

Corporate Responsibility bei MAN

▶ 2017

ÜBERSICHT

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

SEITE 01
VORWORT

SEITE 02
DIE MAN
GRUPPE IM
PORTRÄT

SEITE 05
UNSER ANSATZ

SEITE 09
PRODUKTE

SEITE 18
PRODUKTION

SEITE 27
LIEFERKETTE

SEITE 31
MENSCHEN

SEITE 44
GESELLSCHAFT
UND
INTEGRITÄT

SEITE 50
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

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

Liebe Leserinnen und Leser,

der Geschäftserfolg von MAN ist eng verknüpft mit globalen Herausforderungen und Megatrends. Klimawandel und Digitalisierung wirken sich unmittelbar auf unser Geschäftsmodell aus. Agilität ist gefragt, um die sich fundamental wandelnde Mobilität von morgen zu gestalten. Die Entwicklung von alternativen Antrieben und zukunftsfähigen Transport- und Energielösungen steht dabei im Zentrum unseres Schaffens.

Der Antrieb der Zukunft wird elektrisch sein – zumindest im Stadtverkehr und auf kürzeren Strecken. Wir bereiten die Serienproduktion von rein elektrischen Stadtbussen und Lkw vor. Auf dem Weg zu zukunftsfähigen Mobilitätslösungen stehen Verkehrsbetriebe und Flottenbetreiber noch vor Herausforderungen, die über das eigentliche Fahrzeug hinausgehen. Hierfür haben wir im Berichtsjahr ein spezialisiertes Beratungsteam ins Leben gerufen: MAN Transport Solutions deckt neben Fragen zum Fahrzeug auch Aspekte rund um Infrastruktur, Energiebedarf, Wartung und Flotte ab. Damit untermauern wir unsere Wandlung von einem Nutzfahrzeughersteller zu einem Anbieter intelligenter und nachhaltiger Transportlösungen.

Klimaschonenden Schiffsverkehr ermöglicht MAN mit Dual-Fuel-Motoren – diese können sowohl mit gasförmigen als auch mit flüssigen Kraftstoffen betrieben werden. Nachrüstungen konventioneller Schiffsmotoren spielen hierbei eine entscheidende Rolle: Durch den Umstieg auf verflüssigtes Erdgas (LNG) können Stickoxid- und Schwefelemissionen sowie der CO₂-Ausstoß deutlich gesenkt werden. Im Berichtsjahr hat MAN die weltweit erste Umstellung eines Containerschiffes auf Dual-Fuel-Betrieb erfolgreich abgeschlossen.

Klimaschutz beginnt für uns im eigenen Haus: Unserem Klimaziel in der Produktion – minus 25 % CO₂-Ausstoß bis 2020 – sind wir deutlich näher gekommen: Gegenüber dem Basisjahr 2008 sanken im Berichtsjahr unsere CO₂-Emissionen um 23,7%. Dazu beigetragen hat beispielsweise unser Blockheizkraftwerk am Standort München – bis zu 20 % des Strom-

bedarfs werden vor Ort erzeugt. Die beiden 2,5-Megawatt-Erdgas-Aggregate stellen einen wesentlichen Meilenstein der MAN-Klimastrategie dar.

Mit unserem 2017 gestarteten Programm MAN Impact Accelerator unterstützen wir Social Startups im Transportsektor, die mit neuen Ideen auf globales Bevölkerungswachstum und Urbanisierung antworten. Das Programm haben wir gemeinsam mit der Yunus Social Business Initiative von Friedensnobelpreisträger Muhammad Yunus initiiert. Acht Unternehmen aus Europa, Indien und Südafrika erhielten nach einer intensiven Bewerbungsphase im Herbst 2017 den Zuschlag für eine Förderung.

Ein besonderes Augenmerk unseres gesellschaftlichen Engagements liegt auf dem Menschenrecht Bildung. Wir begreifen Bildung als Grundlage für soziale Teilhabe und als Voraussetzung für eine gelungene Integration. Im Jahr 2017 hat MAN die Flüchtlingsintegration weiter ausgebaut: 89 Flüchtlinge haben wir gruppenweit über Einstiegsqualifizierungen, Ausbildungsplätze und Praktika in das Arbeitsleben eingebunden.

Unsere CR-Strategie 2020+ zeigt uns den Weg zu einer nachhaltigen Entwicklung. Der vorliegende Bericht macht unseren Beitrag transparent und stellt Fortschritte wie auch Herausforderungen dar. 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. Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre.

Ihr



Joachim Drees

Vorsitzender des Vorstands der MAN SE

EFFIZIENTE TRANSPORT- UND ENERGIELÖSUNGEN SIND UNSER ANSPRUCH

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

2017

54 297

Mitarbeiter weltweit

14,3

Mrd € Umsatz

4

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

2017

30

Produktionsstandorte
in 14 Ländern

16,1

Mrd € Auftragseingang

566

Mio € Operatives Ergebnis



Weitere Informationen:
www.corporate.man.eu

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

Die MAN Gruppe im Porträt

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 2017			
10 037 Mio €	1 141 Mio €	2 832 Mio €	469 Mio €

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

Wirtschaftliche Entwicklung

Die Weltwirtschaft hat im Berichtsjahr 2017 an Dynamik gewonnen. Die globale Konjunktur belebte sich. In diesem Umfeld hat sich die Nachfrage in vielen für die MAN Gruppe relevanten Märkten verbessert. Gleichzeitig blieben sowohl der Wettbewerb intensiv als auch der Preisdruck hoch. 2017 war somit wie erwartet ein herausforderndes und ereignisreiches Jahr für uns.

Im Geschäftsfeld Commercial Vehicles hat sich die Nachfrage nach Lkw, Transportern und Bussen in wichtigen Regionen überwiegend positiv entwickelt. Der europäische Nutzfahrzeugmarkt zeigte sich nach der kräftigen Belegung im Vorjahr auf hohem Niveau konstant. Lateinamerika hat die Talsohle durchschritten. Die Exporte aus Brasilien zogen an. Im 2. Halbjahr erlebte der brasilianische Nutzfahrzeugmarkt einen starken Aufwärtstrend. Auch Russland legte zu. China und Indien entwickelten sich ebenfalls positiv.

Im Geschäftsfeld Power Engineering verbesserte sich die Situation etwas, blieb in Summe aber angespannt. Der Marinemarkt und der Markt für Turbomaschinen verbuchten ein leichtes Wachstum auf niedrigem Niveau.

Die MAN Gruppe hat sich unter diesen Bedingungen 2017 erfreulich entwickelt: Der Umsatz der MAN Gruppe lag 2017 mit 14,3 Mrd € um 5,1% deutlich über dem Vorjahresniveau. Wir erwirtschafteten ein operatives Ergebnis von 566 Mio €, was einer Ergebnisverbesserung um gut 362 Mio € entspricht. An die Aktionäre haben wir 2017 Garantiedividenden von 3,07 € pro Aktie ausgeschüttet.

Die operative Rendite der MAN Gruppe konnten wir von 1,5% auf 3,9% spürbar steigern. Auf Maßnahmen zur extensiven Steueroptimierung verzichteten wir. Weitere Informationen zur wirtschaftlichen Entwicklung enthält der [MAN Geschäftsbericht 2017](#).

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 2017 hielt die Volkswagen Truck & Bus GmbH 75,73% der Stimmrechte und 74,55% der Anteile am Grundkapital der MAN SE. Der Anteil des Streubesitzes der MAN-Stammaktie betrug zum 31. Dezember 2017 24,27%.

Investitionen

Im Geschäftsjahr 2017 tätigte die MAN Gruppe Investitionen in Höhe von 845 Mio € nach 861 Mio € im Vorjahr. Dabei stiegen die Investitionen in immaterielle Vermögenswerte, die Investitionen in Sachanlagen fielen unter den Vorjahreswert. Angesichts der herausfordernden wirtschaftlichen Lage prüfen wir Investitionsvorhaben besonders kritisch und priorisieren konsequent. Dabei halten wir bewusst an den notwendigen Investitionen fest, die das langfristige Wachstum tragen werden und geeignet sind, unsere operative Effizienz zu verbessern.

 Übersicht

 Vorwort

 Porträt

Unser Ansatz

 Produkte

 Produktion

 Lieferkette

 Menschen

 Gesellschaft
und Integrität

 Anhang

UNSER ANSATZ

Zukunftsfähigkeit bedeutet für MAN, die globalen Herausforderungen zu verstehen und zu erkennen, wo Chancen und Risiken für eine nachhaltige Entwicklung sowie für unseren Geschäftserfolg liegen. Bewusst greifen wir dabei die an uns gerichteten Erwartungen seitens unserer Kunden, der Politik und der Gesellschaft auf und bieten konkrete Antworten. Zentral für uns ist dabei, stets den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen.

CR-Strategie

Corporate Responsibility (CR) ist seit 2010 integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von MAN. Mit der CR-Strategie antwortet MAN auf die globalen und geschäftsrelevanten Herausforderungen, die für das

Unternehmen wesentlich sind. So stellen wir sicher, dass wir Risiken und Chancen, die sich aus den Herausforderungen ergeben, früh erkennen und darauf entsprechend reagieren. Wir übernehmen dabei Verantwortung entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Den inhaltlichen Rahmen bilden dabei die fünf Handlungsfelder:

**VERANTWORTUNG
FÜR DIE
PRODUKTE**

→ AB SEITE 09

**VERANTWORTUNG
IN DER
PRODUKTION**

→ AB SEITE 18

**VERANTWORTUNG
IN DER
LIEFERKETTE**

→ AB SEITE 27

**VERANTWORTUNG
FÜR DIE
MENSCHEN**

→ AB SEITE 31

**VERANTWORTUNG
FÜR DIE
GESELLSCHAFT
UND INTEGRITÄT**

→ AB SEITE 44

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

MAN als Teil der Gesellschaft

2015 verabschiedeten die Vereinten Nationen die Sustainable Development Goals (SDGs). Um diese Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, bedarf es nicht nur der richtigen Rahmenbedingungen auf politischer Ebene. Auch die aktive Mitwirkung der Wirtschaft ist gefordert. MAN leistet sowohl durch das Kerngeschäft als auch im Rahmen des sozialen Engagements seinen Beitrag, diese Ziele zu erreichen. Die SDGs in ihrer Gesamtheit sind eine wichtige Grundlage für unser Kerngeschäft und unser gesellschaftliches sowie ökologisches Engagement. In den folgenden Kapiteln stellen wir unterschiedliche Maßnahmen dar, die auf die einzelnen SDGs einzahlen.

CR-Management

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 SE. Ihre Aufgabe ist es, die CR-Strategie zu implementieren. Sie ist zentraler Ansprechpartner für alle CR-Themen im Unternehmen. Zudem koordiniert sie das CR-Council, in dem Manager unter anderem aus den Bereichen Produktion, Produkte und Integration (z. B. aus Einkauf, Konzernbetriebsrat und Personal), Forschung und Entwicklung, Strategie, Public Affairs sowie aus allen Teilkonzernen vertreten sind. Die Aufgabe des Council ist es, die Integration von CR in die operativen Prozesse und die CR-Strategiefortschreibung beratend zu begleiten sowie einen systematischen Stakeholder-Dialog zu führen. Das CR-Council tagte im Geschäftsjahr zweimal. Darüber hinaus steuert MAN seine CR-Aktivitäten über integrierte Managementsysteme, die in den Kapiteln Produktion (→ Seite 18) und Menschen (→ Seite 31) beschrieben werden.

Herausforderung Klimawandel

Auf den weltweiten Klimawandel muss MAN als globales Unternehmen für Transport und Energie Antworten und Lösungen bieten. Konkret bestehen für MAN 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

Informationen zum allgemeinen Risikomanagement-System der MAN Gruppe sind im [MAN Geschäftsbericht 2017](#), S. 56, zu finden.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

Unser Ansatz

MAN-Klimastrategie

MAN will einen signifikanten Beitrag zur CO₂-Reduktion leisten und gleichzeitig unternehmerische Chancen nutzen. Die 2011 beschlossene MAN-Klimastrategie haben wir seitdem konsequent verfolgt und sind damit auf gutem Wege. Dabei binden wir aktiv unsere Mitarbeiter ein und identifizieren Ansatzpunkte entlang unseren gesamten Wertschöpfungskette. So identifizieren wir sowohl innerhalb unserer eigenen Produktion als auch gemeinsam mit unserer Lieferanten Reduktionspotenziale und möchten gleichzeitig unseren Kunden ein effizientes Produkt- und Serviceportfolio bieten. 2017 konnten wir unsere CO₂-Emissionen um 23,7% bezogen auf das Basisjahr 2008 reduzieren. Damit sind wir unserem Ziel, den CO₂-Ausstoß an unseren Standorten bis 2020 absolut um 25% im Vergleich zum Basisjahr zu verringern, deutlich näher gekommen (→ Seite 21).

Vor dem Hintergrund des Pariser Klimaabkommens der Vereinten Nationen hat MAN Truck & Bus einen neuen CO₂-Reduktionsplan verabschiedet, der auf fünf Säulen fußt:

- **Energieeffizienz:** Steigerung der Energieeffizienz durch Maßnahmen in der Gebäudedämmung, bei Produktionsprozessen und den Erwerb energieeffizienter Produkte und Dienstleistungen
- **Erneuerbare Energien:** Der sinnvolle Einsatz erneuerbarer Energien und deren Nutzung sind als fester Bestandteil in die Entscheidungsprozesse integriert
- **Eigenenergieerzeugung:** Unabhängigkeit von Energiepreisen und Rohstoffimporten durch eine effiziente und umweltfreundliche Energieversorgung mittels Kraft-Wärme-Kopplung
- **Energiemanagementsystem:** Kontinuierliche Überprüfung des Umsetzungsgrades und Erfolgs der eingeleiteten Maßnahmen
- **Energiespeicher:** Verwendung von Energie- und Wärmespeichern wie Batteriesystemen oder Power-To-Heat-Pumpen

Ziel ist es, sowohl den Klima- und Umweltschutz als auch die Energieeffizienz in alle relevanten Abläufe und Entscheidungen des Unternehmens zu integrieren. Dadurch stellen wir die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und unserer Produkte sicher und leisten gleichzeitig einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft.

Wesentlichkeitsanalyse

[G4-18, G4-24, G4-27] Die für MAN relevanten globalen Herausforderungen wurden im Rahmen einer mehrstufigen Wesentlichkeitsanalyse identifiziert. Einbezogen wurden sowohl die Erwartungen der Stakeholder – unter anderem Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden – als auch die Anforderungen, die MAN selbst an sich stellt. Die sich daraus ergebenden sechs wesentlichen Herausforderungen stellen die Basis für die Berichterstattung nach den G4-Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) dar. Folglich wurden diesen globalen Herausforderungen die entsprechenden Aspekte der GRI zugewiesen (→ Seite 08), zu denen MAN mindestens einen Leistungsindikator berichtet (→ weitere Details zur Wesentlichkeitsanalyse im MAN CR-Bericht 2016 auf Seite 8 f.).

Eine im Jahr 2017 begonnene Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse wird im Jahr 2018 abgeschlossen.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft und Integrität

Anhang

Unser Ansatz

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

Globale Herausforderung	Beschreibung	Relevanz für MAN	Wesentlicher GRI-Aspekt	Aspekt-abgrenzung*	Handlungs-felder
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 type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<div style="background-color: #92d050; padding: 2px;">Produktion</div> <div style="background-color: #334d5d; color: white; padding: 2px;">Produkte</div>
Ressourcen-knappheit	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 type="checkbox"/>	<div style="background-color: #92d050; padding: 2px;">Produktion</div> <div style="background-color: #334d5d; color: white; padding: 2px;">Produkte</div>
Verstädterung	Der Anteil der städtischen Bevölkerung an der weltweiten Bevölkerung steigt stetig: Nach Schätzungen der Vereinten Nationen werden im Jahr 2030 weltweit 60 % aller Menschen in Städten leben.	Das Leben in großen Städten kann nur mit effizienten Transport- und Energielösungen sowie intelligenter Mobilität lebenswert und ökologisch gestaltet werden. Hier kann MAN einen wesentlichen Beitrag leisten.	Energie Transport	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<div style="background-color: #92d050; padding: 2px;">Produktion</div> <div style="background-color: #334d5d; color: white; padding: 2px;">Produkte</div>
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 type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<div style="background-color: #92d050; padding: 2px;">Menschen</div> <div style="background-color: #334d5d; color: white; padding: 2px;">Produkte</div>
Umwelt-verschmutzung	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 type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<div style="background-color: #334d5d; color: white; padding: 2px;">Integration</div> <div style="background-color: #92d050; padding: 2px;">Produktion</div> <div style="background-color: #334d5d; color: white; padding: 2px;">Produkte</div>
Vielfalt & Chancengleichheit	Diversität bedeutet, alle Menschen ungeachtet ihrer Eigenschaften wie Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung gleichwertig zu behandeln.	Als global aufgestelltes, weltoffenes Unternehmen ist es für MAN zentral, jeden Mitarbeiter gleichwertig zu behandeln und ein Umfeld zu schaffen, in dem jeder seine Potenziale voll entfalten kann.	Aus- und Weiterbildung Vielfalt & Chancengleichheit	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<div style="background-color: #92d050; padding: 2px;">Menschen</div>

* Innerhalb des Unternehmens , außerhalb oder beides.

 Übersicht

 Vorwort

 Porträt

 Unser Ansatz

Produkte

■ Produktverantwortung

 Effiziente und umweltfreundliche Produkte und Services

 Energieversorgung und Wiederaufbereitung

 Intelligente Mobilität

 Produktsicherheit

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft und Integrität

Anhang

VERANTWORTUNG FÜR DIE PRODUKTE

Mit der Entwicklung von sicheren und effizienten Transport- und Energielösungen haben wir den Anspruch, größtmöglichen wirtschaftlichen Nutzen für unsere Kunden mit Umwelt- und Klimaschutzaspekten in Einklang zu bringen. Dabei verstehen wir Produktverantwortung ganzheitlich: Wir betrachten den gesamten Produktlebensweg – von der Rohstoffgewinnung bis zur Beseitigung.

PRODUKTVERANTWORTUNG

Produktverantwortung bedeutet für MAN, die Umweltauswirkungen seiner Produkte über ihren gesamten Lebensweg zu betrachten und durch eine vorausschauende Produktentwicklung zu reduzieren. Neben der Analyse des Treibhausgas-Fußabdrucks (Product Carbon Footprint – PCF) bestimmter Produktgruppen wird eine ökobilanzielle Betrachtung (Life Cycle Assessment – LCA) vorgenommen.

Um die CO₂-Einsparpotenziale entlang des Lebensweges unserer Produkte zu ermitteln, berechnen wir den PCF gemäß den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol „Product Accounting and Reporting Standard“ 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 Lebenswegphasen bei MAN Truck & Bus reichen von der Herstellung über die Nutzung bis hin zum Lebensende (Recycling und Abfallprozess) des Produktes.

Darüber hinaus nehmen wir ökobilanzielle Betrachtungen anderer Umweltwirkungen über den Lebensweg vor. Im Jahr 2016 wurde der Ansatz bei MAN Diesel & Turbo um eine PCF-Analyse eines Getriebekompressors erweitert.

Übersicht**Vorwort****Porträt****Unser Ansatz****Produkte** Produktverantwortung **Effiziente und umweltfreundliche Produkte und Services** Energieversorgung und Wiederaufbereitung Intelligente Mobilität Produktsicherheit**Produktion****Lieferkette****Menschen****Gesellschaft und Integrität****Anhang**

EFFIZIENTE UND UMWELTFREUNDLICHE PRODUKTE UND SERVICES

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 sowie
- alternative Kraftstoffe.
- Zur Entwicklung eines effizienten Produktportfolios haben wir uns auch im Rahmen unserer MAN-Klimastrategie verpflichtet (→ Klimastrategie, S. 07).

Effizienter Dieselantrieb

Seit Ende des 19. Jahrhunderts Rudolf Diesel gemeinsam mit Ingenieuren der Maschinenfabrik Augsburg (ein Vorläuferunternehmen von MAN) 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.

Beispielhaft sind die effizienten Lkw der TGX EfficientLine in der dritten Generation, welche kraftstoffreduzierende Technologien bündelt und sowohl Gesamtbetriebskosten als auch CO₂-Emissionen verringert. Ein TÜV-Gutachten bestätigt, dass die dritte Generation des Lkw gegenüber dem Vorgängermodell 6,35% weniger Kraftstoff verbraucht.

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.

Der neue MAN Lion's City setzt den Maßstab für einen wirtschaftlichen und umweltschonenden Stadtbus. Der optionale MAN Efficient-Hybrid im neuen MAN Lion's City kann den Spritverbrauch reduzieren. Hierfür wird Bremsenergie rückgewonnen und gespeichert, um damit unter anderem das Bordnetz zu betreiben. Die Stopp-Start-Funktion sorgt für die komplette Abschaltung des Motors im Stillstand – und damit für einen komplett emissionsfreien Betrieb z. B. an Haltestellen.

Darüber hinaus hat sich MAN im Jahr 2017 an dem EU-Forschungsprojekt EcoChamps beteiligt, das die Verwendung von Großserienkomponenten (Pkw) zur Förderung der Hybridtechnologie im Nutzfahrzeug erforscht hat.

Emissionen reduzieren

Für eine Studie des ACEA (European Automobile Manufacturers' Association) ermittelte MAN die Reduktion der CO₂-Emissionen im Nutzfahrzeug von 1994 bis 2016. Dazu führen Sattelzugmaschinen aus verschiedenen Epochen dreimal auf einer 360 Kilometer langen Strecke mit Begleitung des TÜV Süd im Vergleich. Das Ergebnis weist eine Reduktion des Kraftstoffverbrauchs und damit der CO₂-Emissionen von 31,5% für den Zeitraum 1994 – 2016 aus.

Übersicht**Vorwort****Porträt****Unser Ansatz****Produkte** Produktverantwortung **Effiziente und umweltfreundliche Produkte und Services** Energieversorgung und Wiederaufbereitung Intelligente Mobilität Produktsicherheit**Produktion****Lieferkette****Menschen****Gesellschaft und Integrität****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 speziellem Biogas betankt, beinahe CO₂-neutral fahren. Rund jeder fünfte verkaufte MAN-Stadtbus im Berichtsjahr war ein Fahrzeug mit Gasantrieb. Mit zuletzt etwa 30 % Marktanteil ist MAN Truck & Bus Marktführer bei Gasbussen in Europa.

Schiffsverkehr

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.

Insbesondere die Nachrüstung auf LNG-Betrieb reduziert die Emissionen im Schiffsverkehr deutlich. Indem MAN Diesel & Turbo seinen Kunden Technologien für die Nachrüstung ihrer bestehenden Flotten bereitstellt, strebt das Unternehmen an, eine maritime Energiewende anzustoßen. Im Jahr 2017 hat MAN Diesel & Turbo die weltweit erste Umstellung eines Containerschiffes auf Dual-Fuel-Betrieb erfolgreich abgeschlossen. Um einen Anreiz für die Umrüstung weiterer Containerschiffe zu schaffen, hat sich das Unternehmen auf der von der EU-Kommission veranstalteten internationalen Konferenz „Our Ocean 2017“ zu Preisnachlässen in Höhe von insgesamt 2 Mio € für zehn weitere LNG-Retrofits verpflichtet.

Die Maritime Energiewende

Inspiziert vom Erfolg der Energiewende auf dem Strommarkt setzt sich MAN Diesel & Turbo seit 2016 für eine ‚Maritime Energiewende‘ ein. Dabei geht es um eine weltweit gültige stärkere Regulierung der Emissionen in der Schifffahrt: Durch den Umstieg auf LNG, also verflüssigtes Erdgas, als Schiffstreibstoff können schädliche Stickoxid- und Schwefelemissionen nahezu vollständig eliminiert und der CO₂-Ausstoß deutlich gesenkt werden. Durch die Herstellung von synthetischem LNG aus erneuerbaren Energien können in einem zweiten Schritt auch die CO₂-Emissionen vollständig abgestellt werden. MAN Diesel & Turbo macht sich für ein geschlossenes Vorgehen von nationalen Regierungen, der internationalen Seeschifffahrts-Organisation (IMO) als weltweitem Regulierer und der globalen Schiffsindustrie stark.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

 Produktverantwortung

 Effiziente und umweltfreundliche Produkte und Services
 Energieversorgung und Wiederaufbereitung

 Intelligente Mobilität

 Produktsicherheit

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft und Integrität

Anhang

Effiziente und umweltfreundliche Produkte und Services

Klimaschonender Elektroantrieb

Frei von Schadstoffemissionen aus der Kraftstoffverbrennung, leise im Betrieb und bei adäquatem Strommix klimafreundlicher: Der Antrieb der Zukunft wird elektrisch sein – zumindest im Stadtverkehr und auf kürzeren Strecken. Wir bereiten die Serienproduktion von rein elektrischen Stadtbusen und Lkw vor. Damit treibt MAN die Elektromobilität bei Nutzfahrzeugen voran. In enger Zusammenarbeit mit Städten und Logistikpartnern entwickeln wir wirtschaftlich tragfähige eMobility-Lösungen.

eTruck

Auf der Internationalen Automobil-Ausstellung (IAA) 2016 hat MAN ein eMobility-Konzept für den Verteilerverkehr präsentiert – hier sind Erfahrungen aus dem Metropolis Entsorgungsfahrgesellschaft eingeflossen, das zwei Jahre zuvor gezeigt worden war. Ab 2018 gehen erste eTrucks im Rahmen einer Kooperation mit dem österreichischen Firmenkonsortium Council für nachhaltige Logistik (CNL) in den Praxistest. Das Logistikportfolio der CNL-Unternehmen deckt ein großes Einsatzspektrum im städtischen und stadtnahen Verteilerverkehr sowie der Lebensmittelversorgung ab und bietet MAN den idealen Rahmen für die Erprobung von Elektro-Lkw.

eMobility: Für Innenstadtverkehr prädestiniert

Die Batterietechnologie ist bei der eMobility gerade im Nutzfahrzeug eine entscheidende Größe. Die Entwicklung schreitet hier zwar schnell voran, Größe, Gewicht und Kapazität sind aber einsatzbestimmend. Daher ist der Elektroantrieb vor allem heute im Innenstadtverkehr sinnvoll, insbesondere auch beim ÖPNV. Zum einen gilt es hier, zunehmend den Verkehr geräuscharm und emissionsfrei zu gestalten, zum anderen bieten sich hier auch beste Voraussetzungen für entsprechende Ladeinfrastrukturen. Auch die Fahrbedingungen, z. B. durch häufig wechselnde Beschleunigungs- und Bremsphasen, lassen Energierückgewinnungssysteme besonders effizient zum Einsatz kommen.

Eine wichtige Einflussgröße für die Reichweite ist die Heizung bzw. Klimatisierung des Fahrzeugs je nach Einsatzgebiet. Verkehrsbetriebe und Speditionen sollten sich bewusst machen, dass die Umstellung auf eBusse bzw. eTrucks einen Eingriff in die Infrastruktur des Betriebshofes erfordert – und den Aufbau einer entsprechenden Infrastruktur entlang der Strecke bzw. am Zielort im überregionalen Verkehr.

Übersicht**Vorwort****Porträt****Unser Ansatz****Produkte**

Produktverantwortung

Effiziente und umweltfreundliche Produkte und Services

Energieversorgung und Wiederaufbereitung

Intelligente Mobilität

Produktsicherheit

Produktion**Lieferkette****Menschen****Gesellschaft und Integrität****Anhang****Effiziente und umweltfreundliche Produkte und Services****eBus**

Solo- und Gelenkbusse von MAN wird es ebenfalls mit batterieelektrischem Antrieb geben: Zunächst wird ein Praxistest einer Demoflotte unter Alltagsbedingungen bei mehreren Verkehrsbetrieben erfolgen. Aus der engen Zusammenarbeit mit Verkehrsbetrieben im Rahmen unserer Kooperationsprojekte wurde uns eine gewünschte Reichweite von bis zu 200 km pro Tag unter realistischen Einsatzbedingungen genannt. Wir legen unsere Konzepte entsprechend aus.

Gemeinsam mit mehreren Städten – unter anderem München und Hamburg – wollen wir die Entwicklung von Linienbussen mit alternativen Antrieben vorantreiben. Ziel der Zusammenarbeit ist es unter anderem, im Bereich Elektromobilität die Entwicklung eines wirtschaftlich optimierten Zero-Emission-Konzepts zu erreichen.

Beratung für alternative Antriebe

Auf dem Weg von „Low Emission“ zu „No Emission“ stehen Verkehrsbetriebe und Flottenbetreiber vor diversen Herausforderungen, die über das eigentliche Fahrzeug hinausgehen. Um sie dabei bestmöglich zu unterstützen, hat MAN Truck & Bus ein spezialisiertes Beratungsteam für individuelle und maximal wirtschaftliche Transportlösungen ins Leben gerufen, MAN Transport Solutions. Dieses berät Kunden ergänzend zu technischen Fragen zum Fahrzeug auch zu Fragen rund um Energiebedarf, die passende Infrastruktur sowie Wartungskonzepte und optimale Flottenauslegung.

Standardisierung der Ladetechnologie

Eine wichtige, noch ungelöste Aufgabe sieht MAN in der Standardisierung der Schnittstellen für Ladetechnologie. Denn Standardisierung ist die Voraussetzung für Flexibilität, Interoperabilität und Planungssicherheit bei den Betreibern der Stadtbussflotten 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 automatisierter Ladevorrichtungen und die Positionierung des Ladeinlets am Fahrzeug.

MAN Truck & Bus ist seit 2017 Mitglied der Charging Interface Initiative. Ziel des Vereins ist die Etablierung des Combined Charging System (CCS) als Standard für das Laden aller batterieelektrischen Fahrzeuge.

Übersicht**Vorwort****Porträt****Unser Ansatz****Produkte** Produktverantwortung Effiziente und umweltfreundliche Produkte und Services **Energieversorgung und Wiederaufbereitung** Intelligente Mobilität Produktsicherheit**Produktion****Lieferkette****Menschen****Gesellschaft und Integrität****Anhang**

ENERGIEVERSORGUNG UND WIEDERAUFBEREITUNG

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.

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 10 335 kW elektrischer Leistung für die Kraftwerksanwendung erweitert der 51/60G-Gasmotor mit 18 465 kW elektrischer Leistung und seinem ebenfalls hohen Wirkungsgrad das Gasmotorenportfolio von MAN Diesel & Turbo.

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). Durch ihre optimalen Verbrennungs- und Kraft-Wärme-Kopplungs-Prozesse erreichen sie Gesamtwirkungsgrade von über 90 %.

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.

Wiederaufbereitung und Wartung

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, z. B. 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.

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****Porträt****Unser Ansatz****Produkte** Produktverantwortung Effiziente und umweltfreundliche Produkte und Services Energieversorgung und Wiederaufbereitung **Intelligente Mobilität** Produktsicherheit**Produktion****Lieferkette****Menschen****Gesellschaft und Integrität****Anhang**

INTELLIGENTE MOBILITÄT

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

RIO bietet als Digitalmarke von Volkswagen Truck & Bus auf seiner offenen und cloudbasierten Plattform digitale Lösungen für das gesamte Transport- und Logistik-Ökosystem an. Bereits seit August 2017 wird die RIO Box, die die Basis für eine Vernetzung der Fahrzeuge mit der Plattform ist, serienmäßig in alle fabrikneuen MAN Lkw-Baureihen in Europa verbaut. Mithilfe der Services auf der RIO Plattform tragen RIO und MAN in erheblichem Maße zum Schutz der Umwelt und des Klimas bei: So können MAN-Kunden unter anderem durch eine Verbesserung der Touren- und Routenplanung sowie das Vermeiden von Leerfahrten Kraftstoff einsparen. Über die gesamte Logistikkette hinweg wird der CO₂-Abdruck reduziert. Alle Services auf der Plattform – RIO Services, MAN Services sowie Partnerlösungen – zielen darauf ab, das Tagesgeschäft der Nutzer zu vereinfachen. Erhöhte Transparenz und reduzierte Komplexität ermöglichen quantifizierbare Vorteile wie Frachtoptimierung oder kürzere Touren und erhöhen damit die wirtschaftliche Nachhaltigkeit.

Connected CoDriver

Die Digitalisierung nutzt MAN auch dafür, eine klimafreundliche Fahrweise zu fördern. Mit Connected CoDriver bietet MAN Truck & Bus seinen Kunden ein System an, das den Fahrern zeitweise einen Trainer als virtuellen Beifahrer zur Seite stellt und Tipps für eine effizientere Fahrweise gibt.

Platooning

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. Das führende Fahrzeug gibt Geschwindigkeit und Fahrtrichtung vor und 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-, Stickstoff- und Partikelemissionen führt.

Ein Forschungsprojekt von DB Schenker, MAN Truck & Bus und der Hochschule Fresenius bringt erstmals vernetzte Lkw in die Praxisanwendung im Logistikalltag. Im Rahmen der im Mai 2017 vereinbarten Kooperation werden Lkw-Kolonnen im Regelbetrieb von DB Schenker ab Juni 2018 über mehrere Monate im realen Straßenverkehr auf dem digitalen Testfeld Autobahn A9 zwischen München und Nürnberg getestet.

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. Im Vergleich zu herkömmlichen Lkw können bis zu 25 % Kraftstoff gespart und CO₂-, Stickstoff- und Partikelemissionen vermieden werden. Die längeren Lastzüge dürfen seit Ende 2017 unbefristet auf einem definierten Positivnetz in Deutschland fahren.

Im Rahmen des EU Horizon 2020 Forschungsprojektes AEROFLEX, unter der Leitung von MAN, werden außerdem flexible und aerodynamische Lang-Lkw-Kombinationen entwickelt, die mit einem Effizienzgewinn von 18 % bis 33 % ermöglichen, die Logistikkette ab 2025 deutlich effizienter zu gestalten.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktverantwortung

Effiziente und umweltfreundliche Produkte und Services

Energieversorgung und Wiederaufbereitung

Intelligente Mobilität

Produktsicherheit

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft und Integrität

Anhang

PRODUKTSICHERHEIT

Alle MAN-Produkte werden fortlaufend auf Sicherheitsaspekte überprüft und überwacht. Um den hohen Sicherheitsanforderungen gerecht zu werden, ist bei MAN Diesel & Turbo der Ausschuss für Produktsicherheit (APS) eingerichtet. Organisatorisch verankert und aktuell ratifiziert in der Version 03 ist dies in der Teilkonzernrichtlinie „Überwachung der Produktsicherheit und Umgang mit mangel- oder fehlerhaften Produkten“. Ferner hat der Vorstand neben anderen Leitlinien auch die weltweit gültigen Leitlinien zur Produktsicherheit formuliert. Wie auch in den Jahren davor, dokumentieren die im Jahr 2017 zentral durchgeführten Produktsicherheitsaudits das sehr gute Bewusstsein für Produktsicherheit in der gesamten Organisation von MAN Diesel & Turbo.

MAN Truck & Bus kommt seiner Verantwortung für die in Verkehr gebrachten Produkte über eine intensive und systematische Produktbeobachtung, effiziente Meldewege und eine für diesen Zweck etablierte Gremienstruktur nach. Dies ist über die Teilkonzernrichtlinie 19 101 geregelt, welche auf der Volkswagen Konzernrichtlinie 4 „Produktsicherheit und -konformität“ basiert. Über die dort beschriebene Systematik wird die Produktsicherheit und Regelkonformität von den Produkten der MAN Truck & Bus überwacht und sichergestellt.

TÜV-Report Nutzfahrzeuge

Zum fünften Mal in Folge überzeugte MAN Truck & Bus in dem TÜV-Report Nutzfahrzeuge und war auch 2017 der Lkw-Hersteller mit dem höchsten Anteil an Fahrzeugen, die ohne Beanstandung durch die vom TÜV durchgeführten Hauptuntersuchungen kamen.

TÜV-Report

86,1 % der einjährigen MAN Lkw und **65,3 %** der fünfjährigen überzeugten 2017 durch ein mängelfreies Ergebnis

Fahrerassistenzsysteme

Im Rahmen der langjährigen Unfallforschung verbessert MAN Truck & Bus stetig die Sicherheit seiner Fahrzeuge. Die Fahrerassistenzsysteme (Abstandsregeltempomat (ACC), Spurassistent (LGS)) von MAN erhöhen die Sicherheit im Straßenverkehr und reduzieren den Verbrauch. Das bestätigt auch das europäische Forschungsprojekt euroFOT, an dem sich Unternehmen und Institutionen aus zehn verschiedenen Ländern beteiligten:

- Unter Verwendung des 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.
- 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

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

 Produktverantwortung Effiziente und umweltfreundliche Produkte und Services Energieversorgung und Wiederaufbereitung Intelligente Mobilität

■ Produktsicherheit

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft und Integrität

Anhang

Produktsicherheit

Trainings

„ProfiDrive“ ist das qualifizierte Trainingssystem von MAN Truck & Bus. Das Angebotsspektrum umfasst dabei sowohl die theoretische Weiterbildung auf Basis des Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetzes als auch professionelle und praxisnahe Schulungen, um den Fahralltag sicherer und wirtschaftlicher zu gestalten.

Mit weltweit 13 PrimeServ Academies bietet MAN Diesel & Turbo Kunden wie auch Mitarbeitern technische Kurse sowie maßgeschneiderte Produkttrainings an – auch direkt vor Ort, auf dem Schiff oder an der Kraftwerksanlage des Kunden. Im Jahr 2017 konnten wir ca. 8 300 Schulungsteilnehmer in „Hands-on-Kursen“ fortbilden. Ferner bieten wir webbasierte Schulungen an, die praktische Trainingsinhalte mit E-Learning kombinieren. Über 13 700 Teilnehmer haben 2017 von unserem digitalen Web-based Trainingsportfolio profitiert.

Ein hohes Maß an Sicherheitsbewusstsein und eine hohe Kompetenz unserer Mitarbeiter in kritischen Bereichen wie dem Explosionsschutz oder der Maschinensicherheit sind bei MAN Diesel & Turbo essenziell. Hier setzt der in den Vorjahren etablierte „Roll-out of Standardized Safety Trainings“ an. Zusammen mit den regelmäßig durchgeführten „Refresher“-Schulungen wurden bei MAN Diesel & Turbo im Jahr 2017 über 3 500 Teilnehmer zu den verschiedenen Themen der Produktsicherheit geschult.

Kundenzufriedenheit und -information

MAN führt in allen Geschäftsbereichen regelmäßig Umfragen zur Zufriedenheit mit Produkten und Dienstleistungen durch. So erfasst MAN Truck & Bus mit der sogenannten CustomerFirst-Studie (CFS) kontinuierlich die Kundenzufriedenheit. Im Jahr 2017 wurden knapp 45 000 Kunden im Rahmen der CFS-Studie telefonisch befragt und damit mehr als im Vorjahr. Knapp 95 % von ihnen bewerteten MAN Truck & Bus mit mindestens „gut“ und mehr als 70 % mit mindestens „sehr gut“. Die Kundenzufriedenheit ist damit im Vergleich zu den Vorjahren 2015 und 2016 weiter gestiegen.

Unseren Kunden stellen wir für alle Produkte Informationen und Anleitungen zur Verfügung. Wir informieren sie 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.

Neben Schulungen zu Produkten und Dienstleistungen schulen wir die Vertriebsmitarbeiter von MAN Truck & Bus regelmäßig zu Klima- und Umweltthemen. Somit kann eine fachkompetente Beratung unserer Kunden gewährleistet werden. Rund 1 000 Vertriebsmitarbeiter der MAN Truck & Bus (weltweit) wurden im Rahmen des Truck Camp 2017, das im Berichtsjahr in München stattfand, zu den Themen Effizienz, Umwelt und Schadstoffbelastung geschult.

MAN Diesel & Turbo führt alle zwei Jahre ein umfassendes Customer-Satisfaction-Monitoring im Rahmen einer Online-Befragung durch. Im Jahr 2017 wurden 5 800 Kunden befragt, 48 % bewerteten MAN Diesel & Turbo mit hervorragend oder sehr gut.

Übersicht**Vorwort****Porträt****Unser Ansatz****Produkte****Produktion** Klima und Energie Effizienz in Transport
und Logistik Umwelt- und
Ressourcenschutz**Lieferkette****Menschen****Gesellschaft
und Integrität****Anhang**

VERANTWORTUNG IN DER PRODUKTION

Klimawandel, Umweltverschmutzung und Ressourcenknappheit sind relevante globale Herausforderungen für den Bereich Produktion. Moderne Technologien und unsere integrierten Managementsysteme unterstützen uns dabei, die Belastungen der Umwelt aus unserer Produktion zu verringern. Wir nutzen dabei unterschiedliche Hebel, um CO₂-Emissionen zu reduzieren und einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

Geltungsbereich der Kennzahlen

Einbezogen sind 30 Produktionsstandorte der Unternehmensbereiche MAN Truck & Bus, MAN Latin America, MAN Diesel & Turbo und Renk sowie wie im Vorjahr die Daten des Standorts St. Petersburg, der als Joint Venture zusammen mit Scania fortgeführt wird. **[G4-22]** Im Zuge einer einheitlichen und transparenten Berichterstattung wurde ab dem Berichtsjahr 2017 ein einheitlicher Berichtsrahmen mit der Berichterstattung des Volkswagen Konzerns gewählt. Standorte ohne Produktion (Dachau, Salzgitter (Lager), Holeby und Plauen) sind nach einheitlicher Konzerndefinition nicht im Berichtsrahmen enthalten. Der Produktionsstandort in Bangalore (Indien) von MAN Diesel & Turbo ist seit dem Jahr 2017 erstmals in die Berichterstattung aufgenommen worden.

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.

Übersicht**Vorwort****Porträt****Unser Ansatz****Produkte****Produktion**

- Klima und Energie
- Effizienz in Transport und Logistik
- Umwelt- und Ressourcenschutz

Lieferkette**Menschen****Gesellschaft und Integrität****Anhang****Verantwortung in der Produktion****Entwicklung der Produktion im Jahr 2017****Commercial Vehicles**

Die Produktion bei MAN Truck & Bus war im Jahr 2017 geprägt durch ein gegenüber 2016 gestiegenes Produktionsvolumen. Die Anzahl der produzierten Fahrzeuge stieg um 3,6 % auf 86 570 Fahrzeuge. Hierdurch steigerten sich der Bedarf an Energie und Rohstoffen sowie die Menge der produktionsbedingten Abfälle. Zusätzlich beeinflussten im Berichtsjahr die Baustellen an den Produktionsstandorten die Energie- und Rohstoffbedarfe sowie die Volumina an Bauabfällen.

Die Produktion bei MAN Latin America konnte im Jahr 2017, nach der konjunkturellen Talsohle in den Vorjahren, das Produktionsvolumen um rund 36,5 % auf 26 594 produzierte Fahrzeuge steigern. Hierdurch erhöhten sich die vom Volumen abhängigen Umweltkennzahlen.

Power Engineering

Im Geschäftsfeld Power Engineering verbesserte sich die Situation etwas, blieb in Summe aber angespannt. Der Marinemarkt und der Markt für Turbomaschinen verbuchten ein leichtes Wachstum auf niedrigem Niveau. Im großen Segment der Handelsschiffe blieb der Markt weiter unter Druck. Positiv war die gute Nachfrage nach Kreuzfahrtschiffen sowie im Spezialmarkt für Behördenschiffe. Der allgemeine Trend zugunsten gasbetriebener Schiffe setzte sich fort. Der Markt für Energieerzeugung zeigte eine leicht höhere Nachfrage. Die Verschiebung hin zu Kraftwerken, die mit Dual Fuel oder mit Gas betrieben werden, verstärkte sich weiter.

Der Umsatz von Renk sank im Vergleich zum Vorjahr. Somit ergab sich auch – verglichen mit dem Vorjahr – ein im gleichen Maße niedrigerer Energieverbrauch.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

■ Klima und Energie

Effizienz in Transport und Logistik

Umwelt- und Ressourcenschutz

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft und Integrität

Anhang

KLIMA UND ENERGIE

Energiemanagement

Ein effizienter Umgang mit Energie sowie Energieeinsparziele und die Nutzung regenerativer Energie sind Bestandteil unseres Umweltmanagementsystems. Als erster Produktionsstandort hat unser Werk in Pinetown die Zertifizierung nach ISO 50001 erhalten. Gleichfalls ist unsere Vertriebsgesellschaft Deutschland (SRG) nach ISO 50001 zertifiziert.

Energieverbrauch

Der Energieverbrauch der MAN-Produktionsstandorte hat sich 2017 trotz erheblich gestiegener Produktion nur marginal verändert und liegt bei 1,38 Mio MWh (2016: 1,37 Mio MWh). Im Bereich Commercial Vehicles ist der Energieverbrauch pro produziertem Fahrzeug von 8,8 MWh im Jahr 2016 auf 8,4 MWh pro Einheit im Jahr 2017 gesunken.

Energieverbrauch¹

In MWh	2015	2016	2017	CV	PE
Direkter Energieverbrauch (Brennstoffe und -gase)	660 972	647 206	678 696	432 495	246 201
Indirekter Energieverbrauch	736 304	719 905	698 604	520 740	177 864
Elektrische Energie	470 722	458 185	446 460	313 500	132 960
Wärmeenergie	265 582	261 720	252 144	207 239	44 905
Gesamt	1 397 276	1 367 111	1 377 300	953 235	424 065

¹ Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten.

CV: Commercial Vehicles
PE: Power Engineering

Direkter Primärenergieverbrauch¹

In MWh	2015	2016	2017	CV	PE
Heizöl	8 706	2 583	3 108	1 849	1 259
Erdgas	380 619	378 143	409 175	259 843	149 332
Diesel	263 574	259 874	259 312	167 466	91 846
Sonstige ²	8 072	6 606	7 102	3 337	3 765

¹ Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten.

² Benzin als Brennstoffeinsatz am Standort und Brenngase für Fertigungsprozesse.

CV: Commercial Vehicles
PE: Power Engineering

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

In MWh pro Stück	2015	2016	2017
	9,4	8,8	8,4

¹ Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten.

CO₂-Emissionen

Die CO₂-Emissionen pro produziertem Fahrzeug im Geschäftsbereich Commercial Vehicles sind im Berichtszeitraum um 13,8 % gesunken. Auch die absoluten CO₂-Emissionen der MAN-Produktionsstandorte haben sich im Berichtszeitraum in Summe signifikant (-4,2 %) verringert.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

 Klima und Energie

 Effizienz in Transport
und Logistik

 Umwelt- und
Ressourcenschutz

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

Klima und Energie

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

In Tonnen pro Stück	2015	2016	2017
	3,0	2,9	2,5

¹ Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten.

Absolute direkte und indirekte CO₂-Emissionen^{1,2}

In Tonnen CO ₂	2015	2016	2017	CV	PE
Indirekte Emissionen	292 597	287 346	265 032	192 130	72 902
Direkte Emissionen	151 599	148 119	154 620	98 634	55 986
Gesamt	444 196	435 465	419 652	290 764	128 888

¹ Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten.

² Direkte Emissionen resultieren aus der Verbrennung von Primärenergieträgern, z. B. Erdgas, Heizöl, Diesel; indirekte Emissionen resultieren aus fremdbezogenen Strom sowie Fernwärme. Die Berechnung der Emissionen erfolgt grundsätzlich auf Basis der VDA-Emissionsfaktoren. Sofern vorliegend wurden abweichend bei Emissionen aus Fernwärme die standortspezifischen Emissionsfaktoren verwendet.

CV: Commercial Vehicles
PE: Power Engineering

CO₂-Einsparungen im Rahmen der Klimastrategie

Wir wollen bis 2020 unsere CO₂-Emissionen in der Produktion um 25% verringern. Gegenüber dem Basisjahr 2008 reduzierten wir 23,7% der CO₂-Emissionen, das sind rund 129 740 Tonnen (→ Geltungsbereich der Klimastrategie Seite 18). Damit konnten wir unsere CO₂-Reduktion im Vergleich zum Vorjahr erheblich steigern. Zur Erreichung unseres Klimaziels haben die Standorte Maßnahmenpläne zur Energieverbrauchs- und CO₂-Emissionsreduktion erarbeitet. Diese umfassen neben der Nutzung von regenerativen Energien und neuen Energieversorgungskonzepten die Optimierung von Beleuchtung und Heizungssteuerung, Gebäudesanierungen, Maßnahmen zur Grundlastabsenkung sowie die Sensibilisierung der Mitarbeiter.

CO₂-Einsparungen 2017

23,7 %

Reduktion von CO₂-Emissionen gegenüber dem Basisjahr 2008.

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.

Am Standort München trägt das 2016 fertiggestellte Blockheizkraftwerk (BHKW) zur Reduktion von jährlich 9 600 Tonnen CO₂ bei. Allein durch diese Maßnahme werden ca. 40% des CO₂-Emissionsreduktionsziels des Standorts München realisiert sowie bis zu 20% des Strombedarfs des Standorts vor Ort erzeugt. Die beiden 2,5-Megawatt-Erdgas-Aggregate stellen damit einen wesentlichen Meilenstein der MAN-Klimastrategie und der Initiative „Green Production“ dar.

CO₂-Einsparungen im Rahmen der Umsetzung der Klimastrategie

CO ₂ -Emissionen in Tonnen	Basisjahr 2008	2017	Einsparung in %
Commercial Vehicles	401 800	287 885	-28,4
MAN Truck & Bus	374 600	279 910	-25,3
MAN Latin America	27 200	7 974	-70,7
Power Engineering	142 800	127 668	-10,6
MAN Diesel & Turbo	122 800	106 486	-13,3
Renk	20 000	21 182	5,9
Gesamt	544 600	415 553	-23,7

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Klima und Energie

Effizienz in Transport und Logistik

Umwelt- und Ressourcenschutz

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft und Integrität

Anhang

EFFIZIENZ IN TRANSPORT UND LOGISTIK

Emissionen aus Transport und Logistik

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

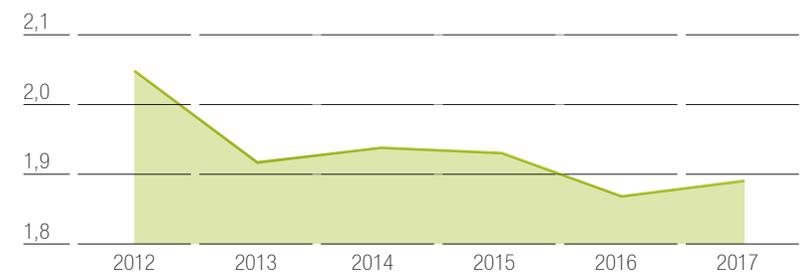
Um den CO₂-Ausstoß in unserer eigenen Transportkette zu senken, beliefern uns unsere Gebietsspediteure über Knotenpunkte, die Sendungen bündeln, eine optimale Auslastung der Lkw sicherstellen und Leerfahrten vermeiden. Als Nutzfahrzeughersteller legen wir auch bei unseren Dienstleistern großen Wert darauf, dass sie moderne Lkw einsetzen, die neueste Abgasvorschriften einhalten.

In der Logistik von MAN Truck & Bus wurden im Berichtsjahr 82 189 Tonnen CO₂ (2016: 77 070) im Rahmen der Zulieferung und 96 297 Tonnen CO₂ (2016: 84 768) bei der Auslieferung der Produkte emittiert. Dies entspricht einer Erhöhung von rund 10,3 % gegenüber dem Jahr 2016, verursacht durch ein höheres Produktionsprogramm und die Erweiterung der Produktpalette (TGE). Externe Einflüsse wie die Erhöhung der durchschnittlichen Versandkilometer unserer Fertigfahrzeuge zum Kunden waren ebenfalls für den Anstieg verantwortlich. Trotz dieser genannten strukturellen Veränderungen konnten die CO₂-Emissionen je Fahrzeug durch zahlreiche Maßnahmen zur Transportoptimierung annähernd auf gleichem Niveau gehalten werden. Beispielhaft kann hier die Fahrzeugdistribution erwähnt werden, bei den wir einen 25 %igen Anstieg der gefahrenen Kilometer verzeichnet haben und die CO₂-Emissionen im Vergleich nur unterproportional gestiegen sind.

Weitere Maßnahmen 2017

- Reduzierung der Outbound-Emissionen durch Umstellung der innerdeutschen Fahrzeugdistributionslogistik. Durch höhere Beladefaktoren können mehr Fahrzeuge je Transport überführt werden, wodurch separate Fahrten vermieden und ca. 100 Tonnen CO₂-Emissionen eingespart werden konnten.
- Zur effizienteren Auslegung der Inbound-Logistik werden Maßnahmen wie der Einsatz von Lang-Lkw umgesetzt. Auch der Einsatz von alternativen Antriebsarten, wie elektrisch betriebene Lkw, wird forciert.
- Implementierung einer eigenentwickelten Software namens „ConMa“ zur Optimierung der Leergutdisposition, mit welcher die Transportauslastung erhöht wird und Transporte vermieden werden. Durch den Einsatz von ConMa konnten die CO₂-Emissionen im Vergleich zum Vorjahr um ca. 300 Tonnen gesenkt werden. Die innovative Software ist mit dem VDA Logistik Award 2018 ausgezeichnet worden.

Logistik-CO₂-Emissionen je produziertes Fahrzeug in Tonnen



Übersicht**Vorwort****Porträt****Unser Ansatz****Produkte****Produktion**

Klima und Energie

Effizienz in Transport
und Logistik

Umwelt- und
Ressourcenschutz

Lieferkette**Menschen****Gesellschaft
und Integrität****Anhang****Effizienz in Transport und Logistik****Mitarbeitermobilität**

Gruppenweit gibt es bei MAN Vorgaben für Flugreisen, Mietwagen und Bahnfahrten: 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.

Im Berichtsjahr verursachten die Mitarbeiter ca. 14 800 Tonnen CO₂-Emissionen (2016: 15 000) durch Dienstreisen. Erfasst sind hierbei die über das zentrale Reisebüro in Deutschland gebuchten Dienstreisen. Davon entfielen rund 88 % auf Flugreisen.

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 beispielsweise Bustransfers zur Verfügung. Um Fahrgemeinschaften zu bilden, vernetzen sich unsere Mitarbeiter über die Softwarelösung TwoGo. Mit der Möglichkeit, auch von zu Hause zu arbeiten, trägt MAN zur Reduzierung des Pendelverkehrs bei.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Klima und Energie

Effizienz in Transport
und Logistik

Umwelt- und
Ressourcenschutz

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

UMWELT- UND RESSOURCENSCHUTZ

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, für 25 Standorte haben wir das bereits umgesetzt. Der Standort in Aurangabad wird Ende des Jahres 2018 zertifiziert, die Standorte 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.

Organisation

Die Umweltmanagementsysteme sind auf der Ebene der MAN-Teilkonzerne organisiert. Die übergreifenden Ziele wie zum Beispiel die MAN-Klimastrategie werden zusätzlich an die CR-Funktion der MAN SE 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.

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

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

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 2017 im Vergleich zum Vorjahr um 3 % angestiegen.

Materialaufwendungen

In Mio €	2015	2016	2017
Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	6 672	6 532	6 749
Aufwendungen für bezogene Leistungen	514	460	358
Gesamt	7 186	6 992	7 108

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Klima und Energie

Effizienz in Transport
und Logistik

Umwelt- und
Ressourcenschutz

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

Umwelt- und Ressourcenschutz

Bei MAN Diesel & Turbo trägt die „Additive Fertigung“ (3D-Druck) zur Reduzierung des Materialverbrauchs bei. Als erster Hersteller weltweit produziert MAN Diesel & Turbo Leitschaufeln für Gasturbinen im 3D-Druck, wodurch die Leitschaufelsegmente einer MAN-Gasturbine aus einem Stück hergestellt werden können. Dadurch erhöht sich der Wirkungsgrad einer Turbine durch größere Passgenauigkeit und es entstehen weniger Bauteile, wodurch der Materialverbrauch um 15 – 30 % reduziert werden kann.

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. An den Standorten Augsburg und Nürnberg wurde spezifizierter 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.

Die gesamte Abfallmenge der Produktion belief sich im Berichtsjahr auf rund 108 203 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.

Im Berichtsjahr wurden an 12 Standorte nicht-produktionsrelevante Abfälle (Bauabfälle) erfasst. Diese beliefen sich auf 97 229 Tonnen (2016: 96 677 Tonnen).

Produktionsrelevante Abfälle 

In Tonnen	2015	2016 ¹	2017	CV	PE
Gesamtabfallmenge zur Beseitigung	9 876	7 872	8 976	6 783	2 193
Gefährlich	5 084	5 102	5 405	4 178	1 227
Ungefährlich ²	4 791	2 770	3 571	2 605	966
Gesamtabfallmenge zur Verwertung	45 935	44 024	46 417	33 963	12 454
Gefährlich	11 080	11 200	11 013	8 161	2 852
Ungefährlich	34 855	32 824	35 404	25 802	9 602
Metallische Abfälle	56 948	53 060	52 809	40 579	12 230
Gesamtabfallmenge	112 759	104 956	108 202	81 325	26 877
Verwertungsquote in %	91	92	92	92	92

¹ Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten.

² Aufgrund zu hoher Schätzungen und Aufräumarbeiten in den Vorjahren in unserem Werk in Olifantsfontein sind die Werke nicht mehr direkt vergleichbar.

CV: Commercial Vehicles

PE: Power Engineering

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.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

 Klima und Energie

 Effizienz in Transport
und Logistik

 Umwelt- und
Ressourcenschutz

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

Umwelt- und Ressourcenschutz

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

Wassernutzung und Abwassermenge

In m ³	2015	2016 ¹	2017	CV	PE
Gesamtfrischwasser	8 026 885	7 649 195	8 952 647	5 432 337	3 520 310
Aus Fremdbezug (inkl. Trinkwasser)	727 847	865 332	859 378	686 336	173 042
Aus Eigengewinnung (inkl. Brunnenwasser)	7 299 038	6 783 863	8 093 269	4 746 001	3 347 268
Oberflächenwasser aus Seen, Flüssen, Meeren	7 350 752	8 637 958	7 440 450	140 529	7 299 921
Abwasser	1 133 546	1 307 620	1 268 790	830 923	437 867

¹ Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten.

CV: Commercial Vehicles
PE: Power Engineering

Luftschadstoffemissionen

Die Luftschadstoffemissionen aus der Produktion sind im Berichtsjahr überwiegend konstant geblieben. Während Stickoxid-, Schwefeldioxid- und Staubemissionen in etwa stagnierten, sind die Emissionen flüchtiger organischer Verbindungen leicht angestiegen.

Luftschadstoffe

In Tonnen	2015	2016 ¹	2017	CV	PE
Schwefeldioxid (SO ₂)	0,96	0,94	1,00	0,64	0,36
Stickoxide (NO _x)	325	320	378	247	131
Staub	1,40	1,39	1,36	1,00	0,36
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	828	778	792	729	63

¹ Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten.

CV: Commercial Vehicles
PE: Power Engineering

Investitionen in Umweltschutz

Im Berichtsjahr meldeten die Standorte Investitionen von rund 12,3 Mio € in Umweltschutzmaßnahmen (2016: 11 Mio €). Die Maßnahmen der MAN-Klimastrategie bildeten hierbei den Schwerpunkt.

Bei MAN Diesel & Turbo in Augsburg ist ein großer Teil der Investitionen in die Sanierung von Prüfständen sowie in den Bau eines neuen Entsorgungshofs geflossen. Am Standort in Changzhou (China) wurde die Lackiererei modernisiert.

Umweltrelevante Rechtsverstöße

Wegen einer Fristüberschreitung im Zusammenhang mit der Renovierung eines Brunnens zahlte MAN Latin America ein Bußgeld in Höhe von 21 000 €. Im Übrigen ereigneten sich keine straf- oder bußgeldbewährten Unfälle mit signifikanten Umweltauswirkungen.

 Übersicht

 Vorwort

 Porträt

 Unser Ansatz

 Produkte

 Produktion

Lieferkette

 ■ Verantwortungsvolle
Beschaffung

 Menschen

 Gesellschaft
und Integrität

 Anhang

VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE

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

VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNG

Regionale Lieferanten

MAN kauft Rohstoffe, Waren und Dienstleistungen überwiegend dort ein, wo das Unternehmen produziert. Damit leisten wir einen Beitrag zur lokalen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung. Beispielsweise haben 99 % der Lieferanten für Produktionsmaterial von MAN Truck & Bus ihren Sitz in Europa und der Türkei, ca. 75 % 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.

Konzept und Organisation

Als Teil des Volkswagen Konzerns haben wir die Systematik „Nachhaltigkeit in der Lieferantenbeziehung“ übernommen. Wir sind Teil des Beschaffungsnetzwerkes Nachhaltigkeit, das mittlerweile mehr als 20 Experten aus den Marken und Regionen umfasst, die sich regelmäßig austauschen. Auf diese Weise können wir die zukünftigen Entwicklungen und Herausforderungen frühzeitig identifizieren und gemeinsam Lösungen erarbeiten.

Durch die drei Säulen der Nachhaltigkeit – Anforderungen, Monitoring, Qualifizierung – sollen negative soziale, ökologische und finanzielle Auswirkungen in unserer Lieferkette minimiert und verhindert werden:

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

- Verantwortungsvolle Beschaffung

Menschen

Gesellschaft und Integrität

Anhang

Nachhaltigkeit in den Lieferantenbeziehungen



Anforderungen an die Lieferanten

Die Lieferanten des Volkswagen Konzerns müssen vor Abgabe eines Angebots die Nachhaltigkeitsanforderungen zur Kenntnis nehmen. Bei einer erneuten Angebotsabgabe nach dem Ablauf einer zwölfmonatigen Frist muss die Kenntnisnahme aktualisiert werden.

Die Anforderungen gelten für alle beschafften Waren und Dienstleistungen weltweit und sind fester Vertragsbestandteil (→ Code of Conduct für Geschäftspartner). 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.

Die Anforderungen 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.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

■ Verantwortungsvolle
Beschaffung

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

Monitoring der Lieferanten

Für das nachhaltige Management der Lieferkette nutzen wir das System des Volkswagen Konzerns. Im Verlauf des Geschäftsprozesses sind unsere Geschäftspartner dazu aufgefordert, den sog. Fragebogen Nachhaltigkeit bzw. das Self-Assessment-Questionnaire (SAQ) auszufüllen und zu dokumentieren, welche Maßnahmen sie in ausgewählten Bereichen umgesetzt haben. Das branchenweit verbreitete SAQ wurden vom Volkswagen Konzern gemeinsam mit anderen Automobilkonzernen entwickelt.

Wir befürworten bei unseren Hauptlieferanten beispielsweise ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001 und/oder EMAS. Auch die Verwendung zertifizierter Managementsysteme für Arbeits- und Gesundheitsschutz nach OHSAS 18001 und/oder SA8000 wird positiv gesehen.

Zudem führt MAN Nachhaltigkeitsaudits durch, bei denen ein unabhängiges Audit-Unternehmen die Lieferanten auf die Einhaltung von Umwelt-, Sozial- und Menschenrechtsstandards prüft.

Wenn es Anhaltspunkte für Verstöße gegen unsere Nachhaltigkeitsanforderungen durch Lieferanten gibt, bitten wir diese um eine schriftliche Stellungnahme. 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.

Sogenannte Ad-hoc-Fälle stellen einen weiteren, zentralen Bestandteil der Lieferantenbewertung dar. Hiermit sind plötzlich auftretende Verdachtsmomente eines Verstoßes gegen die „Anforderungen des Volkswagen Konzerns zur Nachhaltigkeit in den Beziehungen zu Geschäftspartnern“ durch einen Lieferanten gemeint – beispielsweise während einer Vor-Ort-Überprüfung. Potenzielle Verstöße können auch an die Arbeitnehmervertretungen des Volkswagen Konzerns, an die Gewerkschaftsverbände oder an das Ombudsmann-System des Volkswagen Konzerns adressiert werden.

Qualifizierung der 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. Zur Festigung des Nachhaltigkeitskonzepts haben alle Lieferanten die Möglichkeit, das elektronische Lernmodul Nachhaltigkeit (E-Learning) zu absolvieren.

Auf Grundlage des „Code of Conduct für Geschäftspartner“ und der „Anforderungen des Volkswagen Konzerns zur Nachhaltigkeit in den Beziehungen zu Geschäftspartnern“ schulen wir alle unsere Beschaffer. Das Thema ist für alle Mitarbeiter der Beschaffung fester Bestandteil des Schulungskonzepts. Insgesamt wurden 2017 zusätzlich zu den über 300 bereits geschulten Beschaffern 57 neue Mitarbeiter der Beschaffung qualifiziert.

Übersicht**Vorwort****Porträt****Unser Ansatz****Produkte****Produktion****Lieferkette****■ Verantwortungsvolle
Beschaffung****Menschen****Gesellschaft
und Integrität****Anhang**

Wir sind uns bewusst, dass in unserer Branche viele der potenziellen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt vor allem in den vorgelagerten Wertschöpfungsketten, beispielsweise bei der Rohstoffgewinnung oder der Produktion von Vorprodukten, entstehen. Als Hersteller mit einer global weitverzweigten Lieferkette ist es eine besondere Herausforderung, unsere Nachhaltigkeitsanforderungen bis in das letzte Glied der Liefer-

kette durchzusetzen. Im Rahmen des Konzepts Nachhaltigkeit in den Lieferantenbeziehungen wissen wir von bestimmten länder-, branchen- oder auch lieferantenspezifische Fakten und können auf dieser Basis gezielt aktiv werden. Vollständige Sicherheit hinsichtlich der Durchsetzung unserer Anforderungen kann jedoch nur durch die direkte Kommunikation und Kontrolle erlangt werden.

 Übersicht

 Vorwort

 Porträt

 Unser Ansatz

 Produkte

 Produktion

 Lieferkette

 Menschen

■ Personalstrategie

 Attraktiver Arbeitgeber

 Berufsausbildung
und Qualifizierung

 Vielfalt und
Chancengleichheit

 Arbeits- und
Gesundheitsschutz

 Gesellschaft
und Integrität

Anhang

VERANTWORTUNG FÜR DIE 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 im Unternehmen aktiv zu fördern.

Die wesentlichen strategischen Prioritäten zur Umsetzung unserer Personalstrategie sind:

Die richtigen Mitarbeiter gewinnen

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

Die richtigen Mitarbeiter binden

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

Vielfalt

Vielfalt ist weit umfassender als Frauenförderung und ist uns ein zentrales Anliegen. Bei MAN bezeichnen wir dieses zentrale Anliegen als Pluralismus und verstehen darunter den langfristigen strategischen Ansatz, unsere Zukunftsfähigkeit sicherzustellen. Ziel ist, unsere Unternehmens-

Übersicht**Vorwort****Porträt****Unser Ansatz****Produkte****Produktion****Lieferkette****Menschen****■ Personalstrategie** Attraktiver Arbeitgeber Berufsausbildung
und Qualifizierung Vielfalt und
Chancengleichheit Arbeits- und
Gesundheitsschutz**Gesellschaft
und Integrität****Anhang****Personalstrategie**

kultur zu entwickeln und dabei von den vielfältigen Fähigkeiten, dem Wissen, den Erfahrungen und den Perspektiven unserer Mitarbeiter zu profitieren. Wir respektieren alle Kollegen und Kolleginnen und schaffen eine Atmosphäre von Respekt und gegenseitigem Vertrauen. Dadurch werden wir als Unternehmen innovativer, agiler und dynamischer und das steigert unsere Wettbewerbsfähigkeit als Global Champion.

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.

Einen verbindlichen Rahmen der Personalarbeit weltweit bilden die folgenden Regelwerke:

- UN Global Compact
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Code of Conduct (Verhaltenskodex) in seiner neuesten Fassung
- Charta der Arbeitsbeziehungen
- Charta der Zeitarbeit
- Grundsätze auf Basis der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Übersicht**Vorwort****Porträt****Unser Ansatz****Produkte****Produktion****Lieferkette****Menschen** Personalstrategie **Attraktiver Arbeitgeber** Berufsausbildung
und Qualifizierung Vielfalt und
Chancengleichheit Arbeits- und
Gesundheitsschutz**Gesellschaft
und Integrität****Anhang**

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

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 und
- MAN als Top-Arbeitgeber zu positionieren.

Top-Arbeitgeber zu sein, ist Bestandteil unserer Unternehmensstrategie FUTURE LION. Mit der davon abgeleiteten Personalstrategie wollen wir als Arbeitgeber aktuellen und zukünftigen Herausforderungen begegnen. Die Arbeitswelt wird sich auch weiterhin einem Strukturwandel unterziehen, insbesondere durch Megatrends wie Globalisierung und dem Einsatz neuer Technologien. Dementsprechend verändern sich auch die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter und Bewerber. MAN braucht Mitarbeiter mit Kompetenzen, die jetzt und auch in der Zukunft gefragt sein werden. Dabei ist es die Aufgabe von MAN, seine Mitarbeiter kontinuierlich weiterzubilden und Kompetenzen weiterzuentwickeln.

Die gesteckten Ziele setzt MAN mithilfe von vier strategischen Themenschwerpunkten um:

- Entwicklung einer zukunftsorientierten und wettbewerbsfähigen Organisationsstruktur,
- die besten Mitarbeiter akquirieren und halten – als Basis für unseren Erfolg,
- uns als Organisation kontinuierlich verbessern, transformieren und an veränderte Bedürfnisse der Mitarbeiter und Bewerber anpassen und
- die Herausforderungen Globalisierung und Digitalisierung als Chance begreifen und mit unseren Stakeholdern global zusammenarbeiten.

MAN Zukunftswerkstatt

Die MAN Zukunftswerkstatt entsteht auf rund 300 Quadratmetern in der Münchner Zentrale und bildet einen Meilenstein auf dem Weg in die Arbeitswelt 4.0 bei MAN Truck & Bus. Das neue Bürokonzept verfolgt einen Open-Space-Ansatz und ist in verschiedene Zonen aufgeteilt, die an die unterschiedlichsten Arbeitssituationen individuell angepasst sind. Die Ausstattung der MAN Zukunftswerkstatt erlaubt durch eine neue und moderne IT-Infrastruktur das Ausprobieren von verschiedenen Hard- und Softwarelösungen. Wir streben einen kulturellen Wandel durch den 360-Grad-Ansatz an. Dieser berücksichtigt nonterritoriale Führung, agile Methoden, Raum & Ausstattung, IT-Ausstattung, crossfunktionale Zusammenarbeit.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Personalstrategie

Attraktiver Arbeitgeber

Berufsausbildung
und Qualifizierung

Vielfalt und
Chancengleichheit

Arbeits- und
Gesundheitsschutz

Gesellschaft und Integrität

Anhang

Attraktiver Arbeitgeber

Nachwuchsförderung

Talente binden wir frühzeitig an uns: Wir bieten unserem akademischen und gewerblichen Nachwuchs beispielsweise Praktika, Stipendien und Entwicklungsprogramme sowie Doktoranden- und Traineeprogramme an. Zusätzlich sind MAN Truck & Bus und MAN Diesel & Turbo jährlich auf rund zehn Fach- und Hochschulmessen aktiv und führen gezielt Aktivitäten an Hochschulen weltweit durch.

Mitarbeiterbefragung „Stimmungsbarometer“

[G4-26] 2017 führten wir zum fünften Mal die Mitarbeiterbefragung „Stimmungsbarometer“ durch, an der rund 45 000 Mitarbeiter in allen Teilkonzern-Unternehmen teilgenommen haben. Die Beteiligungsquote bei der MAN SE/MAN Truck & Bus lag bei 80 %, bei MAN Diesel & Turbo bei 77 % und bei der MAN Latin America bei 96 % – allesamt niedriger als im Vorjahr. Die gemessene Stimmung lag bei der MAN SE/MAN Truck & Bus bei 74,0, bei MAN Diesel & Turbo bei 73,4 und bei MAN Latin America bei 94,3 und lag damit marginal unter dem Niveau des Vorjahres.

Die Ergebnisse bilden die Grundlage für knapp 2 000 Maßnahmen, die 2018 in den Abteilungen und Teams zur Verbesserung der Zusammenarbeit und Arbeitsumgebung angestoßen und umgesetzt werden. Die Befragung wird in der gesamten Volkswagen Konzern einheitlich und anonym durchgeführt.

Betriebliche Altersvorsorge

Als eines der wesentlichen Elemente der Vergütungspolitik erhalten inländische Mitarbeiter Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge. Damit unterstützen wir eine 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.

Weiterführende Informationen dazu können dem [MAN Geschäftsbericht 2017](#) auf Seite 117 f. entnommen werden.

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 Betriebsratsgremien und Gewerkschaften in Deutschland, Polen, Österreich und der Türkei. Im Rahmen dieser Neuausrichtung befinden wir uns auf einem guten Weg, um unsere Ziele im angegebenen Zeitraum zu erreichen und in Zukunft für die wachsenden Herausforderungen gut gerüstet zu sein.

Übersicht**Vorwort****Porträt****Unser Ansatz****Produkte****Produktion****Lieferkette****Menschen** Personalstrategie **Attraktiver Arbeitgeber** Berufsausbildung
und Qualifizierung Vielfalt und
Chancengleichheit Arbeits- und
Gesundheitsschutz**Gesellschaft
und Integrität****Anhang****Attraktiver Arbeitgeber**

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 betriebsbedingten Kündigungen; der Personalabbau wird sozialverträglich gestaltet. Das Maßnahmenpaket soll bis spätestens Ende 2018 umgesetzt sein.

Arbeitnehmerrechte

Die Verhaltensgrundsätze des neuen Code of Conduct basieren auf den gemeinsam gelebten MAN-Unternehmenswerten: Kundenorientierung, Integrität, Respekt, Teamgeist und Entschlossenheit. Der Code of Conduct stellt Integrität und die Verantwortung jedes Einzelnen in den Mittelpunkt. Und er erklärt anhand praktischer Beispielfälle, wie jeder Einzelne dieser Verantwortung nachkommen und sich integer verhalten kann – gerade auch in Konfliktsituationen.

Im Berichtsjahr wurde ein Fall von Diskriminierung gemeldet, der durch MAN mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen sanktioniert wurde.

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. Die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen zu den Mitarbeitern erfolgt in den einzelnen Ländern unter Berücksichtigung der nationalen Gesetze und Vorschriften.

Mitarbeiterstruktur

Die Definition der Belegschaft umfasst alle aktiven Mitarbeiter (Stammebelegschaft), Mitarbeiter in der passiven Phase der Altersteilzeit sowie Auszubildende. Leiharbeiter sind hierin nicht enthalten.

Am 31. Dezember 2017 beschäftigte die MAN Gruppe 54 297 Mitarbeiter (2016: 53 824) in mehr als 180 Ländern. Im Vergleich zum Jahresende 2016 erhöhte sich damit die Zahl der Mitarbeiter um 473. Die Verteilung zwischen den im Inland und im Ausland beschäftigten Mitarbeitern änderte sich nur geringfügig. Bei den ausländischen Gesellschaften waren im Berichtsjahr 22 856 Mitarbeiter (2016: 22 380) beschäftigt, im Inland waren es 31 441 (2016: 31 444).

Die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse stieg um 5,9% auf 1 992 (2016: 1 881). Die Zahl der Leiharbeiter betrug 2 584 (2016: 1 562), davon wurden 125 (2016: 109) in die Stammebelegschaft übernommen. Der Anstieg der Leiharbeiter gegenüber 2016 erfolgte im Wesentlichen bedarfsbedingt bei MAN Truck & Bus (+730) und MAN Diesel & Turbo (+261). Unabhängig von der Elternzeit waren im Berichtsjahr 1 006 Frauen (2016: 941) und 343 Männer (2016: 309) in Teilzeit bei MAN beschäftigt.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

 Personalstrategie

 Attraktiver Arbeitgeber

 Berufsausbildung
und Qualifizierung

 Vielfalt und
Chancengleichheit

 Arbeits- und
Gesundheitsschutz
Gesellschaft
und Integrität

Anhang

Attraktiver Arbeitgeber

Anzahl der Mitarbeiter nach Geschäftsfeldern

	2015	2016	2017
Commercial Vehicles	37 599	36 777	37 501
Power Engineering	17 133	16 808	16 553
Sonstige	298	239	243
MAN Gruppe	55 030	53 824	54 297

Mitarbeiterstruktur¹

	2015	2016	2017
Stammbelegschaft	51 234	49 982	50 455
davon weiblich	7 102	6 758	6 878
davon männlich	44 132	43 224	43 577
davon Teilzeitmitarbeiter	1 183	1 250	1 349
davon befristet angestellt	1 467	1 881	1 992
Auszubildende	3 177	3 145	3 132
davon weiblich	571	547	559
davon männlich	2 606	2 598	2 573
davon in Deutschland	2 268	2 245	2 169
Mitarbeiter in Altersteilzeit passive Phase	619	697	710
Belegschaft	55 030	53 824	54 297
Leiharbeitnehmer	802	1 562	2 584

¹ jeweils zum Jahresende
Anzahl der Mitarbeiter im In- und Ausland

	2015	2016	2017
Inland	31 720	31 444	31 441
Ausland	23 310	22 380	22 856
Gesamt	55 030	53 824	54 297
Auslandsanteil in %	42	42	42

Altersstruktur¹

	2016	2017
<30	8 256	8 422
31–40	14 978	15 028
41–50	14 264	14 139
51–60	10 950	11 292
>61	1 534	1 574
Gesamt	49 982	50 455

¹ nur Stammbelegschaft

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 2 108 Abgängen im Jahr 2017 resultiert eine Fluktuationsrate von 4,2%. Somit ist die Fluktuation um 0,8 Prozentpunkte niedriger als im Vorjahr. Insgesamt haben wir im Berichtsjahr 3 206 Menschen eingestellt, 3 933 haben unser Unternehmen verlassen.¹

¹ Bei den „Mitarbeitern, die das Unternehmen verlassen haben“ (3 933) sind befristete Arbeitsverhältnisse, Renteneintritt und Austritte aufgrund Altersteilzeit berücksichtigt. Diese sind in den zuvor genannten „Abgängen“ (2 108) nicht enthalten.

BERUFSAUSBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Personalstrategie

Attraktiver Arbeitgeber

Berufsausbildung
und Qualifizierung

Vielfalt und
Chancengleichheit

Arbeits- und
Gesundheitsschutz

Gesellschaft und Integrität

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 2017 rund 730 (2016: 800) junge Menschen u. a. in Deutschland, Österreich, der Türkei und Polen eine entsprechende berufliche Entwicklung in der MAN Gruppe.

Im Berichtsjahr befanden sich 3 132 (2016: 3 145) Nachwuchskräfte in einem von insgesamt 26 verschiedenen Ausbildungsberufen. Davon waren in diesem Berichtsjahr 17,8 (2016: 17,4) % Frauen.

In Kooperation mit verschiedenen Hochschulen absolvieren derzeit an unseren Standorten in Deutschland 169 (2016: 180) dual Studierende den praktischen Teil ihres Studiums; davon sind 20,1 (2016: 25,4) % weiblich.

Um MAN Truck & Bus auf die digitale Zukunft der Arbeitswelt vorzubereiten und die Auszubildenden und dual Studierenden mit den Herausforderungen der Industrie 4.0 vertraut zu machen, werden diese bereits im Rahmen ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums an entsprechende Inhalte herangeführt. Die Plattform „Berufsausbildung 4.0“ erlaubt ausbildungsberufsübergreifend eine digitale Unterstützung aller Ausbildungsinhalte und Projekte und ermöglicht neben dem Umgang mit Applikationen und Tablets den Erwerb fachbezogener digitaler Kompetenzen. Des Weiteren hat die MAN Berufsausbildung auch in neue digitale Lernobjekte wie Roboterarme oder 3D-Drucker investiert und bietet Möglichkeiten zum „Digitalen Schweißen“ und zum „Digitalen Lackieren“ an.

Ausbildung

6,2%

Anteil Auszubildender an der Stammebelegschaft

Übersicht**Vorwort****Porträt****Unser Ansatz****Produkte****Produktion****Lieferkette****Menschen** Personalstrategie Attraktiver Arbeitgeber **Berufsausbildung
und Qualifizierung** Vielfalt und
Chancengleichheit Arbeits- und
Gesundheitsschutz**Gesellschaft
und Integrität****Anhang****Berufsausbildung und Qualifizierung****Weiterbildung und Qualifizierung**

Parallel mit der Digitalisierung ziehen neue Mitarbeitergenerationen in das Unternehmen ein und verändern die Anforderungen an Arbeitsweisen und -formen, die Arbeitsumgebung sowie damit verbunden die Formen der Zusammenarbeit, der Kommunikation und des Führungsverhaltens. Deshalb haben wir zielgerichtete Maßnahmen für die kontinuierliche Weiterbildung und Qualifizierung entwickelt.

Im Jahr 2017 nahmen bei MAN Truck & Bus rund 121 174 Teilnehmer an etwa 5 995 Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teil. Die durchschnittlichen Qualifizierungsstunden pro Mitarbeiter von MAN Truck & Bus lagen 2017 bei 20,3 (2016: 20,3) Stunden. Bei MAN Diesel & Turbo nahmen im gleichen Zeitraum 27 033 Teilnehmer an 3 117 Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teil. Die durchschnittlichen Qualifizierungsstunden pro Mitarbeiter betragen damit 16,0 (2016: 16,4) Stunden.

Interne Experten vermitteln im Rahmen der Berufsfamilienakademien (BFA) spezifische Fachkompetenzen und sichern dadurch den systematischen Wissenstransfer und die Qualifizierung der Mitarbeiter. Die MAN Academy erweitert dieses Angebot und stellt sicher, dass es weltweit einheitliche Qualitäts- und Kompetenzstandards gibt.

Strategische und technologische Neuerungen und der Umbruch der Arbeitswelt, getrieben durch Digitalisierung und Industrie 4.0, erfordern veränderte Arbeits- und Lernmethoden sowie -formate. Mit Fokus auf Zukunftskompetenzen und neuen Anforderungen haben die Berufsfamilienakademien im Jahr 2017 ihr Qualifizierungsangebot um eMobility, Advanced Driver Assistant Systems (ADAS) und agile Arbeitsmethoden erweitert. Dies beinhaltet sowohl Zertifizierungslehrgänge für Scrum Master und Scrum Product Owner als auch „Scrum in a Nutshell“ oder „Agile Arbeitsmethoden“. Ebenso wird das Qualifizierungsangebot unter dem Aspekt „Lean Training“ grundsätzlich überarbeitet und aktualisiert.

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 die entsprechenden Führungs- und Managementkompetenzen für MAN zukunftsorientiert zu entwickeln, wurde das Qualifizierungsportfolio neu ausgerichtet. Themen wie „Digital Leadership“, „Navigating Complexity and Networking“ und „Innovation & Agile Leadership“ sind beispielhaft für unsere neuen Qualifizierungsmodule.

VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Personalstrategie

Attraktiver Arbeitgeber

Berufsausbildung
und Qualifizierung

Vielfalt und
Chancengleichheit

Arbeits- und
Gesundheitsschutz

Gesellschaft und Integrität

Anhang

Chancengleichheit

MAN bekennt sich zu Pluralismus und Chancengleichheit – das bedeutet, Mitarbeiter unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, Herkunft und sexueller Orientierung zu respektieren. Wir erkennen und fördern weltweit aktiv die Vielfalt in unserer Belegschaft, da wir überzeugt sind, dass so die Wettbewerbsfähigkeit gesteigert und ein Grundpfeiler für den künftigen Unternehmenserfolg gelegt wird. Daher haben wir auch die Charta der Vielfalt unterschrieben.

Ein Fokus liegt auf der Chancengleichheit von Männern und Frauen. Mitarbeiterinnen gewinnen wir etwa durch Events wie den „Women’s Career Day“. Angehende weibliche Fach- und Führungskräfte fördert MAN durch spezielle Personalentwicklungsmaßnahmen, wie dem Mentoring-Programm oder auch einem Orientierungs-Programm, um Potenzialkandidatinnen für eine Führungslaufbahn zu motivieren. 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 lag im Berichtsjahr bei 9,3 % (2016: 9,2). Im Übrigen entspricht der Aufsichtsrat der Gesellschaft seit den Neuwahlen des Aufsichtsrats in der Hauptversammlung 2016 in Bezug auf die Zusammensetzung aus Frauen und Männern den Vorgaben des § 17 Abs. 2 SE-Ausführungsgesetz.

Frauen in Führungspositionen

	2015	2016	2017
Rangebene 1	2	4	4
Rangebene 2	33	32	35
Rangebene 3	87	92	98
Gesamt	122	128	137
Anteil in %	8,5	9,2	9,3

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Personalstrategie

Attraktiver Arbeitgeber

Berufsausbildung
und Qualifizierung

■ Vielfalt und
Chancengleichheit

Arbeits- und
Gesundheitsschutz

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

Vielfalt und Chancengleichheit

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wir arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu zählen unsere verschiedenen flexiblen Arbeitszeitmodelle, die Möglichkeit, eine Vollzeit- in zwei Teilzeitstellen umzuwandeln, sowie die Betreuung von 157 (2016: 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. Darüber hinaus können die Mitarbeiter in Bayern von einem Vermittlungsservice für Betreuungspersonal für die Pflege von Kindern und Angehörigen profitieren.

Inklusion

Unternehmensleitung, Gesamtbetriebsrat und Gesamtschwerbehindertervertretung sehen Inklusion als konsequente Umsetzung des Eintretens für Vielfalt und Chancengleichheit. Im Berichtsjahr waren in Deutschland 1 716 (2016: 1 689) 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.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Personalstrategie

Attraktiver Arbeitgeber

Berufsausbildung
und Qualifizierung

Vielfalt und
Chancengleichheit

Arbeits- und
Gesundheitsschutz

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement

Der demografische Wandel und die immer schnelleren Veränderungen in der Arbeitswelt und in den Herstellungsprozessen sind wesentliche Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei MAN. Als Bestandteile eines umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes haben Prävention, Arbeitssicherheit, betriebliche Gesundheitsförderung, ein betriebliches Wiedereingliederungsmanagement und Ergonomie bei MAN einen hohen Stellenwert.

Die Zentralfunktionen für Gesundheit bei MAN beraten den Arbeitgeber im Hinblick auf eine unternehmensübergreifende Gesundheitsmanagementstrategie und deren Umsetzung. Durch die Erarbeitung und Sicherstellung standortübergreifender Grundsätze soll eine gemeinsame strategische Ausrichtung der Gesundheitsdienste weltweit erreicht werden. Die Gesundheitsdienste der Werke legen darüber hinaus eigenständig geeignete Maßnahmen bedarfsorientiert fest.

Prävention und Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz umfasst alle Maßnahmen zur Prävention von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten. Werkübergreifend bewerten wir systematisch die Ergonomie von Arbeitsplätzen sowie mögliche Gefährdungen am Arbeitsplatz. Konzernweit haben wir alle vorhandenen Maßnahmen zur Senkung der Unfallzahlen und Prävention von berufsbedingten Krankheiten vorangetrieben. Darüber hinaus führen wir regelmäßig interne und externe Arbeitsschutzaudits und Sicherheitsbegehungen durch.

Neben Präventionsmaßnahmen, um körperlichen Erkrankungen entgegenzuwirken, bewertet MAN Truck & Bus im Werk München seit 2017 auch mögliche psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Zur Gefährdungsbeurteilung wurde eine Checkliste der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) verwendet, die in Zusammenarbeit mit einer Arbeitspsychologin an die Gegebenheiten von MAN angepasst und optimiert wurde. Ziel ist es, die Beurteilung psychischer Belastungen langfristig in die technische Gefährdungsbeurteilung zu integrieren.

MAN Diesel & Turbo hat im Berichtszeitraum das zweitägige Training „Boarding at Sea“ eingeführt. Das Training richtet sich an Mitarbeiter im Außendienst (Field Service) zum sicheren Übersteigen von einem Transportboot auf ein Schiff.

MAN Latin America hat im Berichtszeitraum für die neue Lkw-Produktlinie Delivery in ein Unfallpräventionssystem im Werk in Resende (Brasilien) investiert. Beispielsweise wurden mechanische Schranken, Präsenzmelder und Sicherheitsschalter installiert.

Arbeitsunfälle¹



	2015	2016	2017
Anzahl Arbeitsunfälle ²	830	835	790
Unfallhäufigkeitsindex ³	13,0	13,5	12,6
Unfallbelastungsindex ⁴	17,2	16,6	16,4

¹ Nur gemeldete Arbeitsunfälle der Stammbesellschaft 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/leistete 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/leistete Arbeitsstunden x 10.

2017 kam es zu keinem (2016: 1) tödlichen Arbeitsunfall.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

- Personalstrategie
- Attraktiver Arbeitgeber
- Berufsausbildung und Qualifizierung
- Vielfalt und Chancengleichheit
- Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Gesellschaft und Integrität

Anhang

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Verhaltensbasierte Sicherheit

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

Bei MAN Diesel & Turbo werden zur Förderung des Sicherheitsbewusstseins „Behaviour Based Safety-Trainings“ angeboten. Der Standort Zürich verfügt zudem über einen eigenen Sicherheitsparcours und hat darüber hinaus in einer Initiative zur Förderung des Sicherheitsbewusstseins „9 lebenswichtige Regeln“ verfasst und etabliert.

Zertifizierungen nach OHSAS 18001 und nach SCC

Unser Arbeitsschutzmanagement ist Teil des integrierten Managementsystems. Die nach OHSAS 18001 zertifizierten Managementsysteme der Standorte tragen dazu bei, die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter kontinuierlich zu verbessern. Damit haben insgesamt 29 unserer Standorte das Zertifikat für Gesundheit und Arbeitssicherheit erhalten. Die Standorte Bangalore, Olifantsfontein und Pinetown wurden im Berichtsjahr erstmals zertifiziert.

Arbeitsschutzmanagement

29 MAN-Standorte
sind nach dem Arbeitsschutzmanagementsystem
OHSAS 18001 zertifiziert (2016: 27)

Neben den Zertifizierungen nach OHSAS 18001 spielt bei MAN Diesel & Turbo auch die Zertifizierung des Services „PrimeServ“ nach SCC (Safety Certification Contractors) eine wichtige Rolle. Diese Zertifizierung von Einzelpersonen und bestimmten Organisationseinheiten ist besonders in der Öl- und Gasindustrie die Grundvoraussetzung zur Vertragserfüllung beim Kunden.

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 Grippe-schutzimpfung, 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.

Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements konnten 2017 453 Mitarbeiter nach längeren krankheits- oder unfallbedingten Ausfallzeiten wieder in den Berufsalltag eingegliedert werden. Das Präventionsangebot „MAN-Check-up“ soll ebenfalls dazu beitragen, die Mitarbeiter dauerhaft gesund zu erhalten bzw. eventuelle Risiken frühzeitig aufzudecken.

Übersicht**Vorwort****Porträt****Unser Ansatz****Produkte****Produktion****Lieferkette****Menschen**

- Personalstrategie
- Attraktiver Arbeitgeber
- Berufsausbildung
und Qualifizierung
- Vielfalt und
Chancengleichheit

- Arbeits- und
Gesundheitsschutz**

**Gesellschaft
und Integrität****Anhang**

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.

Um eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Gesundheit zu erreichen sowie die persönliche Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter bei MAN Truck & Bus zu stärken, wird am Standort in München ein Gesundheitsraum eingerichtet. Gemeinsam mit einem externen Gesundheitsanbieter wird ein Betreibermodell erstellt, das unterschiedliche Kursformate und Gesundheitsangebote beinhaltet.

 Übersicht

 Vorwort

 Porträt

 Unser Ansatz

 Produkte

 Produktion

 Lieferkette

 Menschen

**Gesellschaft
und Integrität**

 Compliance und
Risikomanagement

 Stakeholderdialog

 Corporate Citizenship

 Anhang

VERANTWORTUNG FÜR DIE GESELLSCHAFT UND INTEGRITÄT

Corporate Responsibility prägt unser unternehmerisches Handeln. Wir haben den Anspruch, Verantwortung täglich zu leben. Dazu gehört neben einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und der Einhaltung geltender Gesetze auch ein offener Dialog mit unseren Stakeholdern. Zu einer nachhaltigen Entwicklung tragen wir unter anderem über unser zielgerichtetes gesellschaftliches Engagement und die MAN Flüchtlingshilfe bei.

COMPLIANCE UND RISIKOMANAGEMENT

MAN toleriert kein gesetzes- oder regelwidriges Verhalten. Die Einhaltung geltender Gesetze ist die Grundvoraussetzung für unseren unternehmerischen Erfolg.

„Compliance ist integraler Bestandteil der MAN-Unternehmensstrategie. Jeder einzelne Mitarbeiter muss sich seiner individuellen Verantwortung bewusst sein und seinen Beitrag dazu leisten, dass wir gemeinsam unsere gesellschaftliche Verantwortung erfüllen können. Die Einhaltung von Gesetzen, ethischen Grundwerten und internen Richtlinien ist für uns alle selbstverständlicher Maßstab unseres Handelns – an jedem Ort und zu jeder Zeit. Beim Thema Gesetzesverstöße kennen wir keine Toleranz“, so Joachim Drees, Vorsitzender des Vorstands der MAN SE und der MAN Truck & Bus AG.

Organisation

Der Vorstand der MAN SE hat im Rahmen seiner, unter anderem durch den Deutschen Corporate Governance Kodex vorgegebenen Verantwortung für Compliance und Risikomanagement den Bereich Governance, Risk & Compliance (GRC) eingerichtet.

Der GRC-Bereich wird durch den Head of GRC/Chief Compliance Officer geleitet, der unmittelbar an den Vorsitzenden des Vorstands der MAN SE sowie an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichtet. Die GRC-Organisation verantwortet konzernweit die Themen Compliance sowie Risikomanagement.

Das Corporate GRC Office nimmt zentrale Funktionen im Bereich des Compliance- sowie Risikomanagements wahr. Hierunter fallen beispielsweise die Erstellung von konzernweit gültigen Richtlinien und Vor-

Übersicht**Vorwort****Porträt****Unser Ansatz****Produkte****Produktion****Lieferkette****Menschen****Gesellschaft
und Integrität**■ Compliance und
Risikomanagement

□ Stakeholderdialog

□ Corporate Citizenship

Anhang

gaben sowie die Konzeptionierung von Trainings für Mitarbeiter. Das Corporate GRC Office führt zudem regelmäßig eine spezielle Risikoanalyse durch, um potenzielle Compliance-Risiken des Konzerns zu identifizieren und das konzernweite Compliance-Management-System entsprechend diesen Risiken auszurichten und weiterzuentwickeln. Darüber hinaus steuert das Corporate GRC Office die Durchführung der Risikomanagementprozesse in den Bereichen und ist für die Weiterentwicklung der Risikomanagement-Instrumentarien in Kooperation mit den Risiko-/IKS (Internes Kontrollsystem)-Managern verantwortlich.

Die GRC-Organisation in den Bereichen ist für die Umsetzung des Compliance-Management-Systems sowie des Risikomanagementsystems in den Konzernunternehmen der Bereiche zuständig. Jeder Bereich hat einen Head of GRC/Compliance Officer, der durch Compliance Manager sowie Risiko-/IKS-Manager in den verschiedenen Geschäftseinheiten bzw. Vertriebsregionen unterstützt wird.

Elemente des MAN-Compliance-Management-Systems

Das vom GRC-Office entwickelte Compliance-Management-System befasst sich mit den Themen Wirtschaftskriminalität (insbesondere Korruptionsbekämpfung, Geldwäscheprävention, Terrorismusfinanzierung) und Kartellrecht.

Code of Conduct

Ethische Verhaltensgrundsätze sowie grundlegende Compliance-Anforderungen sind für die MAN Gruppe im Code of Conduct niedergelegt. Zudem beschreibt dieser die Unternehmenswerte und gibt Leitlinien zum Thema Integrität. Der Code of Conduct der MAN Gruppe wurde 2017 aktualisiert und ist zum 1. Januar 2018 in Kraft getreten.

Richtlinien

Die GRC-Organisation hat darüber hinaus Richtlinien zu den Compliance-Themen Korruptionsbekämpfung, Kartellrecht und Geldwäscheprävention entwickelt. Mit diesen Richtlinien sind konzernweit einheitliche und verbindliche Vorgaben für alle Mitarbeiter in Kraft gesetzt worden.

Business Partner Approval Tool

Vertriebsunterstützende Geschäftspartner werden im Rahmen des Business Partner Approval Tools im Hinblick auf Integrität überprüft und freigegeben. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 1 376 Prüfungen im Rahmen dieses Tools vorgenommen.

Compliance Trainings

Der GRC-Bereich führt regelmäßig Präsenz- und Online-Schulungen unter anderem zu den Themen Antikorruption, Kartellrecht, Geldwäscheprävention und Datenschutz durch. 2017 lag der Schwerpunkt auf dem Rollout von zwei neuen Online-Kursen. Dabei handelt es sich um Auffrischkurse mit den Schwerpunkten Antikorruption und Kartellrecht. Mithilfe dieser Kurse werden die Inhalte der jeweiligen Basis-E-Learning-Kurse in Erinnerung gerufen.

Compliance Helpdesk

Alle Mitarbeiter von MAN können telefonisch oder per E-Mail Fragen rund um das Thema Compliance an das Compliance Helpdesk stellen. Dadurch gewinnt die GRC-Organisation einen Überblick über häufiger auftauchende Fragestellungen, um weitere präventive Compliance-Maßnahmen zu identifizieren. 2017 beantwortete das Compliance Helpdesk im zentralen GRC-Bereich 378 Fragen von Mitarbeitern.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft und Integrität

■ Compliance und Risikomanagement

Stakeholderdialog

Corporate Citizenship

Anhang

Compliance und Risikomanagement

Hinweise zu Compliance-Verstößen

Das Hinweisgeberportal „Speak up!“ dient der Aufdeckung und Vermeidung von für MAN gefährlichen Risiken. Mittels „Speak up!“ werden Hinweise entgegengenommen und bearbeitet, die sich auf schwerwiegende Rechtsverstöße beziehen, insbesondere im Bereich der Wirtschaftskriminalität (z.B. Korruptionsstraftaten, Verdacht auf Geldwäscheaktivitäten und Terrorismusfinanzierung), des Kartellrechts und des Datenschutzes. Diese Hinweise werden eingehend untersucht, Verstöße abgestellt und im Rahmen der arbeitsrechtlich zulässigen Sanktionsmöglichkeiten geahndet. Für die interne Ahndung ist das Disciplinary Sanction Committee verantwortlich. Darüber hinaus werden die Erkenntnisse aus der Aufklärung der Compliance-Verstöße genutzt, um das Compliance-Management-System kontinuierlich zu verbessern.

Compliance-Maßnahmen 2017

	2017
Business Partner Approval Tool	1 376 Geschäftspartner überprüft
Compliance-Trainings	390 Präsenztrainings mit 4 283 Teilnehmern 29 575 Teilnahmen an Online-Trainings
Compliance Helpdesk	378 Fragen konnten zentral und darüber hinaus 2 056 Fragen lokal durch die Compliance-Organisation beantwortet werden.
Zusätzliche Maßnahmen	2017 wurden diverse Kommunikationsmaßnahmen zur Förderung von integrem Verhalten ergriffen. Dazu zählen die Veröffentlichung und Kommunikation des Films zum Unternehmenswert Integrität in insgesamt 12 Sprachen, der Versand von „GRC-Alerts“ und „GRC-Newslettern“ zu aktuellen GRC- und Compliance-Themen, sowie Veranstaltungen in den Konzerngesellschaften anlässlich des Internationalen Antikorruptionstages am 9. Dezember 2017.

Mitgliedschaften

MAN ist Mitglied bei Transparency International sowie dem Deutschen Institut für Compliance (DICO). Darüber hinaus bekennt sich MAN zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact der Vereinten Nationen und unterstützt die Allianz für Integrität zur Förderung der Integrität im Wirtschaftsleben.

Datenschutz

MAN steht für einen gesetzeskonformen, praxiswirksamen Datenschutz, der sich weltweit an den strengen europäischen Standards orientiert. Die MAN-Gesellschaften in der Europäischen Union bereiten sich seit Frühjahr 2017 intensiv darauf vor, rechtzeitig den neuen Anforderungen gerecht zu werden, die für sie aus der ab dem 25. Mai 2018 wirksam werdenden EU-Datenschutz-Grundverordnung resultieren. Um den gesetzlichen und selbst gesteckten Herausforderungen gerecht zu werden, unterhält die MAN Gruppe ein weltweites Netz von Datenschutzbeauftragten und -koordinatoren, die darauf hinwirken, dass die datenschutzrelevanten Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern gewahrt bleiben. Die weltweite Koordination der Datenschutzaktivitäten lag im Berichtszeitraum im Verantwortungsbereich von Group Data Protection, einer Organisationseinheit, die direkt an den Vorsitzenden des Vorstands berichtet.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Compliance und
Risikomanagement

Stakeholderdialog

Corporate Citizenship

Anhang

STAKEHOLDERDIALOG

Mitgliedschaften

Wir unterstützen den Dialog und den Interessenaustausch zwischen Wirtschaft, Politik und Gesellschaft und sind dafür Mitglied in verschiedenen Verbänden und Organisationen. Dabei bringt sich MAN auch in den jeweiligen Fach- und Führungsgremien ein. 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.

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

Dialog mit Politik und Wirtschaft

[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. **[G4-25]** 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. Auf lokaler Ebene engagiert sich das Unternehmen beispielsweise im Rahmen des Klimapakts Münchner Wirtschaft sowie des Umweltpakts Bayern.

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 2017 rund 250 000 € aus.

Die verschiedenen Dialogformate mit unseren Kunden sind im Kapitel Verantwortung für die Produkte dargestellt (→ Seite 17).

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität Compliance und
Risikomanagement Stakeholderdialog Corporate Citizenship

Anhang

CORPORATE CITIZENSHIP

Gesellschaftliches Engagement

Die MAN Gruppe versteht sich als Teil der Gesellschaft und möchte zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen. Eine konzernweit gültige Richtlinie definiert verbindliche Handlungsanweisungen zur Vergabe von Spenden- und Sponsoringgeldern. Unsere Spendenaktivitäten stehen meist in engem Bezug zu unserem Kerngeschäft und beziehen sich auf die Förderbereiche Bildung, Wissenschaft, Kultur und Soziales (soziale Wohlfahrt, karitative und humanitäre Projekte sowie Katastrophenhilfe).

Spenden

1 Mio €

spendete die MAN Gruppe im Jahr 2017 an
gemeinnützige Projekte (2016: 1,1 Mio €)

Mit dem SOS-Kinderdorf e.V. verbindet uns seit 2008 eine erfolgreiche strategische Partnerschaft. Im Rahmen eines Sponsorships unterstützen wir die Organisation mit jährlich 150 000 €. Der Schwerpunkt unserer Förderung liegt hier auf langfristigen und nachhaltigen Bildungsprojekten für Kinder und Jugendliche. Neben unserem internationalen Engagement unterstützen wir auch gezielt lokale Wissenschafts- und Bildungsinstitutionen, wie die Technische Universität (TU) und das Deutsche Museum in München, sowie Kultureinrichtungen wie die Augsburger Philharmoniker.

Förderung von Social Startups

Mit dem 2017 gestarteten Programm MAN Impact Accelerator unterstützt MAN Truck & Bus Social Startups im Transportsektor. Im Fokus stehen dabei Lösungsansätze für globale Herausforderungen wie Bevölkerungswachstum und Urbanisierung.

MAN führt das Programm gemeinsam mit der Yunus Social Business Initiative von Friedensnobelpreisträger Muhammad Yunus durch. Der Ansatz von MAN ist es, dass eigene Nachwuchskräfte die jungen Entrepreneure in sozialen Unternehmensprojekten mit ihrem fachlichen Know-how u. a. auch vor Ort unterstützen.

Bildung in Afrika

MAN betrachtet eine fundierte Ausbildung als zentrale Voraussetzung, um Wege aus der Armut zu finden. Das Unternehmen fördert verschiedene Schul- und Ausbildungsprojekte von SOS-Kinderdorf für benachteiligte Kinder und Jugendliche, unter anderem in Afrika.

In enger Partnerschaft mit SOS-Kinderdorf unterstützte MAN im Jahr 2017 – neben anderen Bildungs- und Flüchtlingsintegrationsprojekten in Deutschland – das Programm „Bildung für eine bessere Zukunft in Afrika“. Die Hilfsorganisation setzt in 25 afrikanischen Ländern Projekte von der frühkindlichen Förderung bis zur Berufsausbildung von Erwachsenen um. Darüber hinaus unterstützt MAN das SOS-Berufsausbildungszentrum Kality in der äthiopischen Hauptstadt Addis Abeba, in dem junge Menschen technische Berufe erlernen.

In Burkina Faso fördert MAN gemeinsam mit Missio – der Entwicklungshilfeorganisation der katholischen Kirche – den Ausbau einer im Jahr 2017 errichteten Mädchenschule in Fada N'Gourma mit vier zusätzlichen

Übersicht**Vorwort****Porträt****Unser Ansatz****Produkte****Produktion****Lieferkette****Menschen****Gesellschaft
und Integrität**

Compliance und
Risikomanagement

Stakeholderdialog

Corporate Citizenship

Anhang**Corporate Citizenship**

Klassen für 240 Schülerinnen. Die Schulbildung in Burkina Faso, einem der ärmsten Länder der Erde, ist traditionell nur für Jungen vorgesehen. Eine gezielte schulische Förderung von Mädchen ist daher besonders wichtig, um Chancengleichheit und Gleichberechtigung zu verbessern.

Karitative Gesundheitsversorgung

Die Zusammenarbeit mit der Nichtregierungsorganisation Mercy Ships – eine weltweit operierende Hilfsorganisation für karitative Gesundheitsversorgung – wurde im Jahr 2016 durch einen Sponsoring-Vertrag erweitert. Mit ihren Krankenhausschiffen bietet die NGO kostenlos modernste Gesundheitsdienste für Menschen ohne Zugang zu Gesundheitsversorgung. Das Abkommen zwischen MAN Diesel & Turbo und Mercy Ships sieht die jährliche Lieferung von Ersatzteilen für die vier Motoren des Krankenhausschiffes Africa Mercy im Wert von bis zu 250 000 € vor.

Flüchtlingsintegration

MAN bietet Flüchtlingen gezielt berufliche Perspektiven innerhalb der MAN Gruppe an. Im Geschäftsjahr 2017 integrierte das Unternehmen 89 Flüchtlinge auf unterschiedlichen Wegen: 54 junge Flüchtlinge absolvierten Praktika, 7 eine Einstiegsqualifizierung, 19 eine Ausbildung und 9 weitere Flüchtlinge standen in einem Arbeitsverhältnis.

Soziales und ökologisches Engagement

Soziale und ökologische Verantwortung ist ein integraler Bestandteil der Unternehmenskultur von MAN. Viele Mitarbeiter engagieren sich ehrenamtlich für gemeinnützige Projekte, unter anderem in Zusammenarbeit

mit dem Kinderschutzbund München, SOS-Kinderdorf und dem Bund Naturschutz in Bayern. Beispielsweise wurden Renovierungsarbeiten oder eine Flächenpflege-Aktion von Biotopen durchgeführt.

Kulturförderung

Bereits seit 2012 ist MAN Hauptsponsor der Augsburger Philharmoniker. Die jährlichen Mittel in Höhe von 60 000 € werden dafür eingesetzt, renommierte Solisten für Gastspiele zu engagieren. Darüber hinaus richtete MAN im Jahr 2017 zusammen mit einem Co-Sponsor den Augsburger Regionalwettbewerb von „Jugend forscht“ aus; diese Kooperation zur Förderung des naturwissenschaftlich interessierten Nachwuchses besteht ebenfalls seit 2012.

Stipendien

MAN ermöglicht durch die Förderung des Deutschlandstipendiums seit 2011 mit bisher ca. 420 Stipendien leistungsstarken Studierenden Bildungschancen unabhängig von ihrer sozialen Herkunft und dem Standort ihrer Hochschule. Seit dem Jahr 2016 liegt hierbei der Fokus insbesondere auf der Unterstützung von Studierenden der Informatik und vergleichbaren Studiengängen. Weltweit arbeiten wir insgesamt mit knapp 100 technischen Hochschulen zusammen.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

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

Anhang

WESENTLICHE KENNZAHLEN IM ÜBERBLICK

Finanzkennzahlen

Finanzkennzahlen

in Mio €	2016	2017
Umsatz	13 564	14 342
Auftragseingang	14 357	16 062
Operatives Ergebnis	204	566
Spendensumme	1,1	1,0

Mitarbeiterkennzahlen

Mitarbeiterstruktur¹

	2015	2016	2017
Stammebelegschaft	51 234	49 982	50 455
davon weiblich	7 102	6 758	6 878
davon männlich	44 132	43 224	43 577
davon Teilzeitmitarbeiter	1 183	1 250	1 349
davon befristet angestellt	1 467	1 881	1 992
Auszubildende	3 177	3 145	3 132
davon weiblich	571	547	559
davon männlich	2 606	2 598	2 573
davon in Deutschland	2 268	2 245	2 169
Mitarbeiter in Altersteilzeit passive Phase	619	697	710
Belegschaft	55 030	53 824	54 297
Leiharbeitnehmer	802	1 562	2 584

¹ jeweils zum Jahresende

Anzahl der Mitarbeiter nach Geschäftsfeldern

	2015	2016	2017
Commercial Vehicles	37 599	36 777	37 501
Power Engineering	17 133	16 808	16 553
Sonstige	298	239	243
MAN Gruppe	55 030	53 824	54 297

Frauen in Führungspositionen

	2015	2016	2017
Rangebene 1	2	4	4
Rangebene 2	33	32	35
Rangebene 3	87	92	98
Gesamt	122	128	137
Anteil in %	8,5	9,2	9,3

Arbeitsunfälle¹

	2015	2016	2017
Anzahl Arbeitsunfälle ²	830	835	790
Unfallhäufigkeitsindex ³	13,0	13,5	12,6
Unfallbelastungsindex ⁴	17,2	16,6	16,4

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/leistete 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/leistete Arbeitsstunden x 10.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

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

Anhang – Wesentliche Kennzahlen im Überblick

Klima- und Umweltkennzahlen

Energieverbrauch¹

In MWh	2015	2016	2017	CV	PE
Direkter Energieverbrauch (Brennstoffe und -gase)	660 972	647 206	678 696	432 495	246 201
Indirekter Energieverbrauch	736 304	719 905	698 604	520 740	177 864
Elektrische Energie	470 722	458 185	446 460	313 500	132 960
Wärmeenergie	265 582	261 720	252 144	207 239	44 905
Gesamt	1 397 276	1 367 111	1 377 300	953 235	424 065

¹ Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten.

CV: Commercial Vehicles
PE: Power Engineering

CO₂-Einsparungen im Rahmen der Umsetzung der Klimastrategie¹

CO ₂ -Emissionen in Tonnen	Basisjahr 2008	2017	Einsparung in %
Commercial Vehicles	401 800	287 885	-28,4
MAN Truck & Bus	374 600	279 910	-25,3
MAN Latin America	27 200	7 974	-70,7
Power Engineering	142 800	127 668	-10,6
MAN Diesel & Turbo	122 800	106 486	-13,3
Renk	20 000	21 182	5,9
Gesamt	544 600	415 553	-23,7

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

Materialaufwendungen

In Mio €	2015	2016	2017
Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	6 672	6 532	6 749
Aufwendungen für bezogene Leistungen	514	460	358
	7 186	6 992	7 108

Wassernutzung und Abwassermenge¹

In m ³	2015	2016	2017	CV	PE
Gesamtfrischwasser	8 026 885	7 649 195	8 952 647	5 432 337	3 520 310
Aus Fremdbezug (inkl. Trinkwasser)	727 847	865 332	859 378	686 336	173 042
Aus Eigengewinnung (inkl. Brunnenwasser)	7 299 038	6 783 863	8 093 269	4 746 001	3 347 268
Oberflächenwasser aus Seen, Flüssen, Meeren	7 350 752	8 637 958	7 440 450	140 529	7 299 921
Abwasser	1 133 546	1 307 620	1 268 790	830 923	437 867

¹ Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten.

CV: Commercial Vehicles
PE: Power Engineering

Luftschadstoffe¹

In Tonnen	2015	2016	2017	CV	PE
Schwefeldioxid (SO ₂)	0,96	0,94	1,00	0,64	0,36
Stickoxide (NO _x)	325	320	378	247	131
Staub	1,40	1,39	1,36	1,00	0,36
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	828	778	792	729	63

¹ Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten.

CV: Commercial Vehicles
PE: Power Engineering

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

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

Anhang

GRI-INHALTS-INDEX UND FORTSCHRITTSMITTEILUNG ZUM UN GLOBAL COMPACT

Dieser Bericht entspricht den G4-Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI). 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. Dieser Bericht lag der GRI zur Durchführung des GRI Materiality Disclosures Service vor. Dabei bestätigte die GRI die korrekte Positionierung der „G4 materiality disclosures“ (G4-17 bis G4-27).



G4-Indikator	Seite	UNGC
Allgemeine Standardangaben		
Strategie und Analyse		
G4-1 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	1	
Organisationsprofil		
G4-3 Name des Unternehmens	MAN SE	
G4-4 Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	3; GB 3, 6/7	
G4-5 Hauptsitz des Unternehmens	München, Deutschland	
G4-6 Länder mit Geschäftstätigkeitsschwerpunkt	2; GB 8/9	
G4-7 Rechtsform und Eigentümerstruktur	4	
G4-8 Wesentliche Märkte	3; GB 6/7	
G4-9 Größe des Unternehmens	2; GB 5	
G4-10 Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnissen, Geschlecht und Regionen	36	6
G4-11 Anteil Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	35	3
G4-12 Beschreibung der Lieferkette	27	
G4-13 Signifikante Änderungen im Berichtszeitraum	34	
G4-14 Umsetzung des Vorsorgeprinzips	5/6; GB 56 – 64	
G4-15 Unterstützung externer Initiativen	32, 46	
G4-16 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	47	
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen		
G4-17 Liste der konsolidierten Unternehmen	58; GB 90	
G4-18 Vorgehensweise zur Auswahl der Berichtsinhalte	7	

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

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

G4-Indikator	Seite	UNGC
G4-19 Sämtliche wesentliche Aspekte	8	
G4-20 Wesentliche Aspekte innerhalb des Unternehmens	8	
G4-21 Wesentliche Aspekte außerhalb des Unternehmens	8	
G4-22 Neudarstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten	18	
G4-23 Wichtige Änderungen des Berichtsumfangs und der Grenzen von Aspekten	Keine	
Einbindung von Stakeholdern		
G4-24 Einbezogene Stakeholdergruppen	7, 58	
G4-25 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	47	
G4-26 Ansatz für den Stakeholderdialog und Häufigkeit	34, 47	
G4-27 Zentrale Anliegen der Stakeholder und Stellungnahme	7	
Berichtsprofil		
G4-28 Berichtszeitraum	58	
G4-29 Datum des letzten Berichts	Juli 2017	
G4-30 Berichtszyklus	58	
G4-31 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	59	
G4-32 Option der Übereinstimmung mit GRI und gewählter Index	52 – 55, 58	
G4-33 Externe Prüfung des Berichts	56 – 58	
Unternehmensführung		
G4-34 Führungsstruktur inkl. Komitees des höchsten Kontrollorgans	6; GB 18/19, 24	
Ethik und Integrität		
G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards	28, 45	10
Spezifische Standardangaben		
Ökologie		
Aspekt: Materialien – Managementansatz	8, 18, 24	7, 8
G4-EN1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	24	7, 8
Aspekt: Energie – Managementansatz	7/8, 18, 20, 24	7, 8, 9
G4-EN3 Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens	20	7, 8
G4-EN5 Energieintensität	20	8
G4-EN6 Reduzierung Energieverbrauch	21, 26	8, 9

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

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

G4-Indikator	Seite	UNGC
G4-EN7 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	10, 16	8, 9
Aspekt: Emissionen – Managementansatz	7/8, 18, 24	7, 8, 9
G4-EN15 Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	18, 21	7, 8
G4-EN16 Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)	21	7, 8
G4-EN17 Weitere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	23	7, 8
G4-EN18 Intensität der Treibhausgasemissionen	21	8
G4-EN19 Reduktion der Treibhausgasemissionen	21	8, 9
G4-EN21 NO _x , SO _x und andere signifikante Luftemissionen	26	7, 8
Aspekt: Abwasser und Abfall – Managementansatz	8, 18, 24	8
G4-EN22 Abwassereinleitung nach Qualität und Ort	26	8
G4-EN23 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	25	8
G4-EN24 Signifikante Verschmutzungen	26	8
G4-EN25 Umgang mit gefährlichem Abfall	25	8
Aspekt: Produkte und Dienstleistungen – Managementansatz	8–12, 14–16	7, 8, 9
G4-EN27 Verringerung der Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	10/11, 14, 16	7, 8, 9
Aspekt: Compliance – Managementansatz	8, 18	8
G4-EN29 Bußgelder und Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Umweltauflagen	26	8
Aspekt: Transport – Managementansatz	8, 18, 22–24, 27	8
G4-EN30 Wesentliche Umweltauswirkungen durch Transporte	22/23	8
Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen		
Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – Managementansatz	8, 31, 41–43	1, 6
G4-LA6 Unfälle, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Todesfälle	43	
Aspekt: Aus- und Weiterbildung – Managementansatz	8, 31, 34, 38	6
G4-LA9 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	38	
G4-LA10 Programme zum dauerhaften Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit	38	
Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit – Managementansatz	8, 31, 39	1, 6
G4-LA12 Zusammensetzung der Kontrollorgane und der Mitarbeiter nach Diversitätsaspekten	36/37, 39; GB 17, 30, 150–152	6

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

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

G4-Indikator	Seite	UNGC
Produktverantwortung		
Aspekt: Kundengesundheit und -sicherheit – Managementansatz	8/9, 16, 17	
G4-PR1 Anteil wesentlicher Produkte und Dienstleistungen, die auf Sicherheit und Gesundheit geprüft wurden	16	
WEITERE BERICHTETE G4-INDIKATOREN		
G4-EC1 Erwirtschafteter und verteilter Wert	4, 48; GB 41, 83	
G4-EC2 Finanzielle Folgen, Risiken und Chancen des Klimawandels	6	7
G4-EC3 Verpflichtungen aus leistungsorientiertem Pensionsplan	34; GB 117 – 120	
G4-EN8 Gesamtwasserentnahme nach Quellen	26	7, 8
G4-EN31 Umweltschutzaufwendungen und -investitionen	26	7, 8, 9
G4-EN32 Anteil neuer Lieferanten, die nach ökologischen Kriterien überprüft wurden	28/29	8
G4-LA1 Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation	36	6
G4-LA14 Anteil neuer Lieferanten, die bezgl. Arbeitspraktiken überprüft wurden	28/29	
G4-HR3 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	35	6
G4-HR4 Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen Vereinigungsfreiheit verletzt oder gefährdet ist, und ergriffene Maßnahmen	28, 32, 35	2, 3
G4-HR5 Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko von Kinderarbeit und ergriffene Maßnahmen	28, 32	2, 5
G4-HR6 Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko von Zwangsarbeit und ergriffene Maßnahmen	28, 32	2, 4
G4-SO4 Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	46	10
G4-SO7 Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartellbildung	GB 121/122	
G4-SO8 Bußgelder und Sanktionen wegen Gesetzesverstößen	GB 121/122	
G4-PR3 Grundsätze und Verfahren zur Produktkennzeichnung sowie Anteil der Produkte und Dienstleistungen, die diesen unterliegen	17	
G4-PR5 Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	17	
G4-PR9 Wesentliche Bußgelder bezgl. Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	GB 121/122	

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

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

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 2017 der MAN SE, München (im Folgenden „Gesellschaft“), für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 (im Folgenden „CR-Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die mit dem Symbol gekennzeichneten Angaben.

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 Berichts 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 IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 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 Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die mit dem gekennzeichneten Angaben im CR-Bericht abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche 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 wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem gekennzeichneten Angaben im CR-Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

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

Anhang – Prüfvermerk

eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des CR-Berichts 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
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im CR-Bericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien
- Durchführung von Vor-Ort-Besuchen zur Beurteilung der Prozesse und internen Kontrollhandlungen auf Standortebene:
 - MAN Diesel & Turbo SE, Augsburg, Deutschland
 - MAN Diesel & Turbo Schweiz AG, Zürich, Schweiz (Webmeeting)
 - MAN Truck & Bus AG, München, Deutschland
 - MAN Truck & Bus AG, Salzgitter, Deutschland
 - MAN Trucks Sp. z o.o., Krakau, Polen (Webmeeting)
- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im CR-Bericht
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem gekennzeichneten Angaben im CR-Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung 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 2018

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Klaus Schuster
Wirtschaftsprüfer

Hendrik Fink
Wirtschaftsprüfer



Übersicht**Vorwort****Porträt****Unser Ansatz****Produkte****Produktion****Lieferkette****Menschen****Gesellschaft
und Integrität****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

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 2017 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 richtet sich an den fünf Handlungsfeldern unserer CR-Strategie aus: Verantwortung für die Produkte, Verantwortung in der Produktion, Verantwortung in der Lieferkette, Verantwortung für die Menschen sowie Verantwortung für Gesellschaft und Integrität. In jedem der fünf Kapitel gehen wir auf die Managementansätze des Handlungsfelds sowie auf Maßnahmen und Fortschritte im Berichtsjahr 2017 ein.

Berichtsstandard

Der Bericht entspricht den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) in der 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 07 und 08 vorgestellt wird. Die Erfüllung der Indikatoren der GRI wird im GRI-Index abgebildet (→ Seite 52 ff.), ebenso wie der Fortschrittsbericht zum UN Global Compact.

Berichtsprüfung

Der GRI-Bericht 2017 wurde einer freiwilligen und unabhängigen Prüfung durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) nach dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (revised) unterzogen (→ Seite 56 f.). 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 2017 ist identisch mit dem Geschäftsjahr 2017, das vom 1. Januar bis zum 31. Dezember reicht. Redaktionsschluss war der 31.05.2018. Der nächste Bericht erscheint voraussichtlich im Frühjahr 2019.

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 auch durchgängig von Mitarbeitern. Damit meinen wir selbstverständlich alle weiblichen und männlichen Beschäftigten.

IMPRESSUM UND WEITERE INFORMATIONEN

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

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

Impressum

Herausgeber

MAN SE
Corporate Responsibility
Dachauer Straße 641
80995 München
www.corporate.man.eu

Ansprechpartner

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

Redaktionsschluss

31. Mai 2018

Copyright

© 2018 bei MAN SE

Konzept, Redaktion, Gestaltung

akzente kommunikation und beratung GmbH, München

Weitere Informationen



CORPORATE RESPONSIBILITY BEI MAN

- [➔ MAN CR-Bericht 2017 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
