

Corporate Responsibility bei MAN

▶ 2016

ÜBERSICHT

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

SEITE 01
VORWORT

SEITE 02
DIE MAN
GRUPPE IM
PORTRAIT

SEITE 05
CORPORATE
RESPONSIBILITY
STRATEGIE UND
STEUERUNG

SEITE 12
INTEGRATION

SEITE 24
PRODUKTE

SEITE 36
MENSCHEN

SEITE 50
PRODUKTION

SEITE 64
ANHANG

- WESENTLICHE KENNZAHLEN IM ÜBERBLICK
- GRI-INHALTS-INDEX UND FORTSCHRITTSMITTEILUNG ZUM UN GLOBAL COMPACT
- PRÜFVERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DEN BERICHT
- IMPRESSUM UND WEITERE INFORMATIONEN

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

Liebe Leserinnen und Leser,

wie wirken sich Klimawandel, Urbanisierung oder Digitalisierung auf MAN aus? Und wie beeinflusst MAN diese Megatrends? Antworten auf diese Fragen geben wir mit unserer CR-Strategie 2020+. Durch konkrete Maßnahmen und Ziele in den Bereichen Integration, Produkte, Produktion und Menschen machen wir unsere Aktivitäten nachvollziehbar und messbar. So übernehmen wir als führender europäischer Nutzfahrzeug- und Maschinenbau-Konzern Verantwortung entlang unserer Wertschöpfungskette.

Einen großen Hebel für verantwortungsbewusstes Wirtschaften stellt für uns der Klimaschutz dar. Mehr als 90% der von MAN verursachten Treibhausgasen entstehen bei der Nutzung unserer Produkte. An deren Energieeffizienz arbeiten wir deshalb kontinuierlich. Die Entwicklung und der Einsatz alternativer Antriebe haben dabei hohe Priorität. Wir sind überzeugt: Die Antriebe der Zukunft – zumindest im Stadtverkehr – werden elektrisch sein. Ende 2019 bringen wir einen vollelektrischen Stadtbus in Serie und Anfang 2021 kommt dann der Serien-eTruck. Für die Erprobung in der Praxis stellen wir unseren Logistikpartnern bereits Ende 2017 erste Elektro-Lkw zur Verfügung.

Die digitale Transformation bietet uns große Potenziale, die wir durch neue Geschäftsmodelle und innovative Mobilitätslösungen nutzen. Mit der Digitalmarke RIO haben wir 2016 eine offene, cloud-basierte Plattform initiiert, die digitale Services für die gesamte Transportbranche bündelt. RIO macht Frachtkapazitäten verfügbar, trägt zur Vermeidung von Leerfahrten bei und senkt das Verkehrsaufkommen. Unsere Kunden profitieren durch eine höhere Auslastung, höhere Produktivität und damit auch mehr Gewinn. Gleichzeitig reduzieren wir die Emissionen im Ökosystem Transport und Logistik.

Unserem Klimaziel in der Produktion – minus 25% CO₂-Ausstoß bis 2020 – sind wir ein weiteres Stück näher gekommen: Gegenüber dem Basisjahr 2008 sanken im Berichtsjahr unsere CO₂-Emissionen um 19,8% –

etwa durch den Bau eines Blockheizkraftwerks am Standort München. Bis zu 20% des Strombedarfs des Standorts lassen sich nun vor Ort erzeugen.

MAN hat sich auch im Jahr 2016 für die Flüchtlingsintegration engagiert: 39 Flüchtlinge haben wir gruppenweit über Einstiegsqualifizierungen, Ausbildungsplätze und Praktika in das Arbeitsleben eingebunden. Wir bündeln unser Engagement unter dem Dach der MAN-Flüchtlingshilfe, die zahlreiche Aktivitäten steuert und Hilfsangebote schafft.

Unsere CR-Strategie 2020+ zeigt uns den Weg zu einer nachhaltigen Entwicklung. Der vorliegende Bericht macht die zurückgelegte Strecke sichtbar. Er wendet sich an Analysten, Investoren, Kunden und Geschäftspartner. Gemäß den Leitlinien der Global Reporting Initiative erstellt und von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft, umfasst er relevante Kennzahlen und Fakten zum nachhaltigen Wirtschaften. Und er zeigt auf, wie wir die zehn Prinzipien verantwortungsbewussten Handelns des UN Global Compact umsetzen. Online stellen wir zudem eine interaktive Kurzfassung des Berichts zur Verfügung.

Wir laden Sie ein, uns auf dem eingeschlagenen Weg zu begleiten und mit uns im Dialog zu bleiben. Schreiben Sie uns per Mail über CorporateResponsibility@man.eu.

Ihr

Joachim Drees
Vorsitzender des Vorstands
der MAN SE



EFFIZIENTE TRANSPORT- UND ENERGIELÖSUNGEN SIND UNSER ANSPRUCH

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

2016

53 824

Mitarbeiter weltweit

13,6

Mrd € Umsatz

4

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

2016

30

Produktionsstandorte
in 14 Ländern

14,4

Mrd € Auftragseingang

204

Mio € Operatives Ergebnis



Weitere Informationen:
www.corporate.man.eu

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

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, Transportern, Dieselmotoren, Turbomaschinen sowie Spezialgetrieben halten wir in allen Unternehmensbereichen führende Marktpositionen.

Langfristig angelegte Wachstumsstrategie

Die weltweite Nachfrage nach innovativen Lösungen in den Bereichen Transport und Energie wird insgesamt weiter zunehmen. Die MAN Gruppe führt daher die Strategie des profitablen Wachstums mit Fokussierung auf

Transport und Energie auch in Zukunft fort. Technologieführerschaft bleibt für MAN ein zentraler Erfolgsfaktor. MAN entwickelt innovative Produkte und Lösungen, die am Bedarf der Kunden und Märkte ausgerichtet sind. Im Fokus stehen dabei die Anforderungen, den Kraftstoffverbrauch und den Ausstoß an Emissionen zu reduzieren sowie effizient, zuverlässig und umweltschonend Energie zu erzeugen. Darüber hinaus wird MAN die Chancen der digitalen Transformation nutzen und durch neue Geschäftsmodelle rund um das Thema innovative Mobilitätslösungen neue Potenziale erschließen.

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. Mit dem neuen TGE ist MAN Vollsortimentanbieter für Nutzfahrzeuge von 3 bis 250 t.	Ist einer der größten Lastwagenhersteller in Brasilien. Drei der fünf meistverkauften Lkw-Modelle in Brasilien stammen von MAN Latin America. Das Unternehmen ist 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 2016			
9 243 Mio €	861 Mio €	3 113 Mio €	496 Mio €

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

Wirtschaftliche Entwicklung

Die weltwirtschaftliche Entwicklung war auch im Geschäftsjahr 2016 von einer insgesamt verhaltenen Wachstumsdynamik sowie ökonomischen und politischen Krisen geprägt. Das Umfeld für unser Geschäft war im Berichtsjahr somit wie erwartet herausfordernd und wird es auf absehbare Zeit auch bleiben.

Im Geschäftsfeld Commercial Vehicles wuchs der europäische Nutzfahrzeugmarkt deutlich. Die Nachfrage nach leistungsfähigen Nutzfahrzeugen war in einzelnen Ländern besonders groß, etwa in Italien und Polen. Anders in Brasilien. Dort führte die anhaltende Rezession, begleitet von politischen Unsicherheiten, zu einem beträchtlichen Marktrückgang gegenüber dem schon schwachen Vorjahr.

Im Geschäftsfeld Power Engineering verschlechterte sich die Situation in wesentlichen Teilen des Marinemarkts und im Markt für Turbomaschinen weiter.

Die MAN Gruppe hat sich unter diesen Bedingungen 2016 gut entwickelt: Der Umsatz der MAN Gruppe lag 2016 mit 13,6 Mrd € um 1% unter dem Vorjahresniveau. Wir erwirtschafteten ein Operatives Ergebnis von 204 Mio €, was einer Ergebnisverbesserung um gut 100 Mio € entspricht. Rechnet man die Sondereffekte aus Restrukturierungsaufwendungen heraus, haben wir das Operative Ergebnis 2016 auf über 400 Mio € verbessert. Als Sondereinflüsse belastend wirkten Restrukturierungsaufwendungen für die Zukunftsprogramme von MAN Diesel & Turbo in Höhe von 155 Mio € sowie MAN Latin America in Höhe von 58 Mio €. An die Aktionäre haben wir 2016 Garantiedividenden von 3,07 € pro Aktie ausgeschüttet.

Die Operative Rendite der MAN Gruppe konnten wir von 0,7% auf 1,5% spürbar steigern. Auf Maßnahmen zur extensiven Steueroptimierung verzichteten wir. Weitere Informationen zur wirtschaftlichen Entwicklung enthält der MAN Geschäftsbericht 2016.

Beteiligung der Volkswagen AG an der MAN SE

Am 16. Juli 2013 wurde ein Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag zwischen der Truck & Bus GmbH (nunmehr: Volkswagen 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 2016 hielt die Volkswagen Truck & Bus GmbH 75,73% der Stimmrechte und 74,52% der Anteile am Grundkapital der MAN SE. Der Anteil des Streubesitzes der MAN-Stammaktie betrug zum 31. Dezember 2016 24,27%.

Investitionen

Im Geschäftsjahr 2016 tätigte die MAN Gruppe Investitionen in Höhe von 860 Mio € nach 708 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****Portrait****Strategie** CR-Strategie 2020+ Analyse wesentlicher Herausforderungen CR-Steuerung**Integration****Produkte****Menschen****Produktion****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+ 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.

Mit der CR-Strategie 2020+ übernehmen wir Verantwortung entlang unserer Wertschöpfungskette – mit den vier Eckpfeilern Integration, Produkte, Menschen und Produktion. Diesen vier CR-Eckpfeilern sind jeweils vier Handlungsfelder zugeordnet (→ Seite 6).

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

■ CR-Strategie 2020+

Analyse wesentlicher Herausforderungen

CR-Steuerung

Integration

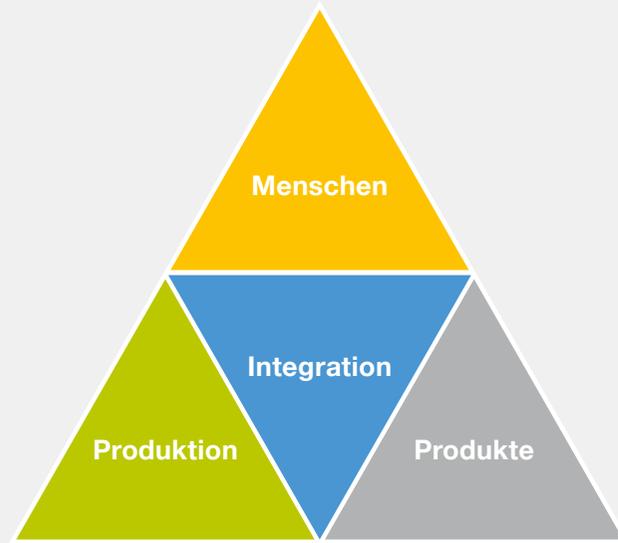
Produkte

Menschen

Produktion

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

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

CR-Strategie 2020+

Klimastrategie

Im Rahmen der MAN-Klimastrategie haben wir fünf Kerninitiativen definiert. Diese sind den CR-Eckpfeilern Integration, Produktion und Produkte der CR-Strategie 2020+ zugeordnet. Vor dem Hintergrund des Pariser Klimaabkommens der Vereinten Nationen werden wir die MAN-Klimastrategie 2017 weiterentwickeln.

1.	Minus 25 % CO₂-Ausstoß bis 2020 an den MAN-Standorten (Basisjahr: 2008)	Wir reduzieren den CO ₂ -Ausstoß an den MAN-Standorten durch Steigerung der Energieeffizienz, Nutzung von erneuerbaren Energiequellen (Sonne, Wind, Geothermie), Energieerzeugung mit Anlagen zur Kraft-Wärme-Kopplung sowie durch umfassendes technisches und organisatorisches Energiemanagement.
2.	Konsequent effizientes Produktportfolio	Mit nachhaltigen Produkten und Leistungen positionieren wir uns in den Geschäftsfeldern Commercial Vehicles und Power Engineering.
3.	Kundenbeteiligung und -dialog	Wir beziehen unsere Kunden ein und tauschen uns mit ihnen über Möglichkeiten zur Reduktion des globalen CO ₂ -Fußabdrucks aus. Denn viele Kunden haben sich bereits selbst ehrgeizige Ziele im Bereich CO ₂ -Einsparung gesetzt.
4.	CO₂-Einsparpotenziale entlang des Produktlebenszyklus	Um konkrete Einsparpotenziale zu identifizieren, ermitteln wir den CO ₂ -Ausstoß entlang des gesamten Produktlebenszyklus.
5.	Steuerung der Klimastrategie	Zur Überwachung und Steuerung der Umsetzung unserer Klimastrategie definieren wir Kennzahlen, die regelmäßig erhoben und berichtet werden.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

CR-Strategie 2020+

Analyse wesentlicher Herausforderungen

CR-Steuerung

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

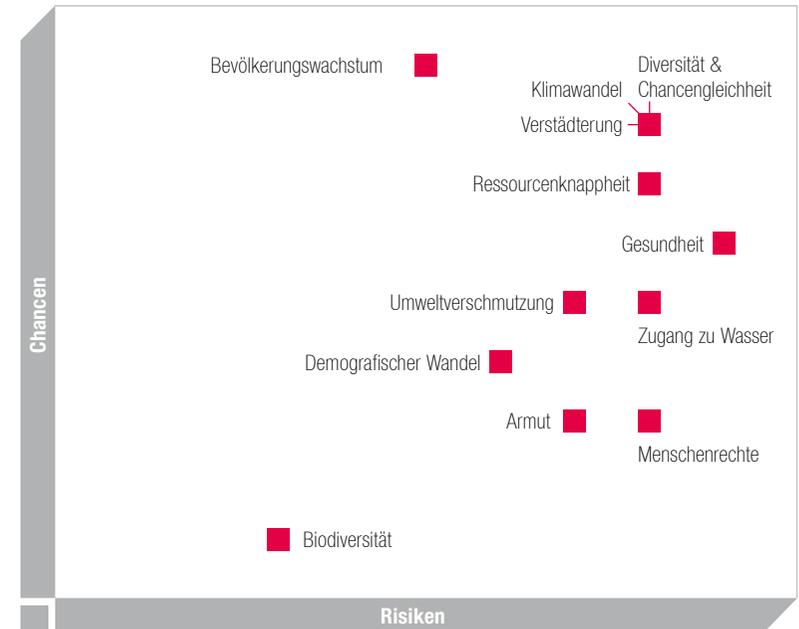
Analyse wesentlicher Herausforderungen

[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. Die Wesentlichkeitsanalyse soll im Jahr 2017 aktualisiert werden.

Bewertung durch MAN CR-Steuerkreis

Der MAN CR-Steuerkreis (→ Seite 11) hat 2014 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 zehn (hoch) (→ Abbildung).

Chancen und Risiken globaler Herausforderungen aus MAN-Sicht



Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

CR-Strategie 2020+

Analyse wesentlicher Herausforderungen

CR-Steuerung

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

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

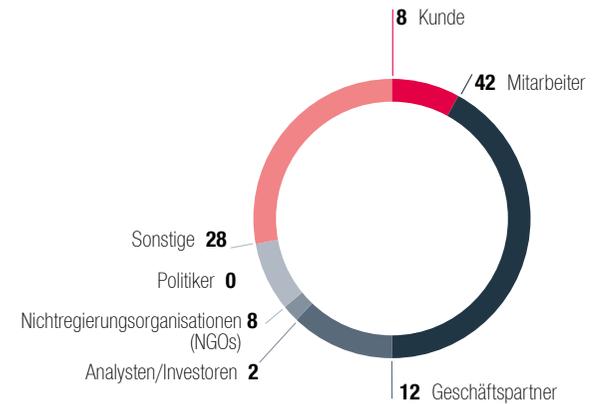
Neben den Bewertungen der globalen Herausforderungen durch den MAN CR-Steuerkreis und durch unsere Stakeholder haben wir auch Analysen des Wettbewerbs vorgenommen sowie Experteneinschätzungen eingeholt. Die sich daraus ergebenden sechs wesentlichen Herausforderungen stellen die Basis für die MAN CR-Strategie sowie die Berichterstattung nach den G4-Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) dar. Folglich wurden diesen globalen Herausforderungen die entsprechenden Aspekte der GRI zugewiesen (→ Seite 10), zu denen MAN mindestens einen Leistungsindikator berichtet (→ GRI-Index Seite 66 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.

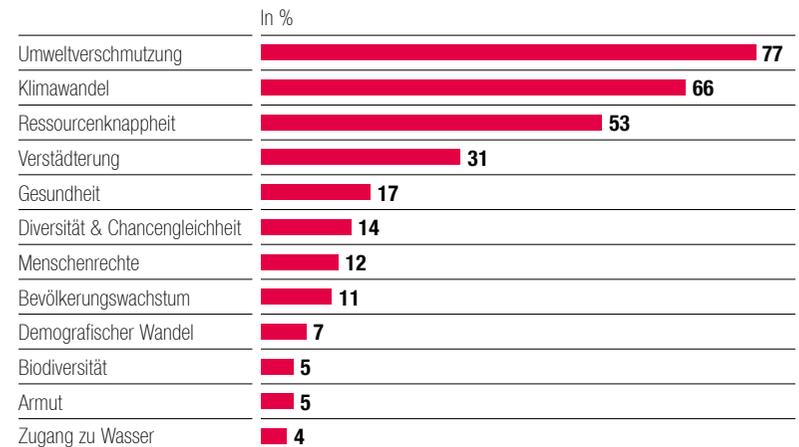
Auch MAN Diesel & Turbo hat spezifisch für den Teilkonzern eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Analyse wurden im Februar 2016 mit Experten aus den Fachbereichen validiert und mit der MAN CR-Strategie 2020+ abgeglichen.

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

Produkte

Menschen

Produktion

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*	Zuordnung CR-Eckpfeiler
Klimawandel	Der durch die Treibhausgasemissionen hervorgerufene weltweite Temperaturanstieg führt unter anderem zu Extremwetterereignissen, Meeresspiegelanstieg und Naturkatastrophen. Diese haben in vielen Regionen weitere negative Auswirkungen auf Ökosysteme sowie soziale und ökonomische Systeme.	Die Transport- und Logistikbranche ist in diesem Zusammenhang gefordert, ihre CO ₂ -Emissionen sowie weitere Treibhausgase und Klimaeinflüsse zu vermindern. Höchste Priorität haben dabei die Entwicklung und der Einsatz alternativer Antriebe und Kraftstoffe.	Energie Emissionen Transport	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" 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 und wirtschaftliche Versorgung mit Materialien für die Produktion.	Materialien	<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	Produktion Produkte
Gesundheit	Starke körperliche Belastungen, mangelnde Bewegung und psychische Probleme wie Stress sind zentrale Herausforderungen im Bereich Gesundheit und belasten auf gesellschaftlicher Ebene die Versicherungssysteme. Um die Sicherheit im Straßenverkehr zu erhöhen, spielt zudem die Unfallprävention eine wesentliche Rolle.	Als internationaler Hersteller von schweren Industriemaschinen und Nutzfahrzeugen spielt das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz traditionell eine wichtige Rolle bei MAN. Darüber hinaus stellt für MAN der Schutz der Mitarbeitergesundheit im Ausland eine zentrale Anforderung dar. Die Sicherheit seiner Fahrzeuge verbessert MAN im Rahmen langjähriger Unfallforschung.	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Kundengesundheit und -sicherheit	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	Menschen Produkte
Umweltverschmutzung	Die weltweit steigende Müllproduktion hat weitreichende Folgen für Flora, Fauna und Mensch: Millionen Tonnen Plastikmüll landen in Ozeanen und verunreinigen 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 checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	Menschen

* Innerhalb des Unternehmens , außerhalb oder beides.

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

CR-Management ist bei MAN oberste Führungsaufgabe. 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+ zu implementieren. Sie ist zentraler Ansprechpartner für alle CR-Themen im Unternehmen. Zudem koordiniert sie den CR-Steuerkreis, in dem Manager aus den Funktionen Produktion, Produkte und Integration (z. B. aus Einkauf, Konzernbetriebsrat und Personal) sowie aus allen Teilkonzernen vertreten sind. Seine Aufgaben sind, neben der Weiterentwicklung der CR-Strategie, die Integration von CR in die operativen Prozesse sowie der systematische

Stakeholder-Dialog. Der CR-Steuerkreis tagte im Geschäftsjahr einmal; er wird neu aufgesetzt. Darüber hinaus steuern wir unsere CR-Aktivitäten über integrierte Managementsysteme, die in den Kapiteln Menschen (→ Seite 36 ff.) und Produktion (→ Seite 50 ff.) ausführlich beschrieben werden.

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. Seit dem Jahr 2016 beteiligt sich MAN zusätzlich am Konzernarbeitskreis Flüchtlingshilfe.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

■ Managementansatz

□ Strategie & Verankerung

□ Compliance

□ Stakeholder- &
Kundenzufriedenheit

□ Corporate Citizenship

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

INTEGRATION

Corporate Responsibility prägt unser unternehmerisches Handeln. Wir haben den Anspruch, Verantwortung täglich 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 Stakeholder- und Kundendialog unterstützen die erfolgreiche Integration in unser Kerngeschäft. Zu einer nachhaltigen Entwicklung tragen wir auch über unser zielgerichtetes gesellschaftliches Engagement und die MAN-Flüchtlingshilfe bei.

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 gesetz- oder regelwidriges Verhalten. Bei der Vermeidung von Rechts- und Regelverstößen kommt Führungskräften eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion zu.

Organisation

Der Corporate, Governance & Compliance (GRC)-Bereich der MAN Gruppe umfasst aktuell 47 Mitarbeiter und wird vom Head of GRC/Chief Compliance Officer (CCO) geleitet. Er berichtet regelmäßig an den Gesamtvorstand der MAN SE sowie an ausgewählte Fachbereiche über den aktuellen Stand der GRC-Aktivitäten. Auf den verschiedenen Konzernebenen erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung über den aktuellen Status der GRC-Maßnahmen in den zuständigen Gremien. Aufgaben im Compliance- und Risikomanagement werden auch durch sogenannte Compliance Champions sowie die Koordinatoren für das Risikomanagement und interne Kontrollsystem wahrgenommen. Diese sind keine Vollzeit-GRC-Mitarbeiter, sondern Führungskräfte oder Mitarbeiter von MAN, die eine besondere Verantwortung für die Themen Compliance bzw. Risikomanagement übernommen haben.

Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie****Integration****■ Managementansatz** Strategie & Verankerung Compliance Stakeholder- &
Kundenzufriedenheit Corporate Citizenship**Produkte****Menschen****Produktion****Anhang****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-Management-System hilft uns, Verfehlungen rasch zu erkennen sowie schnell, effektiv und konsequent auf sie zu reagieren. Es befasst sich mit den Themen Wirtschaftskriminalität (insbesondere Korruptionsbekämpfung, Geldwäscheprävention, Terrorismusfinanzierung) und Kartellrecht. 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 sowie dem Deutschen Institut für Compliance (DICO). Bei DICO engagiert sich MAN in verschiedenen Ausschüssen und Arbeitskreisen. Darüber hinaus bekennt sich MAN zu den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen. Ferner unterstützen wir die Allianz für Integrität, eine Initiative des Bun-

desministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, des Bundesverbands 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, zunehmender Digitalisierung sowie Verstädterung und andererseits aus der Internationalisierung der eigenen Geschäftstätigkeit.

Organisation und Instrumente

Unser gruppenweites, zentrales Risikomanagementsystem stellt uns frühzeitig die notwendigen Informationen für die Beherrschung von Risiken und die Nutzung von Chancen zur Verfügung. Es ist ein untrennbarer Bestandteil der Unternehmenssteuerung und der Geschäftsprozesse und setzt sich aus den Kernelementen Risiko- und Chancenmanagement, internes Kontrollsystem, Continuous Controls Monitoring und dem GRC-Regelprozess der Volkswagen AG zusammen. Für die Bewertung von Risiken und Chancen führen Experten regelmäßig Analysen durch. Weiterführende Informationen dazu können dem  MAN Geschäftsbericht 2016, S. 46 ff., entnommen werden.

Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie****Integration****■ Managementansatz** Strategie & Verankerung Compliance Stakeholder- & Kundenzufriedenheit Corporate Citizenship**Produkte****Menschen****Produktion****Anhang****Managementansatz****Klimarisiken und -chancen**

Für MAN bestehen folgende Klimarisiken und -chancen 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.

Mit dem gemeinnützigen Verein SOS-Kinderdorf e.V. verbindet uns seit 2008 eine erfolgreiche strategische Partnerschaft. Der Schwerpunkt unserer Förderung liegt hier auf langfristigen und nachhaltigen Bildungsprojekten für Kinder und Jugendliche. Gemeinsam setzen wir weltweit Projekte um – häufig mit ehrenamtlicher Unterstützung durch unsere Mitarbeiter. Mit attraktiven Angeboten wollen wir einen gesellschaftlichen Beitrag leisten und die Identifikation unserer Mitarbeiter mit dem Unternehmen stärken.

Zudem haben im Berichtsjahr MAN Diesel & Turbo und die Nicht-regierungsorganisation Mercy Ships ihre langfristige Partnerschaft besiegelt und einen Sponsoring-Vertrag unterzeichnet. Mercy Ships ist eine weltweit operierende Hilfsorganisation für karitative Gesundheitsversorgung. Die Zusammenarbeit reicht bis in das Jahr 2010 zurück.

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.

STRATEGIE & VERANKERUNG

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Managementansatz

Strategie & Verankerung

Compliance

Stakeholder- &
Kundenzufriedenheit

Corporate Citizenship

Produkte

Menschen

Produktion

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. Auch im Jahr 2016 wurden gemeinsam mit einer Vielzahl relevanter Schnittstellenpartner Corporate-Responsibility-Initiativen bei MAN Truck & Bus und MAN Diesel & Turbo vorangetrieben.

Onboarding-Programm „Wir bei MAN“

Die MAN Academy führte im Jahr 2016 weitere Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des MAN Onboarding-Programms durch. So konnten am Training „Wir bei MAN“ bei MAN Truck & Bus an fünf Terminen insgesamt 116 neue Mitarbeiter aus deutschen Standorten teilnehmen. Diese Quali-

zierungsmaßnahme ist das erste Training aus dem MAN Onboarding-Programm. Die Teilnehmer lernen bei diesem Training die Strukturen und Aufgaben aller Funktionsbereiche des Unternehmens kennen und haben die Möglichkeit, auf drei Marktplätzen zu den Themen Corporate Responsibility & Umwelt, Gesundheitsmanagement und Compliance in den Dialog mit den Fachexperten einzusteigen.

Mittels Fachvorträgen aus allen Bereichen und einer Werksführung durch die Lkw-Montage in München erhalten die Teilnehmer einen umfassenden Einblick in die MAN-Welt. Als zusätzliches Highlight dürfen die Teilnehmer auf der Teststrecke Lkw und Bus fahren und unsere Produkte live erleben.

Auch bei MAN Diesel & Turbo wurde das Thema Corporate Responsibility im Rahmen der Führungskräftequalifikation, für neue Auszubildende und im Rahmen des Onboardings neuer Mitarbeiter verankert.

COMPLIANCE

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

- Managementansatz
- Strategie & Verankerung
- Compliance
- Stakeholder- & Kundenzufriedenheit
- Corporate Citizenship

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

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 2016 abgegeben. Die MAN SE hat in drei Punkten eine Abweichung von den Empfehlungen des DCGK erklärt (→ MAN Geschäftsbericht 2016, Seite 14 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 1 995 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

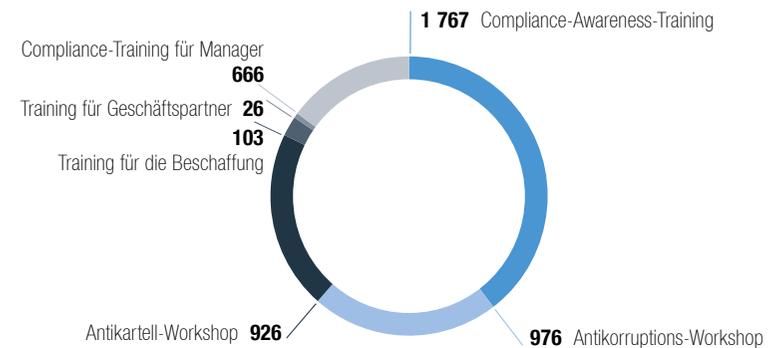
Alle Mitarbeiter von MAN können sich mit Compliance-relevanten Fragen telefonisch oder per E-Mail an das zentrale Compliance Helpdesk wenden. Im Berichtszeitraum wurden 355 Fragen zentral sowie 1 850 Fragen lokal von den Compliance Managern aus den verschiedenen Geschäftseinheiten bzw. Vertriebsregionen beantwortet.

Compliance-Trainings

Im Berichtsjahr wurden weltweit 1 767 Mitarbeiter in sogenannten Compliance Awareness Trainings geschult. Der Fokus dieser Präsenztrainings liegt auf der Vermittlung von Basiswissen zu den Themen Antikorruption, Kartellrecht und Geldwäscheprävention. Darüber hinaus führen wir Spezialschulungen zu den Themen Kartellrecht und Antikorruption für Mitarbeiter durch, die in besonderem Maße Risiken aus diesen Bereichen ausgesetzt sind. Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen dieser Trainings 1 902 Mitarbeiter vertieft geschult. Seit 2015 bieten wir zudem für unsere Führungskräfte spezielle Compliance-Präsenztrainings an. In diesen Managementschulungen werden spezifische Compliance-Risiken und -Herausforderungen sowie die besondere Verantwortung von Führungskräften besprochen. 666 Führungskräfte haben im Berichtszeitraum an diesen Trainings teilgenommen. Schließlich wurden im Berichtsjahr 2016 spezielle Präsenzs Schulungen für 103 Mitarbeiter der Beschaffung sowie für 26 Geschäftspartner durchgeführt.

Teilnehmer an Compliance-Präsenztrainings im Jahr 2016

MAN Gruppe **4 464** Teilnehmer



Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Managementansatz

Strategie & Verankerung

Compliance

Stakeholder- &
Kundenzufriedenheit

Corporate Citizenship

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

Compliance

Des Weiteren haben wir im Berichtsjahr 1 736 Mitarbeiter im Rahmen des ersten Compliance E-Learning-Trainingsmoduls zum Code of Conduct geschult, das die Themen Antikorruption, Kartellrecht und Datenschutz behandelt. Am zweiten Trainingsmodul zum Code of Conduct mit den Themenfeldern Verhalten bei Durchsuchungen, Umgang mit Interessenkonflikten sowie Prävention von Geldwäsche nahmen 2 035 Mitarbeiter teil. Zur Erweiterung der bereits vorhandenen Code of Conduct-Kurse wurde im Oktober des Berichtsjahres das dritte Code of Conduct E-Learning-Modul ausgerollt, welches vertieft die Themen Integrität, Transparenz und persönliche Verantwortung behandelt. An diesem E-Learning haben im Berichtszeitraum bereits 10 979 Mitarbeiter teilgenommen.

Seit 2013 schulen wir zudem Mitarbeiter, die einem erhöhten Korruptionsrisiko ausgesetzt sind (z. B. Vertrieb und Einkauf), durch ein vertiefendes, webbasiertes Trainingsmodul zum Thema Korruptionsprävention. 2016 wurden 225 Mitarbeiter dazu trainiert. Schließlich bildeten sich im Berichtszeitraum im Trainingsmodul „Kartellrecht: Verhindern von Wettbewerbsverstößen“ 802 Mitarbeiter weiter.

Integritätskampagne

Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen einer Integritätskampagne verschiedene Maßnahmen ergriffen, die Aufmerksamkeit für das Thema Integrität schaffen und erhöhen sollen. So wurde unter anderem ein interner Film erstellt, der das Schwerpunktthema Integrität behandelt und anhand von Fallbeispielen die Bedeutung rechtmäßigen Verhaltens aufzeigt. Mit den sogenannten Compliance Alerts hat die Governance, Risk & Compliance-Organisation zudem ein neues Newsletter-Format geschaffen, mit dem Mitarbeiter schnell über aktuelle Compliance-Risiken informiert werden können und Hinweise zum richtigen Verhalten erhalten. Schließlich wurden an weltweiten Standorten interne Veranstaltungen organisiert, in denen auf das Thema Antikorruption aufmerksam gemacht und die Bedeutung integren Verhaltens vermittelt wurde.

Compliance-Trainings

4 464

Mitarbeiter wurden 2016 in Präsenztrainings zu Compliance geschult

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 (→ Absatz Compliance Trainings).

Ausgewählte Maßnahmen zu Compliance

	2016
Business Partner Approval Tool	1 995 Geschäftspartner überprüft
Helpdesk	355 Fragen zentral und 1 850 Fragen lokal beantwortet
Präsenztrainings	381 Trainings mit 4 464 Teilnehmern
Integritätskampagne	Compliance-Film zum Thema Integrität, Compliance Alerts, E-Learning-Modul zu Integrität sowie weltweit interne Veranstaltungen zum Thema Antikorruption

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

- Managementansatz
- Strategie & Verankerung
- Compliance**
- Stakeholder- & Kundenzufriedenheit
- Corporate Citizenship

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

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 in sieben Gesellschaften darauf hin, dass die datenschutzrelevanten Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern gewahrt bleiben. Im Ausland umfasst das Netzwerk 73 Koordinatoren, die 81 Gesellschaften in 42 Ländern datenschutzmäßig betreuen. Koordiniert wird das Netzwerk durch die MAN SE, Group Data Protection. Die Verantwortung für das Thema Datenschutz lag im Berichtszeitraum bei der Konzernrevision.

Due Diligence

Beim Erwerb oder der Veräußerung von Unternehmensbeteiligungen können CR- und Compliance-Risiken entstehen. Der GRC-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** Managementansatz Strategie & Verankerung Compliance Stakeholder- & Kundenzufriedenheit Corporate Citizenship**Produkte****Menschen****Produktion****Anhang**

STAKEHOLDER- & KUNDENZUFRIEDENHEIT

Ratings und Rankings

Die renommierte Umwelt-Ratingagentur oekom research AG hat MAN 2016 erneut mit dem guten Rating „B–“ bewertet. Bei der Bewertung von oekom research kommt eine zwölfstufige Skala zum Einsatz, die von A+ (Bestnote) bis D– reicht.

Im Zuge der Veränderungen im Volkswagen Konzern wurden weitere Rankings und Ratings auf Konzernebene verortet. Somit sind für die MAN Gruppe keine separaten Rankings und Ratings mehr angedacht.

Mitgliedschaften

Wir unterstützen den Dialog und den Interessenaustausch zwischen Wirtschaft, Politik und Gesellschaft 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

Auf EU-Ebene ist MAN stark involviert in European Technology Platforms (ETPs), die für die EU-Kommission sogenannte „Innovation and Research Programs“ zu nachhaltiger und wettbewerbsfähiger Mobilität von Personen und Gütern definieren. Hierzu zählen:

- Alliance for Logistics Innovation through Collaboration in Europe
- European Council for Automotive R&D
- European Green Vehicles Initiative
- European Road Transport Research Advisory Council
- International Road Transport Union
- International Union for Road-Rail Combined Transport

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

- Managementansatz
- Strategie & Verankerung
- Compliance
- Stakeholder- & Kundenzufriedenheit
- Corporate Citizenship

Produkte

Menschen

Produktion

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 2016 rund 80 000 € aus.

Dialog mit lokaler Politik und Wirtschaft

Im Rahmen des Klimapakts Münchner Wirtschaft, der von der Stadt München initiiert wurde, steht MAN mit 14 weiteren großen Münchner Firmen in Kontakt, um das gemeinsame Ziel, die Treibhausgasemissionen zu senken, zu erreichen. Die Vereinbarung wurde im Jahr 2016 gemeinsam im Rathaus unterzeichnet, ein erster Workshop durchgeführt und eine firmenübergreifende Maßnahme ins Leben gerufen. Hierfür nahmen Auszubildende aus den teilnehmenden Firmen im Januar 2017 an einer IHK Energie-Scout-Schulung teil. Wesentliche Beiträge von MAN zum Klimapakt sind der Bau des Blockheizkraftwerks am Standort München sowie weitere bauliche Klimaschutzprojekte vor Ort am Standort.

Darüber hinaus setzt sich MAN Truck & Bus seit 1996 im Rahmen des Umweltpakts Bayern für nachhaltiges Wirtschaften und Umweltschutz ein. Die Vereinbarung zwischen der Bayerischen Staatsregierung und der bayerischen Wirtschaft setzt auf Freiwilligkeit, Übernahme von Eigenverantwortung beim Umweltschutz sowie kooperatives Handeln.

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 Kundenanforderungen 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 2016 mit einem modularen Kraftwerkskonzept und auf der Leitmesse der Schifffahrtsbranche SMM 2016 mit seinem kompletten maritimen Portfolio vertreten.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

- Managementansatz
- Strategie & Verankerung
- Compliance
- Stakeholder- & Kundenzufriedenheit
- Corporate Citizenship

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

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) kontinuierlich die Kundenzufriedenheit. 2016 haben wir über 40 000 Kunden im Rahmen der CFS-Studie telefonisch befragt und damit deutlich mehr als im Vorjahr. Über 90 % von ihnen bewerteten MAN Truck & Bus mit mindestens „gut“ und 70 % mit mindestens „sehr gut“. Die Kundenzufriedenheit ist damit im Vergleich zu 2015 weiter gestiegen.

Kundenbefragung

Über 90 %
 der befragten 40 000 Kunden bewerteten MAN Truck & Bus im Jahr 2016 mit mindestens „gut“ oder „sehr gut“

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.

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 können mithilfe des [TCO-Rechners \(Total Cost of Ownership\)](#) auf der Internetseite der MAN Truck & Bus AG simuliert werden.

Mitarbeiter aus dem Vertrieb von MAN Truck & Bus sensibilisieren und schulen wir regelmäßig im Umgang mit den Produkten und Dienstleistungen. Insgesamt wurden 2016 rund 13 000 Teilnehmer in über 200 000 Schulungsstunden geschult und informiert. Davon haben 700 Teilnehmer Schulungen in den Themenfeldern Klima und Umwelt absolviert.

CORPORATE CITIZENSHIP

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

- Managementansatz
- Strategie & Verankerung
- Compliance
- Stakeholder- & Kundenzufriedenheit
- Corporate Citizenship

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

Nachhaltige Partnerschaft mit SOS-Kinderdorf

Unseren langjährigen Partner SOS-Kinderdorf unterstützen wir im Rahmen eines Sponsorships jährlich mit 150 000 €. Dies kommt Einrichtungen von SOS-Kinderdorf in Deutschland, Äthiopien und auf Haiti zugute. Schwerpunkte der Unterstützung waren verschiedene Flüchtlingsprojekte. In Deutschland haben wir an sechs Standorten SOS-Kinderdorf-Projekte gefördert. Neu hinzugekommen ist ein Flüchtlingsprojekt vom SOS-Kinderdorf Zwickau. Ein großer Teil der Sponsoringsumme sowie eine Spende in Höhe von 26 500 € wurden für die SOS-Kinderdorf-Flüchtlingsprojekte eingesetzt. Neben der finanziellen Unterstützung steht bei der Kooperation vor allem das Mitarbeiterengagement im Fokus.

Die seit Jahren erfolgreiche Kooperation zwischen MAN Diesel & Turbo und dem SOS-Kinderdorf Augsburg wurde im Berichtsjahr fortgeführt.

Mitarbeiterengagement

67

**MAN-Mitarbeiter leisteten im Berichtsjahr rund
500 Freiwilligenstunden für SOS-Kinderdorf**

Berufsausbildung in Äthiopien

Internationale Hilfe leisten wir für das SOS-Berufsausbildungszentrum in Kality in Äthiopien. Seit 2008 förderte MAN mit insgesamt 600 000 € den Bau eines neuen Trainingsgebäudes und den Unterhalt der Einrichtung, wie beispielsweise Gehälter für fünf Lehrer, sowie MAN-Stipendien für die Jugendlichen. Auch 2016 engagierte sich MAN für die Finanzierung der Bereiche Motorenservice und -wartung sowie Antriebssystem- und Kfz-Mechanik. Mit 30 000 € wird ein Großteil des Unterhalts für diesen Ausbildungsbereich von MAN gedeckt.

Schulbildung auf Haiti

Wir unterstützen die SOS-Hermann-Gmeiner-Schule Santo auf Haiti am Rande der Hauptstadt Port-au-Prince, eine Primär- und Sekundärschule, die derzeit über 1 000 Schüler besuchen. In den SOS-Schulen ist der Schulbesuch für die Kinder gratis. Im Jahr 2016 finanzierte MAN mit 20 000 € etwa dreieinhalb Lehrerstellen für diese Schule.

Partnerschaft mit Mercy Ships

Mit Unterzeichnung des Sponsoring-Vertrags auf der maritimen Leitmesse SMM in Hamburg haben MAN Diesel & Turbo und die Nichtregierungsorganisation Mercy Ships im Jahr 2016 ihre langfristige Partnerschaft besiegelt. Mercy Ships ist eine weltweit operierende Hilfsorganisation für karitative Gesundheitsversorgung.

Mit ihren Krankenhausschiffen bietet die NGO kostenlos modernste Gesundheitsdienste für Menschen ohne Zugang zu Gesundheitsversorgung. Chirurgen, Zahnärzte, Krankenpfleger, Ausbilder im Gesundheitswesen, Lehrer, Köche, Seeleute, Ingenieure, Landwirte und andere Fachkräfte stellen ihre Zeit und ihre Fähigkeiten für diesen guten Zweck zur Verfügung.

Das Abkommen zwischen MAN Diesel & Turbo und Mercy Ships sieht die jährliche Lieferung von Ersatzteilen für die vier Motoren des Krankenhausschiffs M/V Africa Mercy im Wert von bis zu 250 000 € vor. Die Zusammenarbeit zwischen MAN Diesel & Turbo und Mercy Ships reicht bis in das Jahr 2010 zurück.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

- Managementansatz
- Strategie & Verankerung
- Compliance
- Stakeholder- & Kundenzufriedenheit
- Corporate Citizenship

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

Corporate Citizenship

Flüchtlingsintegration

Wir sehen in der Zuwanderung eine Chance. Denn der Fachkräftemangel wird aufgrund der demografischen Entwicklung weiter zunehmen. Entscheidend ist es nun, motivierten Flüchtlingen Perspektiven zu bieten. Dafür unterstützt MAN Integrationsprogramme durch Spenden und fördert die Eingliederung von Flüchtlingen im eigenen Unternehmen. Im Geschäftsjahr 2016 wurden in der MAN Gruppe 39 Flüchtlinge über unterschiedliche Kanäle integriert. Davon absolvierten 18 junge Flüchtlinge eine Einstiegsqualifizierung (acht) bzw. eine Ausbildung (zehn). 20 Flüchtlingen wurden Praktika angeboten. Drei weitere Flüchtlinge standen in einem Arbeitsverhältnis.

Spenden

Im Jahr 2016 leistete MAN insgesamt Geld- und Sachspenden im Wert von 1 147 454 € (Vorjahr 837 937 €). Dabei unterstützte MAN eine Vielzahl an gemeinnützigen Projekten und Einrichtungen – die Schwerpunkte lagen in den Bereichen Wissenschaft, Bildung und Soziales.

Spenden

1,1 MIO €

spendete MAN im Jahr 2016 an gemeinnützige Projekte (Vorjahr 837 937 €)

Stipendien

MAN fördert das Deutschlandstipendium bereits seit 2011 mit bisher ca. 300 Stipendien. Das Deutschlandstipendium ermöglicht leistungsstarken Studierenden Bildungschancen unabhängig von ihrer sozialen Herkunft und dem Standort ihrer Hochschule. 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 HS München, 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 Studierende der Schiffstechnik an den chinesischen Universitäten Shanghai Maritime University und Dalian Maritime University. Dort werden jährlich vier Studenten aufgrund ihrer herausragenden Leistung finanziell unterstützt.

PRODUKTE

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

■ Managementansatz

Produktverantwortung

Effiziente und umweltfreundliche Produkte & Services

Intelligente Mobilität

Produktsicherheit

Menschen

Produktion

Anhang

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

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.

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 (Total Cost of Ownership, TCO). 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. Um relevante Trends frühzeitig zu identifizieren, zu evaluieren und zu bewerten, setzt MAN Truck & Bus einen sogenannten Trendradar ein. 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: In der ersten Stufe haben wir den Treibhausgas-Fußabdruck (Product Carbon Footprint – PCF) eines typischen Fernverkehr-Lkw analysiert und diesen auch extern verifizieren lassen. In der zweiten Stufe nehmen wir ökobilanzielle Betrachtungen vor (Life Cycle Assessment – LCA).

Um den hohen Sicherheitsanforderungen an unsere Produkte gerecht zu werden, ist bei MAN Diesel & Turbo der Ausschuss für Produktsicherheit (APS) eingerichtet. Organisatorisch verankert ist dies in der Teilkonzernrichtlinie „Überwachung der Produktsicherheit und Umgang mit mangel- oder fehlerhaften Produkten“. Ferner hat der Vorstand die weltweit gültigen Leitlinien zur Produktsicherheit ratifiziert. Wie auch in den Jahren davor, dokumentieren die im Jahr 2016 durchgeführten Produktsicherheitsaudits das Bewusstsein für Produktsicherheit in der gesamten Organisation.

Wesentliche GRI-Aspekte, die dieses Kapitel abdeckt:

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

PRODUKTVERANTWORTUNG

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Managementansatz

Produktverantwortung

Effiziente und umweltfreundliche Produkte & Services

Intelligente Mobilität

Produktsicherheit

Menschen

Produktion

Anhang

CO₂-Einsparpotenziale im Produktlebensweg

Um die CO₂-Einsparpotenziale entlang des Lebensweges unserer Produkte zu ermitteln, berechnen wir den 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 Protocol durchgeführt.

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

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

Bereits Ende 2014 haben wir den PCF eines typischen Fernverkehr-Lkw gemäß TÜV NORD Standard TN-CC 020 verifizieren lassen, in Anlehnung an die internationale Norm ISO 14064-3. Die Berechnung entspricht den Anforderungen des „Greenhouse Gas Protocol – Product Accounting and Reporting Standard“. Darüber hinaus nehmen wir ökobilanzielle Betrachtungen anderer Umweltwirkungen, wie Ozonabbau oder Sommersmogbildung, über den Lebensweg vor. Im Jahr 2016 wurde der Ansatz bei MAN Diesel & Turbo um eine PCF-Analyse eines Getriebekompressors erweitert. Auch hier zeigen die Ergebnisse eindeutig: Der überwiegende Teil der CO₂-Emissionen eines Getriebekompressors fällt in der Betriebs- und Nutzungsphase an.

Sowohl bei Commercial Vehicles als auch bei Power Engineering entfallen über den gesamten Produktlebenszyklus durchschnittlich über 90% der Treibhausgasemissionen auf die Nutzungsphase. Da die meisten unserer Produkte eine lange Nutzungsdauer aufweisen und intensiv im Einsatz sind, versuchen wir, die Umweltauswirkungen durch eine vorausschauende Produktentwicklung zu reduzieren.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Managementansatz

Produktverantwortung

Effiziente und umweltfreundliche Produkte & Services

Intelligente Mobilität

Produktsicherheit

Menschen

Produktion

Anhang

EFFIZIENTE UND UMWELTFREUNDLICHE PRODUKTE & SERVICES

Klimaschutz durch Innovation

Um die Gesamtkosten (TCO) und den Kraftstoffbedarf zu senken, entwickelt MAN innovative Transport- und Energielösungen. Dabei legen wir besonderes Augenmerk auf die Effizienzverbesserung bestehender Produkte und die Entwicklung alternativer Antriebe.

Im Rahmen unserer MAN-Klimastrategie haben wir uns zu einem konsequent effizienten Produktportfolio verpflichtet: Mit nachhaltigen Produkten und Leistungen positionieren wir uns in den Geschäftsfeldern Commercial Vehicles und Power Engineering (→ Klimastrategie Seite 7).

Effizienter Dieselantrieb

Seit Ende des 19. Jahrhunderts Rudolf Diesel gemeinsam mit Ingenieuren der Maschinenfabrik Augsburg (Vorläuferunternehmen der MAN Gruppe) den Dieselmotor entwickelte, haben wir stetig daran gearbeitet, Effizienz und Leistung des Verbrennungsmotors zu erhöhen. Mit Erfolg: Wirtschaftliche und effiziente Transport- und Energielösungen von MAN sind heute weltweit im Einsatz.

Lkw

Der effiziente TGX EfficientLine in der dritten Generation bündelt kraftstoffreduzierende Technologien und verringert sowohl Gesamtbetriebskosten als auch CO₂-Emissionen. Der MAN TGX EfficientLine 3 benötigt gegenüber seinem Vorgänger 6,35 % weniger Kraftstoff – das haben wir 2016 durch ein TÜV-Gutachten bestätigen lassen. Beispielsweise erkennt ein GPS-basierter Tempomat vorausliegende Steigungen und Gefällepassagen und berechnet die verbrauchsgünstigste Geschwindigkeit. Der Schwung des Fahrzeugs wird somit zum Kraftstoffsparen genutzt.

Kraftstoffreduzierende Technologien im TGX EfficientLine 3:

- vorausschauender Tempomat EfficientCruise
- Getriebefreilauffunktion EfficientRoll
- in Drehmoment und Leistung gesteigerte D26-Motorenbaureihe

- Schaltgetriebe TipMatic mit Effizienzfunktionen
- leistungsfähiges TeleMatics

Über 65 000 Kunden setzen seit dem Marktstart 2010 bereits auf die besonders sparsamen EfficientLine-Modelle und -Pakete.

Reisebus

Der aerodynamische Reisedoppeldecker NEOPLAN Skyliner verbraucht unter 30 l Diesel pro 100 km. Das bedeutet einen rechnerischen Minderverbrauch von rund 5 % bei konstanter Autobahnfahrt mit 100 km/h. Für die Umwelt bedeutet das einen niedrigen CO₂-Emissionswert von 12 Gramm/Personenkilometer bei voller Auslastung.

Awards

- Der MAN TGX EfficientLine 3 überzeugte auf der Testrunde der Fachzeitschrift „transporte mundial“ mit dem niedrigsten Durchschnittsverbrauch aller bisher getesteten Fahrzeuge.
- Das Vorgängermodell TGX EfficientLine 2 setzte sich 2016 im Umweltranking der deutschen Fachzeitschriften „Verkehrsrundschau“ und „Trucker“ durch und wurde hierfür mit dem Award „Green Truck Innovation“ ausgezeichnet.
- Der NEOPLAN Skyliner erhielt von dem Fachmagazin „busplaner“ den „Internationalen busplaner Nachhaltigkeitspreis 2017“.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

- Managementansatz
- Produktverantwortung
- Effiziente und umweltfreundliche Produkte & Services**
- Intelligente Mobilität
- Produktsicherheit

Menschen

Produktion

Anhang

Schadstoffarmer Erdgasantrieb

Erdgas nimmt als schadstoffarmer Kraftstoff eine zentrale Rolle in unserem Produktportfolio ein. Neben einer emissionsarmen Fortbewegung mit Bus, Lkw oder Schiff eignet sich Erdgas auch ausgezeichnet zur Energiegewinnung.

Stadtbus

Der erdgasbetriebene Stadtbus MAN Lion's City GL CNG kann, mit Bio- oder E-Gas betankt, beinahe CO₂-neutral fahren. Jeder fünfte verkaufte MAN-Stadtbus im Berichtsjahr war ein Fahrzeug mit Gasantrieb. Mit zuletzt durchschnittlich 39 % ist MAN Truck & Bus Marktführer bei Gasbussen in Europa. Beispielsweise erhielt MAN Truck & Bus einen Auftrag über 143 Lion's City CNG aus Tiflis (Georgien). Start der Auslieferung an die Tbilisi Transport Company war 2016. Bereits 1943 hat MAN den ersten Bus mit Gasantrieb präsentiert und seitdem die Motoren- und Abgastechnologie kontinuierlich optimiert und weiterentwickelt.

Lkw

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 und 70 % Stickstoff. Darüber hinaus konnten die CO₂-Emissionen um 20 % verringert werden.

Dual-Fuel-Motoren

Klimaschonenden Schiffsverkehr ermöglicht MAN Diesel & Turbo mit Dual-Fuel-Motoren – das sind Motoren, die sowohl mit gasförmigen als auch mit flüssigen Kraftstoffen betrieben werden können. Damit verknüpft MAN Energieeffizienz mit Flexibilität. Neben Liquefied Natural Gas (LNG) bietet MAN Diesel & Turbo beispielsweise auch Motoren, die mit Methanol, Ethanol oder Liquefied Petroleum Gas (LPG) betrieben werden können. MAN Diesel & Turbo liefert die Motoren für die ersten Containerschiffe, die hauptsächlich mit Flüssigerdgas (LNG) betrieben werden: Die US-amerikanische Reederei TOTE Inc. hat einen Vertrag mit der Werft NASSCO in San Diego für den Bau von zwei neuen Containerschiffen unterzeichnet. Beide Schiffe werden künftig von einem 8L70ME-GI Dual-Fuel-Zweitaktmotor angetrieben, der sowohl mit flüssigen als auch mit gasförmigen Kraftstoffen betrieben werden kann.

Gasspeicherung

Neben Dual-Fuel-Motoren bietet MAN Diesel & Turbo über seine Marke MAN Cryo auch Systeme für die Speicherung und Aufbereitung von Erdgas im maritimen Bereich an und ist somit in der Lage, seinen Kunden Gesamtlösungen aus Motor und Versorgungssystem für gasbetriebene Schiffe bereitzustellen.

Gaskraftwerke

Für den Einsatz in der dezentralen Energieversorgung sind sowohl Gasturbinen als auch reine Gasmotoren von MAN Diesel & Turbo prädestiniert. Nach der Markteinführung des 35/44G-Gasmotors mit

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

- Managementansatz
- Produktverantwortung
- Effiziente und umweltfreundliche Produkte & Services
- Intelligente Mobilität
- Produktsicherheit

Menschen**Produktion****Anhang**

10 335 kW elektrischer Leistung für die Kraftwerksanwendung erweitert der 51/60G-Gasmotor mit 18 465 kW elektrischer Leistung und seinem ebenfalls sehr hohen Wirkungsgrad das Gasmotorenportfolio von MAN Diesel & Turbo. Beispielsweise hat das Energieunternehmen EnBW Energie Baden-Württemberg AG MAN Diesel & Turbo mit dem Bau eines 30-MW-Gasmotorenkraftwerks mit Kraft-Wärme-Kopplung (KWK) am Standort Stuttgart Gaisburg beauftragt. Das Kraftwerk wird mit drei MAN-Gasmotoren vom Typ 20V35/44G betrieben werden und zusätzlich zur elektrischen Leistung auch bis zu 30 MW Fernwärme bereitstellen. Mit einem Gesamtwirkungsgrad bis zu 90 % ist die Anlage besonders effizient in der Brennstoffausnutzung.

MAN Truck & Bus bietet schadstoffarme Gasmotoren für Blockheizkraftwerke in einem Leistungsbereich von 37 kW bis 580 kW mit Erdgas und von 68 kW bis 580 kW mit Sondergas (Biogas, Deponiegas, Klärgas). Die speziell für die Anwendung mit Erd- und Sondergas entwickelten MAN-Motoren zeichnen sich durch große Zuverlässigkeit

und hohe Energieeffizienz aus. Durch ihre optimalen Verbrennungs- und Kraft-Wärme-Kopplungs-Prozesse erreichen sie Gesamtwirkungsgrade von über 90 %. Mit dem breiten Angebot an wartungsarmen Lambda 1-Saugmotoren lassen sich niedrigste Emissionsstufen durch die Verwendung eines 3-Wege-Katalysators erreichen.

Abgasnachbehandlungssysteme

Kunden von MAN Diesel & Turbo können Abgasnachbehandlungssysteme nutzen, 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. MAN hatte durch die Kombination eines Viertaktmotors mit einem SCR-System (Selektive katalytische Reduktion) als erster Hersteller die Kompatibilität mit der Emissionsnorm IMO Tier III nachgewiesen. Nun haben wir diese Technologie auch erfolgreich auf Zweitaktmotoren übertragen.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

- Managementansatz
- Produktverantwortung

- Effiziente und umweltfreundliche Produkte & Services

- Intelligente Mobilität
- Produktsicherheit

Menschen

Produktion

Anhang

Klimaschonender Elektroantrieb

Frei von Schadstoffemissionen, leise im Betrieb und bei Verwendung von erneuerbarem Strom klimafreundlich: Der Antrieb der Zukunft wird elektrisch sein – zumindest im Stadtverkehr und auf kürzeren Strecken. Bis zum Jahr 2020 planen wir, mit der Serienproduktion eines rein elektrisch angetriebenen Stadtbusses und eines eTrucks zu starten und damit die Elektromobilität bei Nutzfahrzeugen voranzutreiben. In enger Zusammenarbeit mit Städten und Logistikpartnern entwickeln wir wirtschaftlich tragfähige eMobility-Lösungen.

Hybridbus

Unseren MAN Lion's City Bus bieten wir heute schon als Hybrid-Variante an. Der Stadtbus nutzt dabei einen verbrauchsarmen Verbrennungsmotor kombiniert mit einem effizienten Elektromotor als Antrieb. Dabei spart er bis zu 30 % Dieselkraftstoff pro Jahr ein, das entspricht einer CO₂-Einsparung von 26 Tonnen. Seit Markteinführung im Jahr 2010 wurden mehr als 450 MAN-Hybridbusse ausgeliefert.

Elektrobus

Durch die langjährige Erfahrung mit elektrifizierten Antriebssträngen und Komponenten beim MAN Lion's City Hybrid ist MAN Truck & Bus gut aufgestellt, um praxistaugliche und effiziente Lösungen im Bereich Elektrobus zur Verfügung zu stellen. Dabei setzt MAN auf ein modulares Konzept, bei dem Ladetechnologien ebenso nach Bedarf gewählt und kombiniert werden können wie die Anzahl der Energiespeichermodule – je nach erforderlicher Reichweite und Transportkapazität.

2018

wird MAN eine seriennahe Vorversion eines Batteriebusse präsentieren

2019

wird die Serienproduktion eines rein elektrisch angetriebenen Stadtbusses starten

MAN Truck & Bus hat 2016 mit mehreren Städten Innovationspartnerschaften mit dem Ziel der Emissionsfreiheit vereinbart. Gemeinsam wollen wir die Entwicklung von Linienbussen mit alternativen Antrieben vorantreiben.

Zu den Partnern von MAN zählen:

- Hamburger Hochbahn und Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein
- Münchner Stadtwerke und Münchner Verkehrsgesellschaft
- Stadtwerke Wolfsburg und Wolfsburger Verkehrs-GmbH

Ziel der Zusammenarbeit ist es, im Bereich Elektromobilität die Entwicklung eines TCO-optimierten Zero-Emission-Konzepts zu erreichen. Weiterhin soll eine Abstimmung und Klärung von Möglichkeiten im Bereich Brennstoffzellen- und Wasserstofftechnologie erfolgen.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

- Managementansatz
- Produktverantwortung
- Effiziente und umweltfreundliche Produkte & Services
- Intelligente Mobilität
- Produktsicherheit

Menschen

Produktion

Anhang

Elektro-Lkw

MAN Truck & Bus arbeitet seit 2009 an neuen Konzepten zur Belieferung und zur Entsorgung im urbanen Umfeld. Städte stehen zunehmend vor der Herausforderung, ein gesundes Klima für ihre Bewohner und deren Anforderungen an Lebensqualität mit dem innerstädtischen Waren- und Lieferverkehr in Einklang zu bringen. Vor diesem Hintergrund hat MAN Truck & Bus bereits 2012 das Konzeptfahrzeug MAN Metropolis vorgestellt. Das vollelektrische 26-Tonnen-Abfallsamelfahrzeug arbeitet CO₂-frei im E-Betrieb und ermöglicht durch sein sehr niedriges Geräuschniveau auch innerstädtische Einsätze in der Nacht. Ein sogenannter Range Extender im Chassis vergrößert seinen Einsatzradius auf bis zu 150 km/Tag.

2017

startet die Praxiserprobung von MAN eTrucks

2021

sollen eTrucks Teil des Produktangebots von MAN sein

Zur Internationalen Automobil-Ausstellung (IAA) 2016 stellte MAN Truck & Bus eine Weiterentwicklung des Metropolis-Konzepts vor. Diesmal als elektrisch angetriebene Sattelzugmaschine für Einsätze in der innerstädtischen Nachtbelieferung, wie sie heute etwa bei Lebensmittelmärkten die Regel sind. Das Konzeptfahrzeug erfüllt die wesentlichen Forderungen für Fahrzeuge im innerstädtischen Lieferverkehr der Zukunft: viel Ladevolumen bei geringem Eigengewicht, frei von Emissionen und sehr leise unterwegs sein. Bei neun Partnern des österreichischen Council für Nachhaltige Logistik (CNL) wird 2017 eine Praxiserprobung starten. CNL plant, ab 2020 verstärkt eTrucks für den innerstädtischen und stadtnahen Verteilerverkehr einzusetzen. Im Beisein des österreichischen Bundeskanzlers Christian Kern und des österreichischen Ministers für Verkehr, Innovation und Technologie, Jörg Leichtfried, haben MAN Truck & Bus und CNL Anfang 2017 ein entsprechendes Memorandum of Understanding unterzeichnet.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

- Managementansatz
- Produktverantwortung
- Effiziente und umweltfreundliche Produkte & Services**
- Intelligente Mobilität
- Produktsicherheit

Menschen

Produktion

Anhang

Herausforderung: Standardisierung der Ladetechnologie

Eine wichtige, noch ungelöste Aufgabe sieht MAN in der Standardisierung der Schnittstelle der Ladetechnologie. Denn Standardisierung ist die Voraussetzung für Flexibilität, Interoperabilität und Planungssicherheit bei den Betreibern der Stadtbusflotten und somit die Voraussetzung für einen erfolgreichen Einzug der emissionsfreien Antriebstechnologien in den Städten. Daher beteiligt sich MAN beispielsweise an dem Förderprojekt „eBusCS“ (Electric Bus Charging System), das auch vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie unterstützt wird. Themenschwerpunkte der Standardisierung aus Herstellersicht sind unter anderem die Ladekommunikation gemäß ISO 15118, die Positionierung von automatisierten Ladevorrichtungen und die Positionierung des Ladeinlets am Fahrzeug.

Wiederaufbereitung und Wartung

Die Klimabilanz eines Fahrzeugs hängt stark von der Nutzungsdauer ab. Eine lange Lebenszeit der einzelnen Komponenten ist nicht nur wirtschaftlich sinnvoll, sondern vermeidet auch CO₂-Emissionen und Ressourcen, die bei der Neuproduktion anfallen würden. MAN Truck & Bus bereitet aus diesem Grund Altteile, wie Kühlwasserpumpen oder Kurbelwellen, professionell auf und führt sie unter der Marke MAN Original Teile ecoline zurück in die Nutzungsphase. Das Programm umfasst mehr als 3 000 Positionen. Mithilfe einer umfassenden Aufbereitung im Werk Nürnberg setzt MAN die alten Originalteile wieder vollständig instand. Basis für die Aufbereitung ist eine grundlegende Reinigung. Die Originalteile werden zuerst zerlegt, in einer Waschanlage gesäubert, sandgestrahlt, neu lackiert – und teils aussortiert. Nach der Reinigung ist zu erkennen, welche Teile noch brauchbar sind und welche nur noch zur Verwertung taugen. Nun gilt es, die funktionsfähigen Gebrauchtteile zu erneuern und verschlissene Teile auszutauschen. Nach der Aufbereitung montiert MAN die Komponenten und testet die Funktionsfähigkeit. Die Qualitätsvorgaben sind streng: Für MAN-Originalteile „ecoline“ gilt dieselbe Gewährleistung wie für Neuteile – bei einem bis zu 50 % günstigeren Preis. Wir bieten unseren Kunden im Großteil Europas ein umfangreiches Portfolio an Tausch- und Ersatzteilen an.

MAN Diesel & Turbo bietet mit seiner Service-Marke „MAN PrimeServ“ große Kundennähe. Das globale Netzwerk erstreckt sich weltweit über mehr als 115 PrimeServ-Standorte. 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.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

- Managementansatz
- Produktverantwortung
- Effiziente und umweltfreundliche Produkte & Services
- Intelligente Mobilität
- Produktsicherheit

Menschen

Produktion

Anhang

INTELLIGENTE MOBILITÄT

Potenziale der Digitalisierung nutzen

Der digitale Wandel eröffnet für MAN ganz neue Chancen und Geschäftsfelder. Die Vernetzung von Nutzfahrzeugen bildet dafür die Basis. Schon heute bieten wir intelligente Dienstleistungen an, die den Treibstoffverbrauch senken, die Auslastung der Flotte optimieren und die Anzahl von Werkstattaufenthalten reduzieren.

RIO entwickelt nachhaltige Transportsysteme

Das Transportwesen ist heute immer noch von vielen Ineffizienzen geprägt. Hinzu kommen oftmals hohe Kosten und langwierige Prozesse. Die Digitalisierung kann diese Situation verändern und schafft Alternativen für die vielen am Markt existierenden Insellösungen. Dieses Ziel verfolgt die digitale Marke von Volkswagen Truck & Bus: RIO bietet eine offene, cloud-basierte und herstellerunabhängige Plattform, die das gesamte Transport- und Logistik-Ökosystem vernetzen soll. RIOs Initiator MAN ist für die Entwicklung zuständig.

Die Plattform führt Daten und Informationen aus der gesamten Transport- und Logistikkette zusammen. Dadurch kann sie konkrete Handlungsempfehlungen für alle Beteiligten der Logistikkette ableiten. Durch besseren Informationsfluss steigert RIO die Profitabilität seiner Kunden und macht sie wettbewerbsfähiger.

Mit einer Mitfahrzentrale für Fracht lastet RIO zum Beispiel verfügbare Kapazitäten besser aus, vermeidet Leerfahrten und reduziert das Verkehrsaufkommen. Dies ermöglicht signifikante Ressourceneinsparungen, steigert die Effizienz und senkt Emissionen – denn jede Fahrt ohne Ladung belastet die Umwelt.

Connected CoDriver als virtueller Beifahrer

Die Digitalisierung nutzt MAN auch dabei, eine klimafreundliche Fahrweise zu unterstützen. Nach wie vor hat der Fahrer einen großen Einfluss darauf, wie kraftstoffsparend er unterwegs ist – auch wenn Assistenzsys-

Einsparpotenzial

2,3

Liter Diesel pro 100 km kann ein geübter Fahrer durch eine effizientere Fahrweise mithilfe des Connected CoDriver einsparen

teme hier bereits viel helfen. Mit Connected CoDriver bietet MAN Truck & Bus seinen Kunden ein System an, das den Fahrern zeitweise einen Trainer als virtuellen Beifahrer zur Seite stellt. Die Daten zur Fahrweise, die dem Trainer eine Analyse von Fahrzeug, Fahrverhalten und Streckenprofil ermöglichen, liefert TeleMatics. So kann der Trainer den Fahrer während der Fahrt via Freisprechanlage regelmäßig coachen und ihm Tipps für eine effizientere Fahrweise geben.

Platooning

Heute rollen Lkw auf Europas Autobahnen im gesetzlich vorgeschriebenen Abstand von 50 Metern hintereinander her. Mit Lkw-Platoons könnte sich das in Zukunft ändern – mit positiven Folgen für Umwelt und Straßenverkehr. Unter Platooning versteht MAN ein in der Entwicklung befindliches Fahrzeugsystem für den Straßenverkehr, bei dem mindestens zwei Truck-Trailer-Kombinationen mithilfe von technischen Fahrerassistenz- und Steuersystemen sowie einer Car-to-Car-Kommunikation in geringem Abstand hintereinanderfahren. 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 „Windschattenfahren“ ermöglicht eine Kraftstoffeinsparung je nach Fahrzeugtyp und Konvoilänge von bis zu 10 % für den gesamten Platoon, was zu einer Reduzierung der CO₂-Emissionen führt.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

- Managementansatz
- Produktverantwortung
- Effiziente und umweltfreundliche Produkte & Services
- Intelligente Mobilität
- Produktsicherheit

Menschen

Produktion

Anhang

MAN kooperiert mit seinem Kunden DB Schenker, um den Einsatz von Platooning weiterzuentwickeln. Erstmals werden dabei ein Logistikkonzern und ein Fahrzeughersteller gemeinsam bei der Entwicklung von vernetzten Lkw-Kolonnen zusammenarbeiten und diese im Echtbetrieb erproben. Eine entsprechende Absichtserklärung (Memorandum of Understanding) haben DB Schenker und MAN im Jahr 2016 unterzeichnet. Geplant ist, zunächst die Rahmenbedingungen für das Projekt und eine damit verbundene Praxiserprobung festzulegen. 2018 soll dann ein Lkw-Platoon auf dem „Digitalen Testfeld Autobahn“ auf der A 9 zwischen den DB Schenker-Niederlassungen München und Nürnberg unterwegs sein. Im zweiten Schritt ist der Einsatz autonom fahrender Lkw auf dem Nürnberger DB Schenker-Werksgelände vorgesehen.

Lang-Lkw

Um das prognostizierte Wachstum des Straßengüterverkehrs klimaschonend zu bewältigen, können bis zu 25,25 Meter lange Lkw auf bestimmten Strecken eine Lösung sein. MAN war mit einem Fahrzeug an dem bis Ende 2016 laufenden Feldversuch mit Lang-Lkw in Deutschland beteiligt: Das Fahrzeug ist täglich zwischen dem Ersatzteillager Dachau und dem Werk Salzgitter zum Einsatz gekommen. 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.

Lang-Lkw in Deutschland sind mittlerweile auf einem definierten Autobahnnetz im Regelbetrieb. Seit Dezember 2016 ist ein weiterer Lang-Lkw zwischen dem Werk München und einer Spedition in Braunschweig im Einsatz. MAN kann die durch die Bundesanstalt für Straßenwesen (BAST) erhobenen Werte zum Einsparpotenzial bestätigen.

MAN ist seit Mitte 2014 auch Pilot der Task Force „Study on High Capacity Vehicles“ der European Automobile Manufacturers' Association (ACEA). Ziel ist es, die Chancen und Risiken von neuen Fahrzeugkonzepten für den Langstreckenverkehr zu analysieren. Basis dafür ist die Entwicklung eines SIAP-Regelwerks (Smart Infrastructure Access Policy), womit der multimodale Gütertransport effizienter gestaltet wird.

Einsparpotenzial

Bis zu **25 %**
Kraftstoff spart ein MAN-Lang-Lkw
gegenüber einem Standard-Lkw ein

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Managementansatz

Produktverantwortung

Effiziente und umweltfreundliche Produkte & Services

Intelligente Mobilität

Produktsicherheit

Menschen

Produktion

Anhang

PRODUKTSICHERHEIT

Produktqualität

Wie bereits im Vorjahr berichtet, überzeugte MAN Truck & Bus in dem TÜV-Report Nutzfahrzeuge 2015 und war der Lkw-Hersteller mit dem höchsten Anteil an Fahrzeugen, die ohne Beanstandung durch die vom TÜV durchgeführten Hauptuntersuchungen kamen. 85,9% der Lkw überzeugten durch ein mängelfreies Ergebnis. Im Jahr 2016 erschien kein TÜV-Report.

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. Eine zentrale Rolle spielen unter anderem folgende Fahrerassistenzsysteme:

- **Abstandsregeltempomat (ACC):** Der ACC-Radarsensor mit ca. 150 Meter Sichtweite erkennt den Abstand und die Relativgeschwindigkeit der vorausfahrenden Fahrzeuge auf der eigenen Fahrspur. Mithilfe des Tempomats werden Geschwindigkeit, Beschleunigung und Verzögerung des Fahrzeugs aktiv geregelt und dadurch der Abstand zum Vorausfahrenden eingehalten.
- **Notbremsassistent (EBA):** Die neue Generation des Notbremsassistenten EBA (Emergency Brake Assist) macht MAN-Fahrzeuge noch sicherer und verringert die Unfallgefahr im Straßenverkehr deutlich. Die Neuentwicklung kombiniert die Informationen aus Radarsensor in der Fahrzeugfront und der Kamera in der Frontscheibe. Durch diese

Sensorfusion kann das System Gefahrensituationen noch schneller und mit höherer Sicherheit erkennen und im Ernstfall frühzeitig eine Notbremsung auslösen.

- **Spurassistent (LGS):** Bei langen und monotonen Strecken oder Nachtfahrten kommt es vor, dass die Aufmerksamkeit des Fahrers nachlässt oder Sekundenschlaf eintritt. Das Lane Guard System (LGS) überwacht das korrekte Einhalten der Fahrspur und sorgt so für erhöhte Sicherheit und gesteigerten Fahrkomfort. Kommt es zum Verlassen der vorgegebenen Fahrspur ohne Betätigung des Blinkers, warnt ein akustisches Signal den Fahrer.

Die Fahrerassistenzsysteme von MAN erhöhen die Sicherheit im Straßenverkehr und reduzieren den Verbrauch. Das ergab das europäische Forschungsprojekt euroFOT, an dem sich Unternehmen und Institutionen aus zehn verschiedenen Ländern beteiligten. Unter Verwendung des Abstandsregeltempomaten ACC verbrauchten die Lkw im Versuchszeitraum durchschnittlich knapp 2% weniger Diesel bei höherer Durchschnittsgeschwindigkeit. Zudem konnten kritische Ereignisse wie starke Bremsungen oder plötzliche Ausweichvorgänge um mehr als ein Drittel reduziert werden. Die Zahl der kritischen Abstände zum vorausfahrenden Fahrzeug halbierte sich. Das LGS, das beim Verlassen der Fahrspur warnt, sorgte für eine bessere Spurhaltung sowie ein ruhigeres Lenkverhalten. In einer abschließenden Fahrerbefragung bewerteten 94% das ACC als deutlich sicherheitssteigernd und als eines der wichtigsten Lkw-Assistenzsysteme.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

- Managementansatz
- Produktverantwortung
- Effiziente und umweltfreundliche Produkte & Services
- Intelligente Mobilität
- Produktsicherheit**

Menschen

Produktion

Anhang

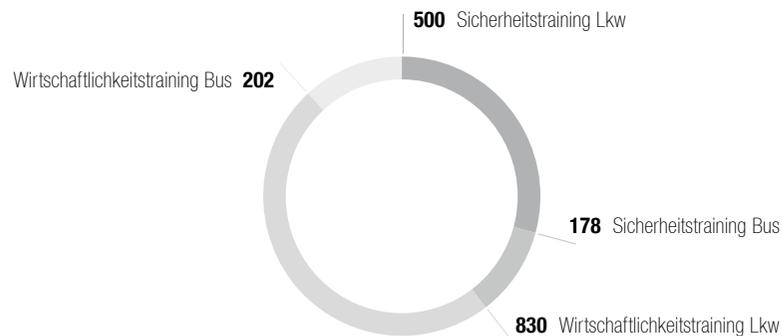
Produktsicherheit

Trainings

„ProfiDrive“ ist das qualifizierte Trainingssystem von MAN Truck & Bus, welches die Bedürfnisse des Fahrers in den Mittelpunkt rückt – und zugleich auch die Ansprüche der Unternehmer berücksichtigt. Das Angebotsspektrum umfasst dabei sowohl die theoretische Weiterbildung auf Basis des Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetzes als auch professionelle und praxisnahe Schulung, um den Fahralltag noch sicherer und wirtschaftlicher zu gestalten.

ProfiDrive-Trainings 2016

Teilnehmer



Mit weltweit 13 PrimeServ Academies bietet MAN Diesel & Turbo Kunden wie auch Mitarbeitern technische Kurse sowie maßgeschneiderte Produkttrainings an – sogar direkt vor Ort auf dem Schiff oder an der Kraftwerksanlage des Kunden. Die Vermittlung technischen Know-hows direkt an unseren Produkten steht dabei im Vordergrund. Im Jahr 2016 konnten wir 9 000 Schulungsteilnehmer fortbilden, davon ca. 7 000 Kunden. 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. Ferner bieten wir webbasierte Schulungen an, die praktische Trainingsinhalte mit E-Learning kombinieren. 15 000 Teilnehmer haben bereits von unserem digitalen Trainingsportfolio profitiert.

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 setzte der im Jahr 2016 abgeschlossene „Roll-out of Standardized Safety Trainings“ an. Das Ziel, bereits vorhandene Weiterbildungsmaßnahmen hinsichtlich des Themas Produktsicherheit zu konzeptionieren und so einen unternehmensweiten Standard zu erreichen, konnte realisiert werden. Bei MAN Diesel & Turbo wurden im Jahr 2016 über 4 500 Teilnehmer zu Themen der Produktsicherheit geschult.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

■ Managementansatz

Berufsausbildung & Qualifizierung

Arbeitgeberattraktivität

Förderung der Vielfalt

Arbeits- & Gesundheitsschutz

Produktion

Anhang

MENSCHEN

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

Personalstrategie

Top-Arbeitgeber zu sein, ist Bestandteil der Unternehmensstrategie und bedeutet für MAN, auch künftig talentierte und kompetente Mitarbeiter zu gewinnen, ihnen Entwicklung und innovative Arbeitswelten zu bieten sowie die Vielfalt (Diversity) im Unternehmen aktiv zu fördern. Der rasch fortschreitende digitale Wandel im Unternehmen verändert die Arbeitswelt nachhaltig und stellt das Unternehmen vor neue Herausforderungen; er bietet MAN aber auch gleichzeitig zahlreiche Chancen.

Parallel mit der Digitalisierung ziehen neue Mitarbeitergenerationen in das Unternehmen ein und verändern die Anforderungen an Arbeitsweisen und -formen, die Arbeitsumgebung sowie damit verbunden die Formen der Zusammenarbeit, der Kommunikation und des Führungsverhaltens.

Wesentliche GRI-Aspekte, die dieses Kapitel abdeckt:

Aus- und Weiterbildung – Vielfalt & Chancengleichheit – Gleichbehandlung – Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Ergänzend dazu wandeln sich auch die Berufsbilder. Neben klassischen Maschinenbauern sowie Elektro- und Informationstechnikern benötigt MAN in Zukunft zusätzlich vor allem IT-Spezialisten in vielen Unternehmensbereichen. Um für diese Zukunftsfelder engagierte, verantwortungsbewusste und kompetente Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, bedarf es der verantwortlichen Führung sowie der individuellen Personalentwicklung und Qualifizierung.

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.

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.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

■ Managementansatz

Berufsausbildung & Qualifizierung

Arbeitgeberattraktivität

Förderung der Vielfalt

Arbeits- & Gesundheitsschutz

Produktion

Anhang

Managementansatz

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
- Grundsätze auf Basis der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Strategische Prioritäten und deren Umsetzung

Die wesentlichen strategischen Prioritäten zur Umsetzung der Personalstrategie von MAN sind:

Die richtigen Mitarbeiter gewinnen

Als attraktiver moderner Arbeitgeber möchten wir potenzielle Mitarbeiter begeistern und frühzeitig für MAN gewinnen. Unsere Personalmarketingaktivitäten richten wir an den Anforderungen der Digitalisierung und der neuen Mitarbeitergenerationen aus. Von Schülerpraktika, verschiedenen Ausbildungsberufen bis hin zu einem Global Champion Trainee-Programm oder einem klassischen Direkteinstieg – wir bieten vielfältige Einstiegsmöglichkeiten.

Die richtigen Mitarbeiter binden

Unseren Mitarbeitern ermöglichen wir, flexible Arbeitszeitmodelle wie Flex Work, Vertrauensarbeitszeit oder Homeoffice zu wählen, um ihnen Flexibilität und Freiräume zu ermöglichen. Bei der Neugestaltung von Arbeitsplätzen legen wir Wert auf die Gestaltung und Ausstattung der Arbeitsplätze. Mit neuen offenen Raumkonzepten für verschiedene Arbeitsumgebungen möchten wir die Effizienz und Innovationskraft

sowie die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter steigern und sie langfristig an MAN binden.

Als Top-Arbeitgeber ist uns die kontinuierliche Qualifizierung und Entwicklung unserer Mitarbeiter sehr wichtig. Ganz gleich, ob es dabei um den Auf- und Ausbau von Kompetenzen für die aktuelle Position oder den nächsten Karriereschritt geht – wir unterstützen jeden Mitarbeiter mit zielgerichteten Qualifizierungsmaßnahmen und honorieren die erbrachte Leistung, indem wir alle Mitarbeiter am Unternehmenserfolg beteiligen – denn Leistung muss sich lohnen.

Diversity

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

Arbeits- & Gesundheitsschutzmanagement

Herausforderungen und Ziele

Der demografische Wandel und die immer schnelleren Veränderungen in der 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 die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter ist entscheidend für den langfristigen Erfolg des Unterneh-

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

■ Managementansatz

□ Berufsausbildung & Qualifizierung

□ Arbeitgeberattraktivität

□ Förderung der Vielfalt

□ Arbeits- & Gesundheitsschutz

Produktion

Anhang

Managementansatz

mens. 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.

Der Arbeitsschutz umfasst alle Maßnahmen zur Prävention von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten. Unser Arbeitsschutzmanagement ist Teil des integrierten Managementsystems (→ Seite 48). Die nach OHSAS 18001 zertifizierten Managementsysteme der Standorte 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 (Stammbelegschaft), die Mitarbeiter in der passiven Phase der Altersteilzeit sowie Auszubildende. Leiharbeitnehmer sind hierin nicht enthalten.

Am 31. Dezember 2016 beschäftigte die MAN Gruppe 53 824 Mitarbeiter. Im Vergleich zum Jahresende 2015 verringerte sich damit die Zahl der Mitarbeiter um 1 206. Die Verteilung zwischen den im Inland und im Ausland beschäftigten Mitarbeitern änderte sich nur geringfügig. Bei den ausländischen Gesellschaften arbeiteten insgesamt 22 380 Mitarbeiter. Dies ist ein Rückgang um 930 im Vergleich zum Vorjahr. Im Inland sank die Zahl der Mitarbeiter im Vergleich zum Vorjahr um 276 auf 31 444.

Die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse stieg um 28 % auf 1 881 (2015: 1 467). Die Zahl der Leiharbeitnehmer stieg um 760 auf 1 562. Im Jahr 2016 wurden 109 Leiharbeitnehmer in die Stammbesellschaft übernommen. Unabhängig von der Elternzeit waren im Berichtsjahr 941 Frauen und 309 Männer in Teilzeit bei MAN beschäftigt.

Anzahl der Mitarbeiter nach Geschäftsfeldern

	2014	2015	2016
Commercial Vehicles	38 449	37 599	36 777
Power Engineering	17 143	17 133	16 808
Sonstige	311	298	239
MAN Gruppe	55 903	55 030	53 824

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

■ Managementansatz

Berufsausbildung & Qualifizierung

Arbeitgeberattraktivität

Förderung der Vielfalt

Arbeits- & Gesundheitsschutz

Produktion

Anhang

Managementansatz

Mitarbeiterstruktur

	2014	2015	2016
Stammebelegschaft	51 995	51 234	49 982
davon weiblich	7 228	7 102	6 758
davon männlich	44 767	44 132	43 224
davon Teilzeitmitarbeiter	1 073	1 183	1 250
davon befristet angestellt	1 193	1 467	1 881
Auszubildende	3 312	3 177	3 145
davon weiblich	552	571	547
davon männlich	2 760	2 606	2 598
davon in Deutschland	2 341	2 268	2 245
Mitarbeiter in Altersteilzeit passive Phase	596	619	697
Belegschaft	55 903	55 030	53 824
Leiharbeitnehmer	879	802	1 562

Anzahl der Mitarbeiter im In- und Ausland

	2014	2015	2016
Inland	32 309	31 720	31 444
Ausland	23 594	23 310	22 380
Gesamt	55 903	55 030	53 824
Auslandsanteil in %	42	42	42

Altersstruktur¹

	2016
< 30	8 256
31 – 40	14 978
41 – 50	14 264
51 – 60	10 950
> 61	1 534
Gesamt	49 982

¹ Nur Stammebelegschaft.

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 2 488 Abgängen im Jahr 2016 resultiert eine Fluktuationsrate von 5,0%. Insgesamt haben wir im Berichtsjahr 3 392 Menschen eingestellt, 4 631 haben unser Unternehmen verlassen. Die gegenüber den Vorjahren um rund 1% höhere Fluktuation ist auf die strukturierenden Maßnahmen im Rahmen des Zukunftsprogramms PACE2017 zurückzuführen (nähere Informationen zu PACE2017 im [MAN Geschäftsbericht 2016](#)).

BERUFSAUSBILDUNG & QUALIFIZIERUNG

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Managementansatz

Berufsausbildung & Qualifizierung

Arbeitgeberattraktivität

Förderung der Vielfalt

Arbeits- & Gesundheitsschutz

Produktion

Anhang

Berufsausbildung und duales Studium

Hervorragenden technischen und kaufmännischen Nachwuchs sichern wir uns durch eine qualifizierte duale Berufsausbildung, die in der MAN Academy verankert ist. So begannen im Herbst 2016 rund 800 junge Menschen u. a. in Deutschland, Österreich, der Türkei und Polen eine entsprechende berufliche Entwicklung in der MAN Gruppe.

Insgesamt konnten bei MAN die Auszubildenden ihre Ausbildung in 26 Ausbildungsberufen beenden, darunter 22 technische und vier kaufmännische Ausbildungsrichtungen. Von unseren insgesamt 3 145 Auszubildenden waren im Berichtsjahr 17,0 % 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 180 dual Studierende den praktischen Teil ihres Studiums. Der Anteil der weiblichen Studierenden beträgt 25,4 % und hat sich damit um knapp 5 % gegenüber dem Vorjahr erhöht.

Weltweit sind 6,3 % der aktiven Belegschaft der MAN Gruppe Auszubildende und dual Studierende. In unseren Berufsausbildungen spielt die Digitalisierung der Arbeitswelt (Industrie 4.0) eine zentrale Rolle. Der Fokus in der Berufsausbildung liegt unter anderem auf Themen wie Virtuelles Schweißen, 3-D-Druck und Roboterzellen.

Ausbildung

6,3 %

betrug die Ausbildungsquote für das Jahr 2016

Weiterbildung und Qualifizierung

Im Jahr 2016 nahmen weltweit rund 175 400 Teilnehmer an etwa 14 500 Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teil. Die durchschnittlichen Qualifizierungsstunden pro Mitarbeiter von MAN Truck & Bus lagen 2016 bei 20,3 Stunden.

Das Lernen und Lehren geschieht bei MAN 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 erfolgen in den Berufsfamilien im Rahmen der Berufsfamilienakademien. Das Prinzip der Berufsfamilienakademien (BFA) wurde auch 2016 durch die MAN Academy weiter ausgebaut und verfeinert, um weltweit einheitliche Qualitäts- und Kompetenzstandards sicherzustellen. Der Ausbau fokussierte sich auf die Ressorts Sales/After Sales, Engineering und Finanzen. Außerdem wurde die Benutzerbasis der zentralen Lernplattform vergrößert, so dass auch Mitarbeiter an den Standorten Steyr und Ankara seit Frühjahr 2016 auf das gesamte Angebot zugreifen können. Zusätzlich wurden digitale Lernangebote für Mitarbeiter und Führungskräfte verstärkt ausgebaut.

Für Segmentleiter und Meister an deutschen Standorten innerhalb der Marken der VW Truck & Bus GmbH wurde die Möglichkeit geschaffen, sich in dem gemeinsam angebotenen Führungsprogramm „Meister in neuen Dimensionen“ zu vernetzen und voneinander zu lernen. Die Teilnehmer kamen aus den Bereichen Produktion und Engineering sowie aus der Berufsausbildung. Dieses Führungsprogramm wurde auch im Rahmen der internationalen Weiterentwicklung am Standort Ankara in türkischer Sprache eingeführt.

Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie****Integration****Produkte****Menschen** Managementansatz **Berufsausbildung & Qualifizierung** Arbeitgeberattraktivität Förderung der Vielfalt Arbeits- & Gesundheitsschutz**Produktion****Anhang****Berufsausbildung & Qualifizierung****Weiterentwicklung in Führung und Management**

Die sich kontinuierlich verändernde Arbeitsumgebung, die Digitalisierung und die zunehmende Entkoppelung von Arbeitsort und Arbeitszeit stellen insbesondere Führungskräfte vor neue Herausforderungen. Um den veränderten Anforderungen Rechnung zu tragen, hat MAN Truck & Bus im Jahr 2016 am Standort München beispielsweise das Praxisforum „Führung als neues Qualifizierungsformat“ gestartet. Es bietet Führungskräften die Möglichkeit, sich über veränderte Arbeitswelten und Anforderungen an die Führungsrolle auszutauschen, zu reflektieren und kollegiale Beratung zu nutzen.

Nach wie vor ist die Qualifizierung und Auswahl von Führungs- und Managementnachwuchs ein wesentlicher Baustein der Personalentwicklung bei MAN. Verstärkt werden zusätzlich neue Angebote für die Nutzfahrzeugmarken realisiert. Ein wesentliches Ziel in diesen Programmen ist die markenübergreifende Vernetzung der Führungskräfte untereinander.

ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Managementansatz

Berufsausbildung & Qualifizierung

Arbeitgeberattraktivität

Förderung der Vielfalt

Arbeits- & Gesundheitsschutz

Produktion

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,
- für bereichsübergreifende Zusammenarbeit zu sorgen,
- MAN als Top-IT-Arbeitgeber zu positionieren und
- mit neuartigen Recruitingmethoden und Events, wie dem 2016 durchgeführten „Hackathon“ an der Technischen Universität München, eine neue Zielgruppe zu erreichen

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 Branchenranking „Maschinen- und Anlagenbau“ den 19. Platz. Des Weiteren haben wir als Top-Arbeitgeber Platz 33 bei dem „Trendence Graduate Barometer 2016“ in Deutschland belegt und beim Universum-Ranking Platz 26 erzielt.

Nachwuchsförderung

Talente binden wir frühzeitig an uns: Wir bieten unserem akademischen und gewerblichen Nachwuchs beispielsweise Praktika, Stipendien und Entwicklungsprogramme an. Im Jahr 2016 förderte die MAN Gruppe 20 Doktoranden und gab rund 3 000 Studierenden und Schülern weltweit die Möglichkeit, im betrieblichen Alltag praktische Erfahrungen zu sammeln. Mit den Nachwuchsprogrammen erreichen wir gezielt Studierende an über 100 technischen Hochschulen. 2016 war die MAN Gruppe auf rund 15 Fach- und Hochschulmessen vertreten.

Unsere Experten führten weltweit zahlreiche Aktivitäten an Hochschulen durch. So unterstützen wir beispielsweise im Rahmen von Formula Student Deutschland seit mittlerweile fünf 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.

Mitarbeiterbefragung „Stimmungsbarometer“

[G4-26] Mitte 2016 führten wir zum vierten Mal eine Mitarbeiterbefragung über unser Stimmungsbarometer durch. Das Stimmungsbarometer ist eine einheitliche, anonyme und freiwillige Umfrage unter den Mitarbeitern aller Marken und Gesellschaften des Volkswagen Konzerns. Mit diesem können sich die Mitarbeiter aktiv in das Unternehmensgeschehen einbringen. Es misst die Zufriedenheit und die Identifikation mit dem Unternehmen. Mit dem Stimmungsbarometer wird auch der Erfolg der MAN-Personalstrategie „Top-Arbeitgeber“ gemessen. In den letzten Jahren wurden durch das Stimmungsbarometer nicht nur viele Verbesserungen in verschiedenen Bereichen angeregt und umgesetzt, sondern auch Ideen zur Befragung selbst eingebracht. Dies gab den Ausschlag, das Stimmungsbarometer für 2016 zu überarbeiten und in einer neuen verbesserten Form durchzuführen.

An der Befragung 2016 haben 37 215 Mitarbeiter der MAN Gruppe teilgenommen. Damit lag die Mitarbeiterbeteiligung mit 86 % ähnlich hoch wie im Vorjahr (87 %). Die gemessene Stimmung von 74,7 war positiver als 2015 mit 73,9. Die Beschäftigten äußerten ihre Meinung zu Themenblöcken wie „Wir in unserer Organisationseinheit“, „Unsere Zusammenarbeit“, „Meine Arbeit und ich bei MAN“. Damit wurden Stärken und Verbesserungspotenziale von Arbeitsbedingungen, Information, Qualität, Produktivität, Führung und Zusammenarbeit sichtbar. Die Ergebnisse bilden die Basis für den Follow-Up-Prozess und die damit verbundenen Umsetzungsmaßnahmen. Mit Stichtag 01.03.2017 wurden 4 662 Maßnahmen erarbeitet.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Managementansatz

Berufsausbildung & Qualifizierung

Arbeitgeberattraktivität

Förderung der Vielfalt

Arbeits- & Gesundheitsschutz

Produktion

Anhang

Arbeitgeberattraktivität

Diese Maßnahmen werden 2017 in den Abteilungen und Teams umgesetzt. Neben der Förderung des unternehmerischen Denkens und Handelns der Mitarbeiter dient dieses Instrument der Steigerung des Arbeitgeberimages und stellt einen wesentlichen Beitrag zum Kulturwandel dar.

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 landesspezifischen 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 Produktionsnetzwerks 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 nahezu unverändertem 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.

MAN Diesel & Turbo hat im Herbst 2016 das Programm Base Camp 3000+ gestartet, um die Zukunftsfähigkeit und Profitabilität des Unternehmens abzusichern. Ziel des Zukunftsprogramms sind eine nachhaltige Ergebnisverbesserung von 450 Mio € sowie die Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie mit Blick auf die zunehmende Ausrichtung der Wirtschaft auf Digitalisierung und Klimaneutralität. Der größte Teil der Ergebnisverbesserungen wird durch Effizienzmaßnahmen und Optimierungen in den Bereichen Entwicklung, Vertrieb, Qualität, Produktkosten und Gruppenfunktion erbracht. Weiterhin haben sich Vorstand und Gesamtbetriebsrat der MAN Diesel & Turbo SE Ende März 2017 auf ein Maßnahmenpaket zur Optimierung der Standortstrukturen für die Standorte Augsburg, Berlin, Hamburg und Oberhausen geeinigt. Infolge der Maßnahmen werden insgesamt 900 Stellen abgebaut, davon 600 in Deutschland. Darüber hinaus werden auch durch eine optimierte Beschaffung und Auftragsabwicklung Einspareffekte erzielt. Durch das Übereinkommen erhält jeder Standort im Turbomaschinenverbund eine klare Zuordnung von Kompetenzen und Produkten. Die beiden Hamburger Werke des Unternehmens werden zusammengelegt. Das Verhandlungsergebnis beinhaltet keine Standortschließungen oder betriebsbedingte Kündigungen; der Personalabbau wird sozialverträglich gestaltet. Das Maßnahmenpaket soll bis spätestens Ende 2018 umgesetzt sein.

Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie****Integration****Produkte****Menschen** Managementansatz Berufsausbildung & Qualifizierung Arbeitgeberattraktivität Förderung der Vielfalt Arbeits- & Gesundheitsschutz**Produktion****Anhang****Arbeitgeberattraktivität****Arbeitnehmerrechte**

Der MAN-Verhaltenskodex stellt die Grundlage unseres täglichen Handelns dar: Wir achten die Menschenrechte, dulden keine Diskriminierung 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 Stammebelegschaft durch Kollektivvereinbarungen abgedeckt, weltweit liegt der Anteil der Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich kollektiver Regelungen fallen, bei 83%.

Die Volkswagen-Charta der Zeitarbeit ist bei MAN Truck & Bus und MAN Diesel & Turbo umgesetzt. Zur Umsetzung der Charta der Arbeitsbeziehungen wurde im Jahr 2016 als nächster Schritt eine Rahmen-Partizipationsvereinbarung für die Gesellschaften der MAN Truck & Bus Gruppe in Polen vereinbart. Die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen zu den Mitarbeitern erfolgt in den einzelnen Ländern unter Berücksichtigung der nationalen Gesetze und Vorschriften.

FÖRDERUNG DER VIelfALT

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Managementansatz

Berufsausbildung & Qualifizierung

Arbeitgeberattraktivität

Förderung der Vielfalt

Arbeits- & Gesundheitsschutz

Produktion

Anhang

Chancengleichheit

MAN bekennt sich klar zu Vielfalt und Chancengleichheit – das bedeutet, Mitarbeiter unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, Herkunft und sexueller Orientierung zu respektieren. Deshalb erkennen und fördern wir weltweit aktiv die Vielfältigkeit unserer Mitarbeiter, bringen jedem einzelnen Wertschätzung entgegen und fördern eine teamorientierte Performancekultur basierend auf unseren Unternehmenswerten.

Ein Fokus liegt auf der Chancengleichheit von Männern und Frauen. Diese fördern wir etwa durch Events wie dem „Mädchen für Technik“-Camp. In Österreich gewannen wir für unsere Recruitingkampagne „Frauen auf der Überholspur“ zur Gewinnung von weiblichen Auszubildenden in technischen Berufen den HR Award in Gold und steigerten den Frauenanteil bei den neuen Auszubildenden 2016 auf 30 %.

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.

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. Unsere angehenden Führungskräfte werden in einer Schulung für das Thema Chancengleichheit sensibilisiert. Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist im Jahr 2016 auf 9,0 % (Anteil inkl. Vorständen; ohne Vorstände 9,2 %) leicht gestiegen (Vorjahr 8,5 %). 2016 wurden 14 Frauen innerhalb der Rangesbenen eins bis drei befördert. Das entspricht einem Anteil von 14,3 % (Vorjahr 11 %). Bei den Rangesebenen handelt es sich um die Führungsstruktur der MAN Gruppe; diese leitet sich aus der Funktionsbewertung ab und gibt die Wertigkeit der Funktionen wieder. In der Regel ist die Rangebene eins gleichbedeutend mit den Mitarbeitern der ersten Berichtsebene. In den Vorstandsgremien der MAN Gruppe ist derzeit keine Frau vertreten.

Im Aufsichtsrat hingegen konnte die Anzahl der Frauen im Vergleich zu 2015 um ein Mitglied auf vier erhöht werden – das entspricht einem Frauenanteil von 25 %.

Frauen in Führungspositionen

	2014	2015	2016
Rangebene 1	2	2	4
Rangebene 2	29	33	32
Rangebene 3	96	87	92
Gesamt	127	122	128
Anteil in %	8,7	8,5	9,2

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 137 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.

Zur langfristigen besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde im Sommer 2016 bei MAN Diesel & Turbo eine Vereinbarung abgeschlossen. Diese ermöglicht sowohl regelmäßiges als auch bedarfsweises, flexibles Arbeiten im Homeoffice und wird von weiblichen wie auch männlichen Mitarbeitern gleichermaßen genutzt. Am schulfreien Buß- und

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Managementansatz

Berufsausbildung & Qualifizierung

Arbeitgeberattraktivität

Förderung der Vielfalt

Arbeits- & Gesundheitsschutz

Produktion

Anhang

Förderung der Vielfalt

Bettag haben die Sales Region Germany und MAN Truck & Bus erstmalig jeweils einen MAN-Erlebnistag für Grundschulkindern organisiert. Insgesamt nahmen 36 Kinder teil.

Darüber hinaus steht seit Oktober 2016 den Mitarbeitern in Bayern für die Betreuung und Pflege von Kindern und Angehörigen ein Vermittlungsservice für Betreuungspersonal zur Verfügung.

Elternzeit (2016)¹

	Frauen	Männer
Arbeit in Elternzeit	111	57
Abgänge in Elternzeit	305	827
Verweildauer in Elternzeit (durchschnittlich in Monaten pro Mitarbeiter)	14	1,9

¹ Daten umfassen nur deutsche Standorte.

Inklusion

Unternehmensleitung, Gesamtbetriebsrat und Gesamtschwerbehindertenvertretung begreifen die Gewährleistung von Chancengleichheit und die Vermeidung von Benachteiligung für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen als selbstverständlich. Im Berichtsjahr waren in Deutschland 1 689 (Vorjahr 1 609) schwerbehinderte Mitarbeiter bei MAN beschäftigt.

Gelebte Inklusion am Standort München zeigt sich beispielsweise durch Arbeitsplatzumgestaltungen, Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen, barrierefreie Kommunikation mit gehörlosen Mitarbeitern sowie Mobilitätshilfen. Im MAN Truck & Bus Werk Salzgitter ist Inklusion in der Berufsausbildung gelebte Praxis: Im Rahmen des Projekts „Seitentausch“ verbringen Auszubildende der Lebenshilfe Braunschweig zwei Wochen in der MAN Academy. Im Gegenzug unterstützen fünf Auszubildende von MAN zwei Wochen lang den Werkstattbereich der Lebenshilfe. Das Projekt wurde mit dem IHK Sozialtransferpreis 2015 ausgezeichnet und auch 2016 fortgeführt. Die Gestaltung eines Empfangsbereichs des Werks Salzgitter sowie der Umbau eines Fahrrades zum Info-Mobil für die Lebenshilfe Braunschweig wurden 2016 gemeinsam umgesetzt.

ARBEITS- & GESUNDHEITSSCHUTZ

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Managementansatz

Berufsausbildung & Qualifizierung

Arbeitgeberattraktivität

Förderung der Vielfalt

Arbeits- & Gesundheitsschutz

Produktion

Anhang

Prävention und Arbeitsschutz

Konzernweit haben wir alle vorhandenen Maßnahmen zur Senkung der Unfallzahlen und Prävention von berufsbedingten Krankheiten vorangetrieben. So haben wir im Rahmen der Initiative „Workplace Optimization“ an den Standorten von MAN Truck & Bus alle Produktionsarbeitsplätze systematisch ergonomisch bewertet. Das standortübergreifende Kompetenzforum „Arbeitsschutz“ dient dem Austausch im Rahmen dieser Initiative sowie der Strategieentwicklung im Arbeitsschutz für die kommenden Jahre.

MAN Diesel & Turbo hat im Jahr 2016 den Schwerpunkt „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Dienstreisen“ weiterverfolgt und ausgebaut. Darüber hinaus wurde das Projekt „Erweiterung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“ erfolgreich abgeschlossen und in den Regelbetrieb für alle deutschen Standorte sowie der Schweiz übernommen. Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung haben wir beispielsweise am Standort Augsburg das Jahresthema „Allergien“ mit mehreren abgestimmten Aktionen vertieft.

Auch bei MAN Truck & Bus München wurde das Pilotprojekt „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“ 2016 erstmals in einigen Segmenten erfolgreich durchgeführt. Dieses wird im Jahr 2017 auf den kompletten produktiven Bereich im Werk München ausgeweitet. Darüber hinaus haben wir 2016 das Seminar „Gesundes Führen“ entwickelt und verabschiedet. An diesem kann zukünftig jede Führungskraft teilnehmen.

MAN Latin America hat 2016 insgesamt 150 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit durchgeführt. Die Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen konzentrierten sich auf die Themen Ergonomie, arbeitsbezogene Gesundheitsrisiken und sicheres Bedienen der Produktionsmaschinen.

Bei der Erfassung der Arbeitsunfälle sind MAN unterschiedliche regionale und kulturelle Besonderheiten hinsichtlich der Meldekultur bekannt. Deshalb wird das Ziel verfolgt, diesen Gegebenheiten mit geeigneten Maßnahmen im Rahmen unseres Managementansatzes zu begegnen.

Arbeitsunfälle¹



	2015	2016
Anzahl Arbeitsunfälle ²	830	835
Unfallhäufigkeitsindex ³	13,0	13,5
Unfallbelastungsindex ⁴	17,2	16,6

¹ Nur gemeldete Arbeitsunfälle der Stammsgesellschaft an Produktions- und produktionsnahen Standorten.

² Arbeitsunfälle definieren wir gemäß dem deutschen Sozialgesetzbuch als Unfälle von Versicherten infolge ihrer versicherten Tätigkeit. Wir erheben Arbeitsunfälle ab einem Tag Ausfallzeit.

³ 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 x 1 Mio./geleistete Arbeitsstunden.

⁴ 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 x 1 Mio./geleistete Arbeitsstunden x 10.

2016 kam es bei MAN Diesel & Turbo zu einem tödlichen Arbeitsunfall während eines Field-Service-Einsatzes eines Mitarbeiters am Standort Kopenhagen, den wir sehr bedauern. Der Vorstand wurde über diesen Vorfall informiert. Der Unfall wurde gemeinsam mit den Behörden analysiert, die bestehende Gefährdungsbeurteilung überprüft. Hieraus wurden Maßnahmen ergriffen, damit sich ein derartiger Unfall nicht wiederholen kann. Zusätzlich wurden die Ergebnisse der Analyse an alle relevanten Standorte weitergegeben und auf Konzernebene an die Arbeitsschutzfachgremien berichtet.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

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

- Arbeits- & Gesundheitsschutz

Produktion

Anhang

Verhaltensbasierte Sicherheit

Wir fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiter, indem wir Maßnahmen ergreifen, die Unfälle reduzieren, berufsbedingte Erkrankungen vermeiden und die Gesundheit erhalten.

So haben wir im Rahmen der Initiative „Workplace Optimization“ an allen Standorten der MAN Truck & Bus AG durch eine ergonomische Bewertung die physische Belastung an allen Produktionsarbeitsplätzen deutlich reduziert. Bestandteil der Initiative ist auch die Kampagne „Immer sicher. Immer gut.“ zur Steigerung der verhaltensbasierten Sicherheit, die an nahezu allen europäischen Standorten bereits ausgerollt wurde. Die Kampagne strebt eine Verbesserung der Sicherheitskultur an, indem die Führungskräfte und Mitarbeiter geschult werden. In ca. 35 Workshops wurden 2016 weitere Führungskräfte und Mitarbeiter an den deutschen Standorten München, Nürnberg und Salzgitter im Sinne der verhaltensbasierten Sicherheit trainiert. In den beiden polnischen Standorten wurde die Kampagne 2016 durch die dafür ausgebildeten Trainer erfolgreich durchgeführt. Für 2017 ist der Start der Kampagne an den Standorten Plauen und Ankara geplant.

Darüber hinaus wird durch das „Kompetenzforum Arbeitsschutz“, in welchem sich die leitenden Arbeitsschützer der MAN Truck & Bus Standorte regelmäßig austauschen, die konzernweite Arbeitssicherheit kontinuierlich verbessert.

MAN Diesel & Turbo legt ein besonderes Augenmerk auf die Vermeidung von Arbeitsunfällen. Mit der „Zero Accident“-Initiative hat der Teilkonzern 2016 im achten Jahr in Folge die Schwere der Arbeitsunfälle reduziert. Die 2014 etablierten „Behaviour Based Safety“-Programme wurden 2016 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 för-

dern. 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.

Die internationale „MAN Diesel & Turbo HSE Conference“, bei der die Strategie und die Zielsetzungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wieder im Fokus standen, wurde im Berichtsjahr fortgeführt. Zum dritten Mal in Folge fand auch 2016 der ganztägige „Safety Stand Down Day“ statt, an dem alle Mitarbeiter der MAN Diesel & Turbo Standorte in den USA teilnahmen.

Zertifizierungen nach OHSAS 18001

Im Berichtszeitraum wurden die Standorte Dachau und Rheine erstmalig nach OHSAS 18001 zertifiziert. Damit haben insgesamt 27 unserer Standorte das Zertifikat für Gesundheit und Arbeitssicherheit erhalten.

Arbeitsschutzmanagement

27

MAN-Standorte sind nach dem Arbeitsschutzmanagementsystem OHSAS 18001 zertifiziert

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

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

- Arbeits- & Gesundheitsschutz**

Produktion**Anhang****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, wie Raucherentwöhnungskurse, Aktionen zu Augeninnendruckmessung und Gripeschutzimpfung, Massagen oder ein Ernährungsprogramm in Kooperation mit Weight Watchers. In Zusammenarbeit mit der MAN Academy bieten wir zahlreiche Schulungsprogramme an, 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.

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.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

■ Managementansatz

□ Klima & Energie

□ Effizienz in
Transport & Logistik□ Umwelt- &
Ressourcenschutz□ Verantwortung in den
Lieferantenbeziehungen

Anhang

PRODUKTION

Effizienz, Ressourcenschonung und Umweltschutz prägen unsere Corporate-Responsibility-Aktivitäten in der Produktion – diese umfassen auch Transport, Logistik und Beschaffung. Wir nutzen dabei die uns zur Verfügung stehenden Hebel, um CO₂-Emissionen zu reduzieren und einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

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. Belastungen der Umwelt aus unseren Tätigkeiten 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 – bezogen auf das Basisjahr 2008 (→ Klimastrategie Seite 7).

Wesentliche GRI-Aspekte, die dieses Kapitel abdeckt:

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

Organisation

Die Umweltmanagementsysteme sind auf der Ebene der MAN-Teilkonzerne organisiert und werden dort nach den Anforderungen der ISO 14001 gelebt. Die übergreifenden Ziele wie zum Beispiel die MAN-Klimastrategie werden zusätzlich an die CR-Funktion der MAN SE Gruppe berichtet. Gemeinsam mit den Teilkonzernen werden die Ziele weiterverfolgt und durch die Verantwortlichen an den Standorten umgesetzt:

- Die Zentralbereiche Umwelt- und Arbeitsschutz der Teilkonzerne analysieren Anforderungen, implementieren und steuern die Managementsysteme und entwickeln diese in enger Zusammenarbeit mit den Umweltmanagementbeauftragten der Standorte weiter.
- Die Standort- und Produktionsleiter tragen die Verantwortung für die operativen Aufgaben im Umweltschutz. Sie werden an den Standorten von Fachfunktionen und/oder von Experten für Umweltschutz unterstützt.

Der Informationsaustausch über alle Zentralbereiche und Standorte hinweg wird durch regelmäßige Arbeitstreffen für Umweltschutz, Klimaschutz und Energiemanagement auf Ebene der Teilkonzerne gewährleistet.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

■ Managementansatz

□ Klima & Energie

□ Effizienz in
Transport & Logistik□ Umwelt- &
Ressourcenschutz□ Verantwortung in den
Lieferantenbeziehungen

Anhang

Managementansatz

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. Zusätzlich fanden Aktivitäten im Rahmen des Energiemanagements statt. Weitere wesentliche Systeme und Instrumente zur Umsetzung der Klimastrategie und des Umweltschutzes sind:

- firmeninterne Policies und Richtlinien
- Anweisungen für Umweltschutz, Energie und Arbeitsschutz

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

Transport- und Logistikmanagement**Grundsätze und Leitlinien**

Die Reduktion von 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 Leerfahrten vermeiden. Als Nutzfahrzeugehersteller 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**

Ein Ziel der Beschaffungspolitik der MAN Gruppe ist es, ökologische und soziale Risiken in der Lieferkette zu reduzieren und gleichzeitig die Materialkosten zu optimieren. Dadurch soll nicht nur eine Steigerung der Effizienz in Bezug auf die Wirtschaftlichkeit erreicht werden, sondern auch in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte.

MAN hat hierzu die 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. Bereits vor Angebotsabgabe sind die Lieferanten dazu verpflichtet, die Anforderungen des Volkswagen Konzerns zur Nachhaltigkeit in den Beziehungen zu Geschäftspartnern zu akzeptieren. Diese sind fester Vertragsbestandteil (☞ Code of Conduct für Geschäftspartner).

Die Anforderungen gelten für alle beschafften Waren und Dienstleistungen weltweit. Unsere direkten Lieferanten werden verpflichtet, die Anforderungen wiederum an ihre Lieferanten weiterzugeben. 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

Produkte

Menschen

Produktion

■ Managementansatz

□ Klima & Energie

□ Effizienz in
Transport & Logistik□ Umwelt- &
Ressourcenschutz□ Verantwortung in den
Lieferantenbeziehungen

Anhang

Managementansatz

Konzept und Organisation

Das Konzept der Nachhaltigkeit in der Lieferkette basiert auf den drei Säulen Anforderungen, Monitoring und Entwicklung. Hierdurch sollen negative soziale, ökologische und finanzielle Auswirkungen in unserer Lieferkette minimiert und verhindert werden:

- Die Anforderungen des Volkswagen Konzerns zur Nachhaltigkeit in den Beziehungen zu Geschäftspartnern umfassen unter anderem die Themen Umweltschutz, Rechte der Mitarbeiter, faires Marktverhalten und transparente Geschäftsbeziehung und sind seit 2015 verpflichtender Vertragsbestandteil. 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. Ein weiterer zentraler Punkt ist die Beachtung von Menschenrechten. Dazu gehören unter anderem das Verbot von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit sowie die Einhaltung sämtlicher weiterer Vorschriften zum Arbeitnehmerschutz. Ergänzt werden diese Anforderungen durch die MAN-Umweltpolitik, die daraus abgeleiteten Umweltziele und Umweltvorgaben, die Qualitätspolitik sowie die Erklärung sozialer Rechte vom Volkswagen Konzern (➔ Volkswagen Nachhaltigkeitsbericht 2016).
- Um Risiken frühzeitig zu erkennen, nutzen wir unter anderem den Fragebogen für Nachhaltigkeit. Der ➔ Self-Assessment Questionnaire (SAQ) wurde einheitlich von 10 OEMs gemeinsam innerhalb der internationalen European Automotive Working Group on Supply Chain Sustainability entwickelt und wird kontinuierlich weiterentwickelt. Zudem führen wir Nachhaltigkeitsaudits durch, bei denen ein unabhängiges Audit-Unternehmen die Lieferanten auf die Einhaltung von Umwelt-, Sozial- und Menschenrechtsstandards prüft.

- Durch dieses Monitoring haben wir die Möglichkeit, Verbesserungspotenziale zu erkennen und den Lieferanten unter anderem über ein VW-Konzern E-Learning Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Systeme und Instrumente

Zur Festigung des Nachhaltigkeitskonzepts stellt die MAN Gruppe allen Lieferanten im Verlauf der Geschäftsbeziehung das elektronische 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 eigenes internes System. Hierin verfügbar sind lieferantenspezifische Nachhaltigkeitsinformationen, die eine ganzheitliche Lieferantenanalyse ermöglichen. Wenn es Anhaltspunkte für Verstöße gegen unsere Nachhaltigkeitsanforderungen durch Lieferanten oder Sublieferanten gibt, bitten wir diese um eine schriftliche Stellungnahme auf Grundlage des sogenannten 6 D-Reports. Darin kann der Lieferant anhand von sechs zu beantwortenden Punkten zu den Verstößen Stellung nehmen, die Maßnahmen zur Abhilfe beschreiben und die entsprechenden Nachweise darstellen. Sind die Antworten nicht zufriedenstellend, ergreifen wir weitere angemessene Maßnahmen wie beispielsweise die Prüfung von Dokumenten, Vor-Ort-Audits bei Lieferanten oder auch weitere, individualisierte Qualifizierungsmaßnahmen für Lieferanten.

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 nachhaltige Zusammenarbeit.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

■ Managementansatz

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

Anhang

Geltungsbereich der Kennzahlen

[G4-22, G4-23] In diesem Kapitel bilden wir 30 Produktionsstandorte der Unternehmensbereiche MAN Truck & Bus, MAN Latin America, MAN Diesel & Turbo und Renk ab. Wie im Vorjahr sind auch die Daten des Standorts St. Petersburg enthalten, der inzwischen als Joint Venture zusammen mit Scania fortgeführt wird. Im Zuge einer einheitlichen und transparenten Berichterstattung wurde ab dem Berichtsjahr 2016 ein einheitlicher Berichtsrahmen mit der Berichterstattung des Volkswagen Konzerns gewählt. Hierdurch wurde der Rahmen auf die Produktionsstandorte neu definiert. Standorte ohne Produktion (Dachau, Salzgitter (Lager), Holeby und Plauen) sind somit nach einheitlicher Konzerndefinition nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten. Ein direkter Vergleich mit den Zahlen aus den Vorjahren ist somit nur noch bedingt gegeben. Die Herausnahme der vier Standorte ohne Produktion führt zu einer geringen Abweichung gegenüber den Vorjahreswerten. MAN Diesel & Turbo hat im Jahr 2015 einen neuen Produktionsstandort in Bangalore (Indien) erworben, der ab dem Jahr 2017 erstmals in die Berichterstattung aufgenommen wird. Eine Übersicht über alle Konzernstandorte wird im Volkswagen Navigator dargestellt (➔ Volkswagen Navigator).

CO₂-Emissionen, die wir im Rahmen des Fortschrittsberichts zur MAN-Klimastrategie berichten, beziehen sich ausschließlich auf die 28 Produktionsstandorte, die im Geltungsbereich der Klimastrategie liegen. Die Standorte Winterthur und St. Petersburg sind nicht in diesem Geltungsbereich enthalten.

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.

Entwicklung der Produktion im Jahr 2016

Wesentliche Grundlage für die folgenden Umweltdaten der Produktionen bei MAN sind die Produktionsvolumina sowie Einmaleffekte, die sich auf die Höhe der Umweltkennzahlen 2016 auswirken.

Commercial Vehicles

Die Produktion bei MAN Truck & Bus war im Jahr 2016 geprägt durch ein gegenüber 2015 gestiegenes Produktionsvolumen. Die Anzahl der produzierten Fahrzeuge stieg um über 6 % auf über 83 000 Fahrzeuge. Hierdurch steigerten sich der Bedarf an Energie und Rohstoffen sowie die Menge der produktionsbedingten Abfälle und Emissionen. Zusätzlich beeinflussten im Berichtsjahr die Baustellen an den Produktionsstandorten die Energie- und Rohstoffbedarfe sowie die Volumina an Bauabfällen.

Die Produktion bei MAN Latin America war im Jahr 2016 durch das schwierige Marktumfeld in Brasilien geprägt. Das Produktionsvolumen sank gegenüber dem bereits vergleichsweise niedrigen Niveau des Vorjahres weiter um rund 16 % auf unter 20 000 Fahrzeuge. Hierdurch sanken die vom Volumen abhängigen Umweltkennzahlen. In der

Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie****Integration****Produkte****Menschen****Produktion****■ Managementansatz**

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

Anhang**Managementansatz**

Summe blieb die Anzahl der produzierten Fahrzeuge im Geschäftsbereich Commercial Vehicles in etwa konstant.

Bei der Interpretation der Umwelt- und Klimakennzahlen im Geschäftsbereich Commercial Vehicles ist zudem die Neuausrichtung des Werksverbands von MAN Truck & Bus im Jahr 2016 zu beachten. Hierbei wurden Produktionsumfänge angepasst. Im Laufe des Jahres wurde die Busproduktion des Standorts Posen nach Starachowice verlagert. Die Umweltdaten des Standorts Posen sind somit letztmalig in diesem CR-Bericht aufgeführt. Die NEOPLAN Busproduktion in Plauen endete bereits im Jahr 2015 und wurde im Werk Ankara fortgeführt. Das Werk in Salzgitter wurde zu einem Komponentenwerk weiterentwickelt. Im Werk in München wurde die Lkw-Produktion weiter ausgebaut und Umfänge von anderen Standorten übernommen. Die Produktionsumfänge des Standorts Steyr wurden ebenfalls angepasst. Durch diese Neuausrichtung konnten Fortschritte in der Auslastung, der Effizienz und somit auch bei der Reduktion des Energieverbrauchs realisiert werden. Da im Zuge dieser Veränderungen auch größere Baumaßnahmen erfolgt sind und diese teilweise noch im Jahr 2017 fortgeführt werden, ergeben sich zusätzlich Sondereffekte, die

sich in den Umweltkennzahlen widerspiegeln. Das volle Potenzial der Neuausrichtung wird sich somit erst nach Abschluss aller Veränderungen und Erneuerungen zeigen. Für das neu ausgerichtete Produktionsnetzwerk wurde MAN Truck & Bus im Rahmen des Kongresses „Fabrik des Jahres 2016“ von der Fachzeitung Produktion und der Unternehmensberatung A.T. Kearney ausgezeichnet.

Power Engineering

Die Produktion bei MAN Diesel & Turbo war vom schwierigen Marktumfeld im Geschäftsfeld Power Engineering betroffen. Durch kundenbedingte Erhöhung der Anzahl der Produkttests sowie die im Rahmen von Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten notwendigen langwierigen Qualifizierungstests für Marinemotoren wurden Energieeffizienzgewinne überkompensiert, während Fortschritte bei anderen Kennzahlen wie Wasser und VOC-Emissionen (flüchtige organische Verbindungen) sichtbar wurden.

Die Produktionszahlen bei Renk entwickelten sich stabil. Somit ergab sich hier ein mit dem Vorjahr vergleichbares Niveau der Umweltkennzahlen.

KLIMA & ENERGIE

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

Managementansatz

Klima & Energie

Effizienz in
Transport & Logistik

Umwelt- &
Ressourcenschutz

Verantwortung in den
Lieferantenbeziehungen

Anhang

Energiemanagement

Effizienter Umgang mit Energie, Energieeinsparziele und die Nutzung regenerativer Energie sind Bestandteil unseres Umweltmanagementsystems. Am Standort Nürnberg wurde ein Soll-Ist-Abgleich zur Erfüllung der Anforderung der ISO 50001 durchgeführt, ebenso an unseren südafrikanischen Standorten. Die Vertriebsgesellschaft Deutschland (SRG) ist nach ISO 50001 zertifiziert.

Bei MAN Truck & Bus und MAN Diesel & Turbo treffen sich die Energieexperten regelmäßig zum Erfahrungsaustausch zur Verbesserung der Energieeffizienz und Optimierung des Energiemanagements.

Bei MAN Diesel & Turbo wurde neben der 2015 aufgebauten, intra-netbasierten Plattform im Berichtsjahr ein Workshop mit Energieexperten von den Standorten zur Intensivierung des Know-how-Austauschs durchgeführt. Darüber hinaus haben wir am Standort Augsburg das Energiemanagementsystems nach ISO 50001 weiterentwickelt und die bereits 2014 zertifizierte Gießerei 2016 rezertifizieren lassen.

Energieverbrauch

Der Energieverbrauch der MAN-Produktionsstandorte hat sich 2016 nur geringfügig verändert und liegt mit 1,37 Mio MWh auf Vorjahresniveau. Im Bereich Commercial Vehicles ist der Energieverbrauch pro produziertem Fahrzeug von 9,4 MWh im Jahr 2015 auf 8,8 MWh pro Einheit im Jahr 2016 gesunken. Der Grund dafür liegt in den gestiegenen Produktionszahlen von MAN Truck & Bus (Skaleneffekt) und den Auswirkungen der realisierten Maßnahmen zur Energieeinsparung.

Energieverbrauch¹



In MWh	2014	2015	2016	CV	PE
Direkter Energieverbrauch (Brennstoffe und -gase)	630 226	660 972	647 206	374 771	272 435
Indirekter Energieverbrauch	742 014	736 304	719 905	532 855	187 050
Elektrische Energie	479 598	470 722	458 185	319 968	138 217
Wärmeenergie	262 417	265 582	261 720	212 887	48 833
Gesamt	1 372 240	1 397 276	1 367 111	907 626	459 485

¹ Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten (→ Geltungsbereich der Kennzahlen Seite 53).

CV: Commercial Vehicles
PE: Power Engineering

Direkter Primärenergieverbrauch¹



In MWh	2014	2015	2016	CV	PE
Heizöl	10 221	8 706	2 583	1 806	777
Erdgas	353 500	380 619	378 143	214 317	163 826
Diesel	258 174	263 574	259 874	155 628	104 246
Sonstige ²	8 331	8 072	6 606	3 019	3 587

¹ Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten (→ Geltungsbereich der Kennzahlen Seite 53).

CV: Commercial Vehicles
PE: Power Engineering

² Benzin als Brennstoffeinsatz am Standort und Brenngase für Fertigungsprozesse.

Energieverbrauch pro produziertem Fahrzeug (Angaben für das Geschäftsfeld Commercial Vehicles)¹



In MWh pro Stück	2014	2015	2016
	8,0	9,4	8,8

¹ Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten (→ Geltungsbereich der Kennzahlen Seite 53).

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

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

Anhang

Klima & Energie

CO₂-Emissionen

Die CO₂-Emissionen pro produziertem Fahrzeug im Geschäftsbereich Commercial Vehicles sind in etwa gleich geblieben.

Auch die absoluten CO₂-Emissionen der MAN-Produktionsstandorte haben sich im Berichtszeitraum in Summe nur geringfügig verändert.

**CO₂ pro produziertem Fahrzeug
(Angaben für das Geschäftsfeld Commercial Vehicles)¹**

In Tonnen pro Stück	2014	2015	2016
	2,6	3,0	2,9

¹ Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten
(→ Geltungsbereich der Kennzahlen Seite 53).

Absolute direkte und indirekte CO₂-Emissionen¹

In Tonnen CO ₂	2014	2015	2016	CV	PE
Indirekte Emissionen	298 300	292 597	287 346	212 008	75 338
Direkte Emissionen	145 055	151 599	148 119	86 095	62 024
Gesamt	443 355	444 196	435 465	298 103	137 362

¹ Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten
(→ Geltungsbereich der Kennzahlen Seite 53).

CV: Commercial Vehicles
PE: Power Engineering

Ziel

25 %

**Reduktion von CO₂-Emissionen bis zum Jahr 2020,
19,8% im Jahr 2016 erreicht (Basisjahr: 2008)**

CO₂-Einsparungen im Rahmen der Klimastrategie

Wir wollen bis 2020 unsere CO₂-Emissionen in der Produktion um 25 % reduzieren. Gegenüber dem Basisjahr 2008 reduzierten wir 19,8% der CO₂-Emissionen, das sind rund 108 000 Tonnen (→ Geltungsbereich der Klimastrategie Seite 53). Damit konnten wir unsere CO₂-Reduktion im Vergleich zum Vorjahr auf ähnlich hohem Niveau stabilisieren. Zur Erreichung unseres Klimaziels haben die Standorte Maßnahmenpläne zur Energieverbrauchs- und CO₂-Emissionsreduktion erarbeitet.

Diese umfassen:

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

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

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

Anhang

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 Klimastrategie¹



CO ₂ -Emissionen in Tonnen	Basisjahr 2008	2016	Einsparung in %
Commercial Vehicles	401 800	300 800	-25,1
MAN Truck & Bus	374 600	287 200	-23,3
MAN Latin America	27 200	13 600	-50,0
Power Engineering	142 800	135 900	-4,8
MAN Diesel & Turbo	122 800	113 700	-7,4
Renk	20 000	22 200	11,0
Gesamt	544 600	436 700	-19,8

¹ Werte gerundet, inkl. zusätzlicher Reduktionsmaßnahme und Zuschlag aufgrund freiwilliger Begrenzung der Anrechnung von zugekauftem Grünstrom.

Was wir 2016 im Rahmen der Klimastrategie umgesetzt haben

Blockheizkraftwerk München

Im Jahr 2016 wurde der Bau des Blockheizkraftwerks (BHKW) am Standort München fertiggestellt. Die beiden 2,5-Megawatt-Erdgas-Aggregate leisten einen Beitrag zur Strom- und Wärmeversorgung des Standorts und stellen einen wesentlichen Meilenstein der MAN-Klimastrategie und der Initiative „Green Production“ dar. Bis zu 20 % des Strombedarfs des Standorts können hierdurch vor Ort erzeugt werden. Durch die Nutzung der Wärme, die bei der Stromerzeugung entsteht, lassen sich durch das BHKW erhebliche Energie- und CO₂-Einsparungen erzielen. Allein durch diese Maßnahme werden ca. 40 % des CO₂-Emissionsreduktionsziels des Standorts München realisiert.

Einsatz energieeffizienter Beleuchtung

Im Jahr 2016 setzten alle Teilkonzerne der MAN SE verstärkt auf eine Umrüstung auf energieeffiziente Beleuchtung. Nachdem in den Vorjahren bereits Installationen und Tests erfolgreich abgeschlossen wurden, realisierte MAN an über 20 Standorten von MAN Truck & Bus, MAN Diesel & Turbo, MAN Latin America und Renk Projekte für die Installation von LED-Beleuchtung im Innen- und Außenbereich. Hierdurch wurden nicht nur große Potenziale zur Verbesserung der Energieeffizienz genutzt, sondern oft auch die Beleuchtung am Arbeitsplatz verbessert. Moderne Lichtsteuerungssysteme helfen hierbei, die effiziente Beleuchtung gezielt einzusetzen.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

Managementansatz

Klima & Energie

Effizienz in
Transport & Logistik

Umwelt- &
Ressourcenschutz

Verantwortung in den
Lieferantenbeziehungen

Anhang

Was wir 2016 im Rahmen der Klimastrategie umgesetzt haben

Ausgewählte Einzelmaßnahmen an den Standorten 2016

Dänemark

- Am Standort Frederikshavn gewinnen wir Abwärme aus Prüfständen zurück.

Deutschland

- Am Standort Augsburg haben wir den Betrieb der Sandregenerierungsanlage durch eine bedarfsorientierte Steuerung optimiert.
- Am Standort Berlin decken wir seit 2015 den Strombedarf mit Grünstrom.
- Am Standort Hannover wurde die Lüftungsanlage der Fertigungshalle erneuert.
- Am Standort München haben wir die zentrale Brunnenwasserversorgung für energieeffiziente Kühlung ausgebaut.
- Am Standort München wurde das BHKW in Betrieb genommen.
- Am Standort Rheine wurden dezentrale Heizungsanlagen durch ein zentrales Blockheizkraftwerk ersetzt.
- Am Standort Salzgitter haben wir die Isolation der Sheddach-Verglasung und der Dächer weitergeführt.

Frankreich

- Der Standort Saint-Nazaire nutzt seit 2016 erneuerbare Energie. Darüber hinaus haben wir zusätzliche Strom- und Gaszwischenzähler installiert und die Aufwärmphase der Motorentests optimiert.

Indien

- In Aurangabad haben wir die Motoren im Pumpenhaus gegen energieeffizientere Versionen ausgetauscht.
- Am Standort Pithampur haben wir Produktionsprozesse energetisch optimiert, besonders energieintensive Anlagen durch energieeffiziente Anlagen ersetzt, den Druckluftverbrauch reduziert und ein Echtzeit-Energie-Monitoring-System installiert.

Österreich

- Am Standort Steyr wurden drehzahlgeregelte Hauptpumpen für die Wärmeverteilung installiert.

Türkei

- Am Standort Ankara haben wir eine Lackierkabine energetisch optimiert, neue effiziente Pumpen und Motoren sowie eine Wärmedämmung installiert.

EFFIZIENZ IN TRANSPORT & LOGISTIK

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

Managementansatz

Klima & Energie

Effizienz in
Transport & Logistik

Umwelt- &
Ressourcenschutz

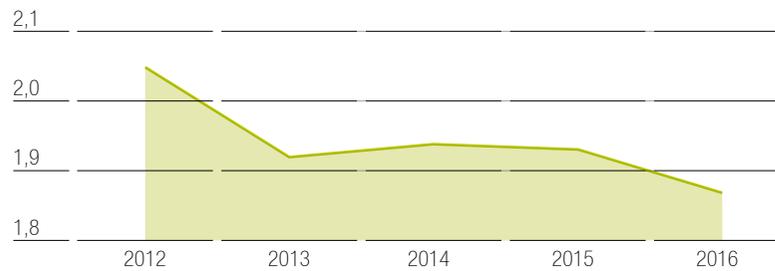
Verantwortung in den
Lieferantenbeziehungen

Anhang

Emissionen aus Transport und Logistik

In der Logistik von MAN Truck & Bus wurden im Berichtsjahr 77 070 Tonnen CO₂ im Rahmen der Zulieferung und 84 768 Tonnen CO₂ bei der Auslieferung der Produkte emittiert. Dies entspricht einer Erhöhung von rund 2,8 % gegenüber dem Jahr 2015, verursacht durch ein höheres Produktionsprogramm. Durch Optimierungsmaßnahmen in der Logistik sind die CO₂-Emissionen je produziertes Fahrzeug weiterhin gesunken. Im Jahr 2016 waren es rund 1,9 Tonnen CO₂ je Fahrzeug.

Logistik-CO₂-Emissionen je produziertes Fahrzeug in Tonnen



Mitarbeitermobilität

Im Berichtsjahr verursachten die Mitarbeiter ca. 15 000 Tonnen CO₂-Emissionen durch Dienstreisen. Erfasst sind hierbei die über das zentrale Reisebüro in Deutschland gebuchten Dienstreisen. Davon entfielen rund 87 % auf Flugreisen. Die Zentralabteilung Umwelt & Sicherheit von MAN Truck & Bus stellt seit 2013 internationale Treffen und Dienstreisen ihrer Mitarbeiter CO₂-neutral. Dafür hat sie 2016 Kompensationszertifikate in Höhe von 74 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. An einigen unserer internationalen Standorte stellen wir unseren Mitarbeitern beispielsweise Bustransfers zur Verfügung. Mit der Möglichkeit, auch von zu Hause zu arbeiten, trägt MAN zur Reduzierung des Pendelverkehrs und dessen CO₂-Emissionen bei.

UMWELT- & RESSOURCENSCHUTZ

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

Managementansatz

Klima & Energie

Effizienz in
Transport & Logistik

Umwelt- &
Ressourcenschutz

Verantwortung in den
Lieferantenbeziehungen

Anhang

Umweltmanagement

Alle MAN-Produktionsstandorte 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. Inzwischen verfügen 25 Produktionsstandorte über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001. Die Standorte Aurangabad, Olifantsfontein, Quéretaro und Rheine haben die Einführung noch vor sich.

Fünf Standorte von MAN Truck & Bus sind zusätzlich gemäß der Europäischen Verordnung für das Umweltmanagement (EMAS) validiert und veröffentlichen regelmäßig eine standortbezogene Umwelterklärung.

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. Die Kosten für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe sind 2016 im Vergleich zum Vorjahr um 2% zurückgegangen.

Materialaufwendungen

In Mio €	2014	2015	2016
Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	7 171	6 672	6 532
Aufwendungen für bezogene Leistungen	736	514	460
	7 907	7 186	6 992

Recycling und Abfall

Die von MAN hergestellten Produkte bestehen im Wesentlichen aus Materialien, die sich recyceln lassen. MAN Truck & Bus hat begonnen, die genauen Anteile für die Produktlebenszyklusanalyse zu erfassen.

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. An den Standorten Augsburg und Nürnberg wurde Schrott aus externen Recyclingprozessen bezogen und weiterverwertet. Gleichzeitig führten wir dort im Berichtsjahr durch die eigene Produktion anfallende Späne und Schrotte in den Herstellungsprozess zurück.

Abfälle



In Tonnen	2014	2015 ¹	2016 ²	CV	PE
Gesamtabfallmenge zur Beseitigung	9 231	9 876	7 872	6 187	1 685
Gefährlich	5 041	5 084	5 102	3 893	1 209
Ungefährlich ³	4 190	4 791	2 770	2 294	476
Gesamtabfallmenge zur Verwertung	61 658	45 935	44 024	30 373	13 651
Gefährlich	11 733	11 080	11 200	7 095	4 105
Ungefährlich	49 924	34 855	32 824	23 278	9 546
Metallische Abfälle	50 989	56 948	53 060	39 995	13 065
Gesamtabfallmenge	121 877	112 759	104 956	76 555	28 401
Verwertungsquote in %	92	91	92		

¹ Erfassung ab 2015 ohne nicht produktionsrelevante Abfälle.

² Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten (→ Geltungsbereich der Kennzahlen Seite 53).

³ Aufgrund zu hoher Schätzungen und Aufräumarbeiten in den Vorjahren in unserem Werk in Olifantsfontein sind die Werte nicht mehr direkt vergleichbar.

CV: Commercial Vehicles
PE: Power Engineering

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

Managementansatz

Klima & Energie

Effizienz in
Transport & Logistik

Umwelt- &
Ressourcenschutz

Verantwortung in den
Lieferantenbeziehungen

Anhang

Umwelt- & Ressourcenschutz

Die gesamte Abfallmenge der Produktion belief sich im Berichtsjahr auf rund 105 000 Tonnen, wovon 92% wiederverwertet wurden.

Die Beseitigung und die Verwertung der gefährlichen Abfälle unterliegen den lokalen Abfallgesetzen. Entsprechende Nachweise der Entsorger liegen vor. Abfälle wurden nicht exportiert.

Die Erfassung nicht produktionsrelevanter Abfälle (Bauabfälle) wurde an vielen Standorten fortgeführt. Im Berichtsjahr beliefen sich diese auf 96 677 Tonnen für die gesamte MAN Gruppe (2015: 78 139 Tonnen). Der Anstieg der Bauabfälle ist auf eine erhöhte Anzahl an Baumaßnahmen im Berichtsjahr zurückzuführen.

Wasser und Abwasser

Im Berichtsjahr haben wir den Großteil des Wasserbedarfs durch Brunnenwasser und Oberflächenwasser aus Seen, Flüssen und Meeren bezogen. Für Testläufe an den Prüfständen in Augsburg und Saint-Nazaire (Frankreich) von MAN Diesel & Turbo wurden große Mengen Oberflächengewässern entnommen und ausschließlich zu Kühlzwecken und dem Betrieb von Wasserbremsen zum Testen der Motoren verwendet. Nach der Verwendung dieser Wässer führen wir diese wieder in die Gewässer zurück.

Am Standort in München wurde die zentrale Brunnenwasserversorgung weiter ausgebaut. Dort wird Grundwasser in einem zentralen Brunnen hochgepumpt und für Kühlzwecke verwendet und anschließend über dezentrale Schluckbrunnen wieder ins Grundwasser zurückgeführt. Dieses Vorgehen reduziert den Energieverbrauch für die Kühlung von Anlagen und Prozessen.

MAN Latin America hat 2016 einen Wasseraufbereitungsprozess in einem Lkw-Prüfprozess implementiert, um den Wasserverbrauch zu senken.

Wassernutzung und Abwassermenge

In m ³	2014	2015	2016 ¹	CV	PE
Gesamtfrischwasser	8 820 946	8 026 885	7 649 195	4 340 075	3 309 120
Aus Fremdbezug (inkl. Trinkwasser)	754 032	727 847	865 332	687 368	177 964
Aus Eigengewinnung (inkl. Brunnenwasser)	8 066 914	7 299 038	6 783 863	3 652 707	3 131 156
Oberflächenwasser aus Seen, Flüssen, Meeren	6 956 060	7 350 752	8 637 958	215 733	8 422 225
Abwasser	1 115 840	1 133 546	1 307 620	902 978	404 642

¹ Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten (→ Geltungsbereich der Kennzahlen Seite 53).

CV: Commercial Vehicles
PE: Power Engineering

Luftschadstoffemissionen

Die Luftschadstoffemissionen sind im Berichtsjahr überwiegend konstant geblieben. Während Stickoxid-, Schwefeldioxid- und Staubemissionen in etwa stagnierten, sind die Emissionen flüchtiger organischer Verbindungen weiter gesunken.

Luftschadstoffe

In Tonnen	2014	2015	2016 ¹	CV	PE
Schwefeldioxid (SO ₂)	0,92	0,96	0,94	0,54	0,40
Stickoxide (NO _x)	316	325	320	192	128
Staub	1,31	1,40	1,39	0,86	0,53
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	915	828	778	718	60

¹ Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten (→ Geltungsbereich der Kennzahlen Seite 53).

CV: Commercial Vehicles
PE: Power Engineering

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

Managementansatz

Klima & Energie

Effizienz in
Transport & Logistik

Umwelt- &
Ressourcenschutz

Verantwortung in den
Lieferantenbeziehungen

Anhang

Umwelt- & Ressourcenschutz

Investitionen in Umweltschutz

Im Berichtsjahr meldeten die Standorte Investitionen von rund 11 Mio € in Umweltschutzmaßnahmen (2015: 5,8 Mio €). Gegenüber dem Vorjahr haben sich damit unsere Investitionen nahezu verdoppelt. Die Maßnahmen der MAN-Klimastrategie bildeten hierbei den Schwerpunkt. Das größte Einzelprojekt ist das Blockheizkraftwerk München (→ Was wir 2016 im Rahmen der Klimastrategie umgesetzt haben, Seite 57f.).

Umweltrelevante Rechtsverstöße und Unfälle

Im Berichtszeitraum ereigneten sich keine nennenswerten Unfälle mit signifikanten Umweltauswirkungen. Das Bußgeld betrug insgesamt weniger als 3 500 €.

Übersicht

Vorwort**Portrait****Strategie****Integration****Produkte****Menschen****Produktion** Managementansatz Klima & Energie Effizienz in
Transport & Logistik Umwelt- &
Ressourcenschutz Verantwortung in den
Lieferantenbeziehungen

Anhang

VERANTWORTUNG IN DEN LIEFERANTENBEZIEHUNGEN

Beschaffung

MAN kauft jährlich für rund 7 Mrd € Rohstoffe, Waren und Dienstleistungen ein. Der größte Anteil der Rohstoffe entfällt auf Metalle und Kunststoffe. Im Jahr 2016 haben wir in diesem Zusammenhang damit begonnen, die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten in unser Konzept „Nachhaltigkeit in den Lieferantenbeziehungen“ zu integrieren. Auf Anfrage müssen alle Informationen über die Herkunft der Mineralien, die von Lieferanten oder Zulieferanten bezogen werden, offengelegt werden. 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 98 % der Lieferanten von MAN Truck & Bus ihren Sitz in Europa und der Türkei, ca. 60 % 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 durch kürzere Logistikketten auch die Transportemissionen reduziert werden.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

■ Wesentliche Kennzahlen im Überblick

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

□ Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

□ Über den Bericht

□ Impressum & weitere Informationen

Anhang

WESENTLICHE KENNZAHLEN IM ÜBERBLICK

Finanzkennzahlen

Finanzkennzahlen

in Mio. €	2015	2016
Umsatz	13 702	13 564
Auftragseingang	14 381	14 357
Operatives Ergebnis	92	204
Spendensumme	0,8	1,1

Mitarbeiterkennzahlen

Mitarbeiterstruktur

	2014	2015	2016
Stammebelegschaft	51 995	51 234	49 982
davon weiblich	7 228	7 102	6 758
davon männlich	44 767	44 132	43 224
davon Teilzeitmitarbeiter	1 073	1 183	1 250
davon befristet angestellt	1 193	1 467	1 881
Auszubildende	3 312	3 177	3 145
davon weiblich	552	571	547
davon männlich	2 760	2 606	2 598
davon in Deutschland	2 341	2 268	2 245
Mitarbeiter in Altersteilzeit passive Phase	596	619	697
Belegschaft	55 903	55 030	53 824
Leiharbeitnehmer	879	802	1 562

Anzahl der Mitarbeiter nach Geschäftsfeldern

	2014	2015	2016
Commercial Vehicles	38 449	37 599	36 777
Power Engineering	17 143	17 133	16 808
Sonstige	311	298	239
MAN Gruppe	55 903	55 030	53 824

Frauen in Führungspositionen

	2014	2015	2016
Rangebene 1	2	2	4
Rangebene 2	29	33	32
Rangebene 3	96	87	92
Gesamt	127	122	128
Anteil in %	8,7	8,5	9,2

Arbeitsunfälle¹

	2015	2016
Anzahl Arbeitsunfälle ²	830	835
Unfallhäufigkeitsindex ³	13,0	13,5
Unfallbelastungsindex ⁴	17,2	16,6

¹ Nur gemeldete Arbeitsunfälle der Stammebelegschaft an Produktions- und produktionsnahen Standorten.

² Arbeitsunfälle definieren wir gemäß dem deutschen Sozialgesetzbuch als Unfälle von Versicherten infolge ihrer versicherten Tätigkeit. Wir erheben Arbeitsunfälle ab einem Tag Ausfallzeit.

³ 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 x 1 Mio./geleistete Arbeitsstunden.

⁴ 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 x 1 Mio./geleistete Arbeitsstunden x 10.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

■ Wesentliche Kennzahlen im Überblick

GRI-Inhalts-Index und Fortschrittsmitteilung zum UN Global Compact

Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Über den Bericht

Impressum & weitere Informationen

Anhang

Klima- und Umweltkennzahlen

Energieverbrauch¹

In MWh	2014	2015	2016	CV	PE
Direkter Energieverbrauch (Brennstoffe und -gase)	630 226	660 972	647 206	374 771	272 435
Indirekter Energieverbrauch	742 014	736 304	719 905	532 855	187 050
Elektrische Energie	479 598	470 722	458 185	319 968	138 217
Wärmeenergie	262 417	265 582	261 720	212 887	48 833
Gesamt	1 372 240	1 397 276	1 367 111	907 626	459 485

¹ Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten (→ Geltungsbereich der Kennzahlen Seite 53).

CV: Commercial Vehicles
PE: Power Engineering

CO₂-Einsparungen im Rahmen der Umsetzung der Klimastrategie¹

CO ₂ -Emissionen in Tonnen	Basisjahr 2008	2016	Einsparung in %
Commercial Vehicles	401 800	300 800	- 25,1
MAN Truck & Bus	374 600	287 200	- 23,3
MAN Latin America	27 200	13 600	- 50,0
Power Engineering	142 800	135 900	- 4,8
MAN Diesel & Turbo	122 800	113 700	- 7,4
Renk	20 000	22 200	11,0
Gesamt	544 600	436 700	- 19,8

¹ Werte gerundet, inkl. zusätzlicher Reduktionsmaßnahme und Zuschlag aufgrund freiwilliger Begrenzung der Anrechnung von zugekauftem Grünstrom.

Materialaufwendungen

In Mio €	2014	2015	2016
Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	7 171	6 672	6 532
Aufwendungen für bezogene Leistungen	736	514	460
	7 907	7 186	6 992

Wassernutzung und Abwassermenge

In m ³	2014	2015	2016 ¹	CV	PE
Gesamtfrischwasser	8 820 946	8 026 885	7 649 195	4 340 075	3 309 120
Aus Fremdbezug (inkl. Trinkwasser)	754 032	727 847	865 332	687 368	177 964
Aus Eigengewinnung (inkl. Brunnenwasser)	8 066 914	7 299 038	6 783 863	3 652 707	3 131 156
Oberflächenwasser aus Seen, Flüssen, Meeren	6 956 060	7 350 752	8 637 958	215 733	8 422 225
Abwasser	1 115 840	1 133 546	1 307 620	902 978	404 642

¹ Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten (→ Geltungsbereich der Kennzahlen Seite 53).

CV: Commercial Vehicles
PE: Power Engineering

Luftschadstoffe

In Tonnen	2014	2015	2016 ¹	CV	PE
Schwefeldioxid (SO ₂)	0,92	0,96	0,94	0,54	0,40
Stickoxide (NO _x)	316	325	320	192	128
Staub	1,31	1,40	1,39	0,86	0,53
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	915	828	778	718	60

¹ Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten (→ Geltungsbereich der Kennzahlen Seite 53).

CV: Commercial Vehicles
PE: Power Engineering

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.



Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

 Wesentliche Kennzahlen im Überblick

 GRI-Inhalts-Index und Fortschrittsmitteilung zum UN Global Compact

 Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

 Über den Bericht

 Impressum & weitere Informationen

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, 32; 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 IV – VII	-	
G4-9 Größe des Unternehmens	2, 53; GB III	-	
G4-10 Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnissen, Geschlecht und Regionen	38 f.	38 f., 70 – 72	6
G4-11 Anteil Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	44	-	3
G4-12 Beschreibung der Lieferkette	51 f., 63	-	
G4-13 Signifikante Änderungen im Berichtszeitraum	43	-	
G4-14 Umsetzung des Vorsorgeprinzips	5, 13 f., 50; GB 46 – 53	GB 46 – 53, 142 f.	
G4-15 Unterstützung externer Initiativen	12, 16,	-	
G4-16 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	13, 19 f.	-	
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen			
G4-17 Liste der konsolidierten Unternehmen	73; GB 78	GB 78, 142 f.	
G4-18 Vorgehensweise zur Auswahl der Berichtsinhalte	8	-	
G4-19 Sämtliche wesentliche Aspekte	10	-	

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

Wesentliche Kennzahlen
im Überblick

GRI-Inhalts-Index und
Fortschrittsmitteilung
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	10	-	
G4-21 Wesentliche Aspekte außerhalb des Unternehmens	10	-	
G4-22 Neudarstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten	53	-	
G4-23 Wichtige Änderungen des Berichtsumfangs und der Grenzen von Aspekten	53	-	
Einbindung von Stakeholdern			
G4-24 Einbezogene Stakeholdergruppen	9, 73	-	
G4-25 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	9	-	
G4-26 Ansatz für den Stakeholderdialog und Häufigkeit	9, 20, 42	-	
G4-27 Zentrale Anliegen der Stakeholder und Stellungnahme	9	-	
Berichtsprofil			
G4-28 Berichtszeitraum	73		
G4-29 Datum des letzten Berichts	Juli 2016	-	
G4-30 Berichtszyklus	73	-	
G4-31 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	74	-	
G4-32 Option der Übereinstimmung mit GRI und gewählter Index	66 – 69, 73	-	
G4-33 Externe Prüfung des Berichts	70 – 73, 64	-	
Unternehmensführung			
G4-34 Führungsstruktur inkl. Komitees des höchsten Kontrollorgans	11, GB 10 – 13, 15 f.	-	
Ethik und Integrität			
G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards	13	-	10
Spezifische Standardangaben			
Ökologie			
Aspekt: Materialien – Managementansatz	10, 50 f., 60	-	7, 8
G4-EN1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	60	-	7, 8
Aspekt: Energie – Managementansatz	10, 50 f., 55	-	7, 8, 9
G4-EN3 Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens	55	55, 70 – 72	7, 8
G4-EN5 Energieintensität	55	55, 70 – 72	8
G4-EN6 Reduzierung Energieverbrauch	57 f.	-	8, 9

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

Wesentliche Kennzahlen
im Überblick

GRI-Inhalts-Index und
Fortschrittsmitteilung
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	26, 28 f.	-	8, 9
Aspekt: Emissionen – Managementansatz	7, 10, 50 f., 56	-	7, 8, 9
G4-EN15 Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	53, 56	56, 70 – 72	7, 8
G4-EN16 Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)	53, 56	56, 70 – 72	7, 8
G4-EN17 Weitere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	56, 59	-	7, 8
G4-EN18 Intensität der Treibhausgasemissionen	56	56, 70 – 72	8
G4-EN19 Reduktion der Treibhausgasemissionen	56 – 58	57, 70 – 72	8, 9
G4-EN21 NO _x , SO _x und andere signifikante Luftemissionen	61	61, 70 – 72	7, 8
Aspekt: Abwasser und Abfall – Managementansatz	10, 50 f.	-	8
G4-EN22 Abwassereinleitung nach Qualität und Ort	61	61, 70 – 72	8
G4-EN23 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	60 f.	60 f., 70 – 72	8
G4-EN24 Signifikante Verschmutzungen	62	-	8
G4-EN25 Umgang mit gefährlichem Abfall	61	-	8
Aspekt: Produkte und Dienstleistungen – Managementansatz	10, 24 f.	-	7, 8, 9
G4-EN27 Verringerung der Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	26 – 30	-	7, 8, 9
Aspekt: Compliance – Managementansatz	10, 12 f.	-	8
G4-EN29 Bußgelder und Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Umweltauflagen	62	-	8
Aspekt: Transport – Managementansatz	10, 50 f.	-	8
G4-EN30 Wesentliche Umweltauswirkungen durch Transporte	59	-	8
Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen			
Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – Managementansatz	10, 37 f., 48	-	1, 6
G4-LA6 Unfälle, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Todesfälle	47	47, 70 – 72	
Aspekt: Aus- und Weiterbildung – Managementansatz	10, 36 f.	-	6
G4-LA9 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	40	-	
G4-LA10 Programme zum dauerhaften Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit	40	-	
Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit – Managementansatz	10, 36 f., 45	-	1, 6
G4-LA12 Zusammensetzung der Kontrollorgane und der Mitarbeiter nach Diversitätsaspekten	39, 45 f.; GB 9, 135 – 138	-	6

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

Wesentliche Kennzahlen
im Überblick

GRI-Inhalts-Index und
Fortschrittmittelung
zum UN Global Compact

Prüfvermerk des
unabhängigen
Wirtschaftsprüfers

Über den Bericht

Impressum &
weitere Informationen

Anhang

G4-Indikator	Seite	Externe Prüfung	UNGC
Produktverantwortung			
Aspekt: Kundengesundheit und -sicherheit – Managementansatz	10, 24	–	
G4-PR1 Anteil wesentlicher Produkte und Dienstleistungen, die auf Sicherheit und Gesundheit geprüft wurden	24	–	
WEITERE BERICHTETE G4-INDIKATOREN			
G4-EC1 Erwirtschafteter und verteilter Wert	3f., 23; GB 31	GB 31, 142 f.	
G4-EC2 Finanzielle Folgen, Risiken und Chancen des Klimawandels	14	–	7
G4-EC3 Verpflichtungen aus leistungsorientiertem Pensionsplan	43; GB 104 – 108	GB 104 – 108, 142f.	
G4-EN8 Gesamtwasserentnahme nach Quellen	61	61, 70 – 72	7, 8
G4-EN31 Umweltschutzaufwendungen und -investitionen	62	62, 70 – 72	7, 8, 9
G4-EN32 Anteil neuer Lieferanten, die nach ökologischen Kriterien überprüft wurden	51	–	8
G4-LA1 Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation	41	–	6
G4-LA3 Rückkehr nach Elternzeit	32	–	6
G4-LA14 Anteil neuer Lieferanten, die bezgl. Arbeitspraktiken überprüft wurden	51	–	
G4-HR3 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	44	–	6
G4-HR4 Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen Vereinigungsfreiheit verletzt oder gefährdet ist, und ergriffene Maßnahmen	37, 44, 51 f.	–	2, 3
G4-HR5 Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko von Kinderarbeit und ergriffene Maßnahmen	37, 51 f.	–	2, 5
G4-HR6 Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko von Zwangsarbeit und ergriffene Maßnahmen	37, 51 f.	–	2, 4
G4-SO4 Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	16 f.	–	10
G4-SO7 Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartellbildung	GB 110	GB 110, 142 f.	
G4-SO8 Bußgelder und Sanktionen wegen Gesetzesverstößen	GB 110	GB 110, 142 f.	
G4-PR3 Grundsätze und Verfahren zur Produktkennzeichnung sowie Anteil der Produkte und Dienstleistungen, die diesen unterliegen	21	–	
G4-PR5 Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	21	–	
G4-PR9 Wesentliche Bußgelder bezgl. Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	GB 110	GB 110, 142 f.	

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang Wesentliche Kennzahlen
im Überblick 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, München

Wir haben die mit einem gekennzeichneten Angaben im MAN CR-Bericht 2016 der MAN SE (im Folgenden: „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2016 (im Folgenden: „CR-Bericht“) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.¹

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des CR-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 des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen Entwurfs eines IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW EQS 1) – 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 einem gekennzeichneten Angaben im CR-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 CR-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 einem gekennzeichneten Angaben in wesentlichen Belangen nicht in

¹ Unsere betriebswirtschaftliche Prüfung erstreckt sich auf die deutsche Fassung des CR-Berichts 2016.

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

Wesentliche Kennzahlen
im Überblick

GRI-Inhalts-Index und
Fortschrittsmitteilung
zum UN Global Compact

Prüfvermerk des
unabhängigen
Wirtschaftsprüfers

Über den Bericht

Impressum &
weitere Informationen

Anhang

Übereinstimmung mit den GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Bei 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 CR-Bericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien.

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

- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im CR-Bericht
- Einsichtnahme in ergänzende Unterlagen und unterstützende Systeme
- Durchführung von Vor-Ort-Besuchen zur Beurteilung der Prozesse und internen Kontrollhandlungen auf Standortebene:
 - MAN Diesel & Turbo Augsburg, Deutschland
 - MAN Diesel & Turbo Zürich, Schweiz
 - MAN Truck & Bus, Nürnberg, Deutschland
 - MAN Truck & Bus, Starachowice, Polen
 - MAN Latin America, Resende, Brasilien (Webmeeting)
 - Renk, Augsburg, Deutschland

- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im CR-Bericht

- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung

Urteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungssicherheit sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem gekennzeichneten Angaben im CR-Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2016 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 des Nachhaltigkeitsmanagements und der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Gesellschaft aus:

- Neben der Darstellung der Ereignisse des Berichtsjahres auch stärkerer Einbezug der jeweiligen Herausforderungen der Managementansätze;
- Stärkere Konzentration auf Indikatoren, die für eine umfassende Steuerung und Messung aller als wesentlich identifizierten Aspekte relevant sind.

 Übersicht

 Vorwort

 Portrait

 Strategie

 Integration

 Produkte

 Menschen

 Produktion

Anhang
 Wesentliche Kennzahlen
im Überblick

 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 Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit bestimmt. Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

München, den 7. Juni 2017

**PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Petra Justenhoven
Wirtschaftsprüferin

Hendrik Fink
Wirtschaftsprüfer



Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

- Wesentliche Kennzahlen im Überblick
- 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 über die Fortschritte der Umsetzung der Corporate-Responsibility-Strategie. Der vorliegende GRI-Bericht 2016 wendet sich an Analysten, Investoren, Kunden und Geschäftspartner. Er umfasst relevante Managementansätze, Maßnahmen, Kennzahlen und Fakten zum nachhaltigen Wirtschaften der MAN Gruppe. Er macht zudem deutlich, wie wir die zehn Prinzipien verantwortungsbewussten Handelns des UN Global Compact umsetzen. Online stellen wir eine interaktive Kurzfassung des Berichts zur Verfügung.

Berichtsstruktur

Die Struktur des GRI-Berichts ist konsequent an der MAN CR-Strategie 2020+ ausgerichtet: Die Kapitel entsprechen den vier CR-Eckpfeilern Integration, Produkte, Menschen und Produktion. Ihre Unterkapitel sind jeweils nach den Handlungsfeldern benannt (→ Seite 6). In jedem der vier Kapitel wird zunächst übergeordnet der Managementansatz beschrieben. In den darauffolgenden vier Unterkapiteln werden dann jeweils Maßnahmen und Fortschritte im Berichtsjahr 2016 in den einzelnen Handlungsfeldern beschrieben.

Berichtsstandard

Der Bericht entspricht den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) in der aktuell gültigen 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 10 bis 12 vorgestellt wird. Die Erfüllung der Indikatoren der GRI wird im GRI-Index abgebildet (→ Seite 66 ff.), ebenso wie der Fortschrittsbericht zum UN Global Compact.

Berichtsprüfung

Der GRI-Bericht 2016 wurde einer freiwilligen und unabhängigen Prüfung durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) nach dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (revised) unterzogen (→ Seite 70 ff.). Der Fokus der Prüfung liegt auf den Mitarbeiter- und Umweltkennzahlen in der Produktion. Die geprüften Inhalte sind mit dem Symbol gekennzeichnet.

Geltungsbereich

[G4-17] Der Berichtszeitraum 2016 ist identisch mit dem Geschäftsjahr 2016, das vom 1. Januar bis zum 31. Dezember reicht. Redaktionsschluss war der 31. Mai 2017. Der nächste Bericht erscheint voraussichtlich im Frühjahr 2018.

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.

IMPRESSUM & WEITERE INFORMATIONEN

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

Wesentliche Kennzahlen
im Überblick

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
Dachauer Straße 641
80995 München
www.corporate.man.eu

Ansprechpartner

Peter Attin
Senior Vice President
Corporate Responsibility
Telefon: +49 89 36098-226
E-Mail: CorporateResponsibility@man.eu

Redaktionsschluss

31. Mai 2017

Copyright

© 2017 bei MAN SE

Konzept, Redaktion, Gestaltung

akzente kommunikation und beratung GmbH, München

Weitere Informationen



CORPORATE RESPONSIBILITY BEI MAN

[→ MAN CR-Bericht 2016 inklusive Kurzfassung](#)

[→ MAN Global Corporate Website](#)

DIE MAN GRUPPE IM INTERNET

[→ MAN Gruppe und ihre Produkte](#)

[→ 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

Dachauer Straße 641

80995 München

Telefon: +49 89 36098-0

Fax: +49 89 36098-250

www.corporate.man.eu
