

# Corporate Responsibility bei MAN

# ▶ 2018

# ÜBERSICHT

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft  
und Integrität

Anhang

SEITE 01  
VORWORT

SEITE 03  
DIE MAN  
GRUPPE IM  
PORTRÄT

SEITE 06  
UNSER ANSATZ

SEITE 12  
PRODUKTE

SEITE 23  
PRODUKTION

SEITE 32  
LIEFERKETTE

SEITE 36  
MENSCHEN

SEITE 50  
GESELLSCHAFT  
UND  
INTEGRITÄT

SEITE 58  
ANHANG

- WESENTLICHE KENNZAHLEN IM ÜBERBLICK
- GRI-INHALTS-INDEX UND FORTSCHRITTMITTEILUNG 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,

ob alternative Antriebe, Digitalisierung oder automatisiertes Fahren: Die sich rasant wandelnde Mobilität eröffnet MAN neue Geschäftschancen, die zugleich unsere Antworten auf globale Herausforderungen sind. Ein entscheidender Erfolgsfaktor ist hierbei unsere Innovationskraft – mit der wir Verantwortung entlang unserer Wertschöpfungskette übernehmen.

Um urbane Mobilität schadstoffarm und möglichst lokal emissionsfrei zu gestalten, bringen wir in enger Zusammenarbeit mit Städten und Logistikpartnern elektrisch und gasbetriebene Nutzfahrzeuge auf die Straße. Mit dem eTGE verkaufen wir seit 2018 unseren ersten elektrisch betriebenen Transporter in Serie. Ab 2023 starten wir auch die Serienfertigung von eTrucks für den städtischen Verteilerverkehr. Bereits heute testen wir die Fahrzeuge im Alltagseinsatz: Mit der Übergabe der ersten MAN eTrucks an Mitgliedsunternehmen des Council für nachhaltige Logistik haben wir im September 2018 eine im Nutzfahrzeugbereich einzigartige Entwicklungspartnerschaft in die Praxis überführt. Auch bei unseren Bussen setzen wir verstärkt auf alternative Antriebe: Mit dem neuen Lion's City G hat MAN ein Fahrzeug entwickelt, das mit Erdgas schadstoffarm und mit Biogas CO<sub>2</sub>-neutral unterwegs ist. Im Jahr 2020 planen wir zudem, die Serienproduktion von vollelektrisch angetriebenen Stadtbussen zu starten.

Die große Herausforderung im nächsten Jahrzehnt ist, die Ziele der CO<sub>2</sub>-Regulierung für schwere Nutzfahrzeuge von -15 % CO<sub>2</sub>-Emissionen im Jahr 2025 und -30 % im Jahr 2030 zu erreichen. MAN hat mit seiner Elektrifizierungsstrategie den richtigen Weg eingeschlagen. Allerdings gibt es heute in keinem Mitgliedstaat der EU eine Ladeinfrastruktur für E-Lkw oder Wasserstofftankstellen, die auf die Anforderungen schwerer Nutzfahrzeuge zugeschnitten sind. MAN arbeitet gemeinsam mit Politik, Ver-

bänden und Umweltorganisationen an den Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Transformation des Transportsektors, die zur Erreichung der Klimaziele von Paris beiträgt.

Klimaschutz spielt auch für unsere Produktion eine zentrale Rolle. Im Rahmen der MAN-Klimastrategie hatten wir uns zum Ziel gesetzt, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß an unseren Standorten bis 2020 absolut um 25 % im Vergleich zum Basisjahr 2008 zu verringern. Bereits 2018 haben wir mit einer Reduktion von 26 % unser Ziel vorzeitig erreicht. MAN wird seine Maßnahmenpläne zur Energie- und CO<sub>2</sub>-Reduktion an den Standorten weiterverfolgen. Diese umfassen beispielsweise eine verstärkte Nutzung von regenerativen Energien und die Einführung neuer Energieversorgungskonzepte.

Die Übernahme von sozialer und ökologischer Verantwortung ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur von MAN. Unsere Mitarbeiter engagieren sich ehrenamtlich für gemeinnützige Projekte, unter anderem in Zusammenarbeit mit dem SOS-Kinderdorf und dem Bund Naturschutz. Ein Einsatz mit Signalwirkung, der zum Mitmachen motiviert: Die freiwillig geleisteten Stunden unserer Mitarbeiter haben sich im Vorjahresvergleich vervierfacht.

Ein wichtiges Signal nach innen und außen ist auch unser Einsatz für eine vielfältige Belegschaft: MAN betrachtet Pluralität und Inklusion als zentrale Voraussetzung für seine Innovationskraft. Von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen bis hin zu altersgemischten Teams – das Thema bewegt unsere Beschäftigten. Einen Strategieprozess haben wir hierzu im Januar 2019 gestartet, der in den kommenden Jahren unternehmensweit ausgerollt wird.

---

**Übersicht**

---

**Vorwort**

---

**Porträt**

---

**Unser Ansatz**

---

**Produkte**

---

**Produktion**

---

**Lieferkette**

---

**Menschen**

---

**Gesellschaft  
und Integrität**

---

**Anhang**

---

**Vorwort**

Im Jahr 2018 hat MAN auch die Flüchtlingsintegration weiter ausgebaut: 99 Flüchtlinge haben wir gruppenweit über Einstiegsqualifizierungen, Ausbildungsplätze und Praktika in das Arbeitsleben eingebunden. Für unsere Bemühungen hat uns die Landeshauptstadt München den Engagementpreis 2018 verliehen.

Mit der aktuellen CR-Strategie antwortet MAN auf die globalen und geschäftsrelevanten Herausforderungen, die für das Unternehmen wesentlich sind. Der vorliegende Bericht macht unseren Beitrag transparent und stellt Fortschritte wie auch Herausforderungen dar. Gemäß den Standards 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 TRANSPORTLÖSUNGEN SIND UNSER ANSPRUCH

Übersicht

Vorwort

**Porträt**

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft  
und Integrität

Anhang

2018

# 38 430

Mitarbeiter weltweit<sup>1</sup>

# 12,1

Mrd € Umsatz<sup>1</sup>

# 4

**Unternehmensbereiche:**  
**MAN Truck & Bus**  
**MAN Latin America**  
**MAN Energy Solutions<sup>2</sup>**  
**Renk<sup>2</sup>**

2018

# 30

Produktionsstandorte  
in 14 Ländern

# 13,9

Mrd € Auftragseingang<sup>1</sup>

# 332

Mio € Operatives Ergebnis<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Die Kennzahlen werden ohne die aufgegebenen Geschäftsbereiche ausgewiesen.

<sup>2</sup> Das Power-Engineering-Geschäft der MAN SE mit der Renk AG und der MAN Energy Solutions SE (vormals MAN Diesel & Turbo) wurde zum 31. Dezember 2018 an eine Konzerngesellschaft der Volkswagen AG veräußert.



Weitere Informationen:  
[www.corporate.man.eu](http://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 einer der führenden Nutzfahrzeug-Konzerne in Europa. Als Anbieter von Transportern, Lkw, Bussen, Diesel- und Gasmotoren sowie Dienstleistungen rund um die Personenbeförderung und den Güterverkehr halten wir in allen Unternehmensbereichen führende Marktpositionen. MAN Truck & Bus verfügt über Produktionsstätten in drei europäischen Ländern sowie in Russland, Südafrika und der Türkei. MAN Latin

America produziert Lkw und Busse in Brasilien und Mexiko. Das Power-Engineering-Geschäft der MAN SE (Renk und MAN Energy Solutions) ist zum Jahresende 2018 auf Weisung der TRATON SE an eine Tochtergesellschaft der Volkswagen AG veräußert worden.

Weitere Informationen zur Geschäftstätigkeit der MAN Gruppe finden Sie im [Geschäftsbericht 2018](#), S.25 ff.

## Die Unternehmensbereiche

Commercial Vehicles		Power Engineering	
MAN Truck & Bus	MAN Latin America	MAN Energy Solutions	Renk (76 %)
Zählt zu den führenden Herstellern von Nutzfahrzeugen in Europa. Das Produktportfolio umfasst Transporter, Lkw, Busse, Diesel- und Gasmotoren sowie Dienstleistungen rund um die Personenbeförderung und den Gütertransport. MAN Truck & Bus ist damit Full-Range-Anbieter von Nutzfahrzeugen zwischen drei und 44 t für jeden Einsatzbereich sowie von Sonderfahrzeugen bis 250 t Gesamtgewicht.	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 Caminhões e Ônibus 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. Mit der Umbenennung von MAN Diesel & Turbo in MAN Energy Solutions wird die strategische Ausrichtung noch stärker auf nachhaltige Technologien und Lösungen gelegt und das Portfolio um Hybrid-, Speicher- und digitale Servicetechnologien erweitert.	Ist ein weltweit anerkannter Hersteller von hochwertigen Spezialgetrieben, Komponenten der Antriebstechnik sowie Prüfsystemen.
Umsatz 2018	Umsatz 2018	Umsatz 2018	Umsatz 2018
<b>10 815 Mio €</b>	<b>1 421 Mio €</b>	<b>3 128 Mio €</b>	<b>502 Mio €</b>

Übersicht

Vorwort

**Porträt**

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft  
und Integrität

Anhang

### Langfristig angelegte Wachstumsstrategie

Technologieführerschaft ist 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. Angesichts der großen aktuellen Herausforderungen richten wir unsere Anstrengungen zur Entwicklung neuer Produkte und Serviceleistungen klar auf die Zukunftsthemen alternative Antriebe, Digitalisierung und automatisiertes Fahren aus.

### Wirtschaftliche Entwicklung

Im Berichtsjahr sind die Weltwirtschaft und der globale Handel zwar erneut gewachsen. Vor allem die handelspolitischen Verwerfungen sowie der Brexit und dessen unklare Folgen sorgten aber für Unsicherheit. Unter diesen Bedingungen hat sich das Geschäft der MAN Gruppe erfreulich entwickelt. Der Umsatz der MAN Gruppe, ohne aufgegebene Geschäftsbereiche, lag 2018 mit 12 104 Mio € um 9,2% über dem Vorjahresniveau (2017: 11 087 Mio €). Wir erwirtschafteten ein operatives Ergebnis von 332 Mio €, was im Vergleich zum Vorjahr um 26 Mio € leicht gesunken ist. An die Aktionäre haben wir 2018 Garantiedividenden von 5,10 € pro Aktie ausgeschüttet.

Der europäische Lkw-Markt hat im Jahr 2018 noch einmal leicht gegenüber dem Vorjahr zugelegt. Die brasilianische Wirtschaft verzeichnete 2018 im zweiten Jahr in Folge ein leichtes Wachstum und hat damit die vorherige Rezession überwunden. In diesem Zuge stieg auch die Lkw-Nachfrage in Brasilien an. Sie lag erheblich über dem schwachen Vorjahreswert. Der russische Markt verschlechterte sich im Jahresverlauf und wuchs insgesamt nur minimal gegenüber dem Vorjahr. Die Nachfrage nach Bussen lag auf den für MAN relevanten Märkten insgesamt leicht

über dem Vorjahresniveau. Im Jahr 2018 wurden bei MAN insgesamt 146 268 Fahrzeuge bestellt, 22% mehr als im Vorjahr. MAN Latin America konnte den Auftragseingang in Stückzahlen um 33% steigern, MAN Truck & Bus um 20%.

Die operative Rendite der MAN Gruppe, ohne aufgegebene Geschäftsbereiche, sank von 3,2% auf 2,7%. Auf Maßnahmen zur extensiven Steueroptimierung verzichten wir. Weitere Informationen zur wirtschaftlichen Entwicklung enthält der [MAN Geschäftsbericht 2018](#).

### Beteiligung der Volkswagen AG an der MAN SE

Am 26. April 2013 hat die MAN SE als beherrschte Gesellschaft mit der Truck & Bus GmbH (nunmehr: TRATON SE), einer 100%-igen Tochtergesellschaft der Volkswagen AG, als herrschender Gesellschaft einen Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag geschlossen. Am 31. Dezember 2018 hielt die TRATON SE 87,04% der Stimmrechte und 86,87% der Anteile am Grundkapital der MAN SE.

MAN hat mit Ablauf des 31. Dezember 2018 das Power-Engineering-Geschäft an eine Tochtergesellschaft der Volkswagen AG veräußert. Das Power-Engineering-Geschäft bestand aus den beiden früheren Bereichen MAN Energy Solutions und Renk. Die Transaktion wurde mit Ablauf des 31. Dezember 2018 abgeschlossen. Zu diesem Zeitpunkt ging die Kontrolle über das Power-Engineering-Geschäft auf den Erwerber über.

### Investitionen

Im Geschäftsjahr tätigte die MAN Gruppe, ohne aufgegebene Geschäftsbereiche, Investitionen in Höhe von 683 Mio € (2017: 661 Mio €). Investitionen in Sachanlagen stiegen, Investitionen in Immaterielle Vermögenswerte sanken. Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Lage prüfen wir Investitionsvorhaben besonders kritisch und priorisieren konsequent. Wir halten bewusst an den notwendigen Investitionen fest, die das langfristige Wachstum tragen und geeignet sind, die 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 2025+

Corporate Responsibility (CR) ist seit dem Jahr 2010 integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von MAN. Mit der im Berichtsjahr aktualisierten CR-Strategie 2025+ antwortet MAN auf die globalen und geschäftsrele-

vanten 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 fünf Handlungsfelder:

**VERANTWORTUNG  
FÜR DIE  
PRODUKTE**

→ AB SEITE 12

**VERANTWORTUNG  
IN DER  
PRODUKTION**

→ AB SEITE 23

**VERANTWORTUNG  
IN DER  
LIEFERKETTE**

→ AB SEITE 32

**VERANTWORTUNG  
FÜR DIE  
MENSCHEN**

→ AB SEITE 36

**VERANTWORTUNG  
FÜR DIE  
GESELLSCHAFT**

→ AB SEITE 50

Übersicht

Vorwort

Porträt

**Unser Ansatz**

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft  
und Integrität

Anhang

### MAN als Teil der Gesellschaft

MAN leistet sowohl durch das Kerngeschäft als auch im Rahmen des sozialen Engagements seinen Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs), die 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedet wurden. In den folgenden Kapiteln stellen wir unterschiedliche Maßnahmen dar, die sich unmittelbar auf die einzelnen SDGs beziehen.

### 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 Forschung und Entwicklung, Produktion, Beschaffung, Unternehmens- und Produktstrategie, Personal und Public Affairs der Teilkonzerne sowie der Konzernbetriebsrat 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 Stakeholderdialog zu führen. Das CR-Council tagte im Geschäftsjahr viermal. Darüber hinaus steuert MAN seine CR-Aktivitäten über integrierte Managementsysteme, die in den Kapiteln Produktion (→ Seite 23) und Menschen (→ Seite 36) beschrieben werden.

### Wesentlichkeitsanalyse



[102-43, 102-46, 102-49] Im Jahr 2018 hat MAN eine neue Wesentlichkeitsanalyse erstellt. Dazu haben wir unsere CR-Schwerpunktthemen mithilfe interner und externer Stakeholder aktualisiert. Wir leiten unsere Ziele aus den aktuellen wirtschaftlichen, rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ab und behalten dabei die allgemeinen globalen Herausforderungen im Blick. Maßgeblicher Ansatz ist für uns die Outside-in-Perspektive sowie eine aktive, gestaltende Haltung.

Die CR-Schwerpunktthemen haben wir mit der Unternehmensstrategie und den daraus abgeleiteten Funktionalstrategien verzahnt.

Übersicht

Vorwort

Porträt

**Unser Ansatz**

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft  
und Integrität

Anhang

**[102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-46] Wesentlichkeitsanalyse 2018 – der Prozess**

Entlang der Wertschöpfungskette haben wir intern die für MAN relevanten Herausforderungen (= Handlungsfelder) in Anlehnung an die Sustainable Development Goals (SDGs) sowie globalen Herausforderungen und Stakeholder-Erwartungen definiert. Die Experten schlugen in dieser Phase bereits konkrete Umsetzungsmaßnahmen – den jeweiligen Handlungsfeldern zugeordnet – vor.

Die intern priorisierten Schwerpunktthemen haben wir im Frühjahr 2018 in einem Fokus-Workshop durch externe Stakeholder bewerten lassen. Hierzu waren neben Kunden und Zulieferern auch Vertreter von Großunternehmen, der Wissenschaft, der Kommune, von Beratungsunternehmen sowie namhafte NGOs beteiligt. Eine zentrale Forderung der beteiligten Stakeholder an MAN war es u. a., einen stärkeren Fokus auf die Verantwortung in der Lieferkette zu legen.



Das MAN CR-Council, dem Vertreter aller Ressorts angehören, hat dann eine erste Priorisierung vorgenommen, wobei zwei Kriterien maßgeblich waren: Bedeutung für das Geschäft von MAN (Chancen/Risiken) und Bedeutung für die Stakeholder.

Auf der Grundlage der internen und externen Bewertungen hat das CR-Council die CR-Strategie 2025+ finalisiert. Die 18 Schwerpunktthemen – einschließlich der vorgeschlagenen konkreten Umsetzungsmaßnahmen – wurden im nächsten Schritt mit den aus der Unternehmensstrategie Future Lion abgeleiteten funktionalstrategischen Initiativen verknüpft. So ist sichergestellt, dass die CR-Schwerpunktthemen integraler Bestandteil der MAN Corporate Strategie sind.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft  
und Integrität

Anhang

[102-44, 102-47, 102-49] Wesentliche Themen

## VERANTWORTUNG FÜR DIE PRODUKTE

- Senkung der Treibhausgasemissionen über den Produktlebensweg
- Reduzieren der Schadstoffemissionen
- Steigerung der Verkehrssicherheit
- Nachhaltige Mobilitätsdienstleistungen

## VERANTWORTUNG IN DER PRODUKTION

- Senkung der Treibhausgasemissionen aus Produktion und Logistik
- Reduzieren der Schadstoffemissionen
- Anpassung an den Klimawandel

## VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE

- Vergaberelevanz von CSR-Standards
- Verantwortungsvoller Umgang mit Konfliktmineralien
- Überprüfung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette
- CO<sub>2</sub>-Bilanz in der Lieferkette

## VERANTWORTUNG FÜR DIE MENSCHEN

- Ganzheitliches Gesundheitsmanagement
- Bedarfsgerechte, zukunftsorientierte Ausbildung
- Zukunft der Arbeit – Gestaltung neuer Arbeitsformen
- Zukunftssicheres Talentmanagement

## VERANTWORTUNG FÜR DIE GESELLSCHAFT

- Vorbildliches Compliance- und Risikomanagement
- Offener Stakeholderdialog
- Faktenbasierter, konstruktiver Dialog mit der Politik

## Übersicht

## Vorwort

## Porträt

## Unser Ansatz

## Produkte

## Produktion

## Lieferkette

## Menschen

Gesellschaft  
und Integrität

## Anhang

## Unser Ansatz

## 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 CO<sub>2</sub>-Grenzwerte für Nutzfahrzeuge, mögliche CO<sub>2</sub>-Steuern oder den Emissionshandel für den Logistiksektor
- Wetterextreme wie Stürme, Überschwemmungen, Hagel und starker Schneefall, die zu Produktions- oder Lieferantenausfällen führen können
- Eine Risikoanalyse und Simulation des Klimawandels für die Produktion ergab ein Risikopotenzial von extremen Hitzeperioden, die unsere Mitarbeiter belasten 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 CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-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 2018](#), S. 45 ff., zu finden. Risiken aus dem Klimawandel werden auch durch das MAN Risikomanagement untersucht.

### MAN-Klimastrategie

MAN will einen signifikanten Beitrag zur CO<sub>2</sub>-Reduktion leisten und gleichzeitig unternehmerische Chancen nutzen. Die 2011 beschlossene MAN-Klimastrategie verfolgen wir konsequent. Dabei binden wir aktiv unsere Mitarbeiter ein und identifizieren Ansatzpunkte entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Schwerpunkt ist die Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Produktion. Gleichzeitig ist es unser Anspruch, unseren Kunden ein effizientes Produkt- und Serviceportfolio zu bieten.

Im Rahmen der Klimastrategie hatten wir uns zum Ziel gesetzt, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß an unseren Standorten bis 2020 absolut um 25 % im Vergleich zum Basisjahr zu verringern (→ Seite 26). 2018 haben wir mit der Reduzierung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen um 26,0 % unser Ziel vorzeitig erreicht. Jetzt gilt es, die verbleibenden Aktivitäten und Maßnahmen weiter umzusetzen und das Zielniveau bis 2020 zu halten.

---

**Übersicht**


---



---

**Vorwort**


---



---

**Porträt**


---



---

**Unser Ansatz**


---



---

**Produkte**


---



---

**Produktion**


---



---

**Lieferkette**


---



---

**Menschen**


---



---

**Gesellschaft  
und Integrität**


---



---

**Anhang**


---



---

**Unser Ansatz**


---

MAN Truck & Bus hatte zur Erreichung des CO<sub>2</sub>-Ziels in der Produktion einen CO<sub>2</sub>-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. Aktuell arbeiten wir neben der Einführung des Energiemanagementsystems bei MAN Truck & Bus an der Weiterentwicklung der MAN-Klimastrategie mit Ausblick auf das Jahr 2030.

---

 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.

Dafür führt MAN Truck & Bus bspw. ökobilanzielle Betrachtungen (Life Cycle Assessment – LCA) typischer Fernverkehr-Lkw unter Berücksichtigung diverser Antriebs-/Kraftstoffkombinationen und weitere Untersuchungen durch. Die betrachteten Lebenswegphasen reichen hierbei von der Herstellung über die Nutzung bis hin zum Lebensende (Recycling), decken also den gesamten Lebensweg des Produktes ab.

Um die CO<sub>2</sub>-Einsparpotenziale entlang des Lebensweges unserer Produkte zu ermitteln, berechnen wir den Product Carbon Footprint (PCF) gemäß den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol „Product

Accounting and Reporting Standard“ für ausgewählte Produktgruppen von MAN Energy Solutions. 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).

Darüber hinaus nehmen wir ökobilanzielle Betrachtungen anderer Umweltwirkungen über den Lebensweg vor. Im Jahr 2016 wurde der Ansatz bei MAN Energy Solutions um eine PCF-Analyse eines Getriebe-kompressors 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. 10).

## 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 CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-Emissionswert von 12 Gramm/Personenkilometer bei voller Auslastung.

Der neue MAN Lion's City setzt den Maßstab für einen wirtschaftlichen und umweltschonenden Stadtbuss. Der optionale MAN Efficient-Hybrid im neuen MAN Lion's City kann den Spritverbrauch reduzieren. Hierfür wird Bremsenergie rückgewonnen und gespeichert, um damit

## Emissionen reduzieren

Für eine Studie des ACEA (European Automobile Manufacturers' Association) ermittelte MAN die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Nutzfahrzeug von 1994 bis 2016. Dazu fuhren 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 CO<sub>2</sub>-Emissionen von 31,5% für den Zeitraum 1994 – 2016 aus.

Es gehört zu den zentralen Zielen von MAN, den Transport nachhaltiger zu gestalten. MAN arbeitet daher mit großem Aufwand an alternativen Antrieben für Busse und Lkw. Wenn nun auf europäischer Ebene CO<sub>2</sub>-Grenzwerte für Nutzfahrzeuge beschlossen werden, begrüßen wir diesen Schritt ausdrücklich – allerdings nur, wenn die geforderten Grenzwerte technologisch und wirtschaftlich auch wirklich darstellbar sind.

**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**

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.

Bei den Motoren steht neben der bereits 2016 neu vorgestellten Euro 6c-Motorengeneration von D26 und D38 die 2017 eingeführte neue Do8-Generation im Mittelpunkt. Diese zeichnet sich vor allem durch ihre rein auf der sogenannten Selective Catalytic Reduction (SCR)-Technologie beruhende Abgasnachbehandlung aus.

**Schadstoffarmer Erdgasantrieb**

Erdgas (CNG) 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**

Auf dem Weg zu weniger Emissionen in Städten spielen CNG-Busse eine wichtige Rolle, denn sie stoßen so gut wie keinen Feinstaub oder Stickoxide aus und durch die Verwendung von Biogas oder synthetischem Erdgas (Power-to-Gas-Verfahren) ist bereits heute ein nahezu CO<sub>2</sub>-neutraler Betrieb möglich. Daher werden CNG-Busse auch auf absehbare Zeit Bestandteil unseres Portfolios bleiben. MAN Truck & Bus stellte auf der Internationalen Automobil-Ausstellung (IAA) für Nutzfahrzeuge 2018 den neuen E18-Motor für den Einsatz im Stadtbusbereich vor, der vor allem in Verbindung mit dem MAN EfficientHybrid ökonomische und ökologische Gesichtspunkte miteinander vereint.

Der erdgasbetriebene Stadtbus MAN Lion's City GL CNG kann, mit speziellem Biogas betankt, beinahe CO<sub>2</sub>-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 Energy Solutions 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 Energy Solutions 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 Energy Solutions seinen Kunden Technologien für die Nachrüstung ihrer bestehenden Flotten bereitstellt, strebt das Unternehmen an, eine maritime Energiewende anzustoßen. Im Jahr 2017 hat MAN Energy Solutions 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.

---

**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**


---



---

## Die Maritime Energiewende

Inspiziert vom Erfolg der Energiewende auf dem Strommarkt setzt sich MAN Energy Solutions 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 CO<sub>2</sub>-Ausstoß deutlich gesenkt werden. Durch die Herstellung von synthetischem LNG aus erneuerbaren Energien können in einem zweiten Schritt auch die CO<sub>2</sub>-Emissionen vollständig abgestellt werden. MAN Energy Solutions macht sich für ein geschlossenes Vorgehen von nationalen Regierungen, der internationalen Seeschiffahrts-Organisation (IMO) als weltweitem Regulierer und der globalen Schiffsindustrie stark.

---

## 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 Stadtbussen und Lkw vor. Damit treibt MAN die Elektromobilität bei Nutzfahrzeugen voran. In enger Zusammenarbeit mit Städten und Logistikpartnern entwickeln wir wirtschaftlich tragfähige eMobility-Lösungen.

### eTGE

Mit dem eTGE hat MAN 2018 sein erstes Serien-E-Fahrzeug vorgestellt. Mit dem rein elektrisch angetriebenen Transporter geht MAN einen weiteren Schritt Richtung emissionsfreier Ballungsräume. Bereits im Juli 2018 startete im MAN Werk in Września die Produktion. Auf der IAA Nutzfahrzeuge 2018 in Hannover feierte das Fahrzeug seine Weltpremiere. Mit einer Reichweite von rund 160 Kilometern und einer Nutzlast von 1t bis zu 1,75t – je nach Zulassung – ist der Elektro-Transporter für die Logistik der „letzten Meile“ prädestiniert.

### eTruck

MAN hat 2018 die Praxiserprobung von eTrucks gestartet. Neun Partnerunternehmen des österreichischen Council für nachhaltige Logistik (CNL) testen die eTrucks im regulären Logistikeinsatz für mehrere Monate. Mit der offiziellen Übergabe der eTrucks im September 2018 setzt MAN Truck & Bus einen weiteren Meilenstein auf dem Weg zur Elektrifizierung des städtischen Verteilerverkehrs, wo Emissionsfreiheit und geringe Lärmbelastung eine immer wichtigere Rolle spielen. Das eTruck Entwicklungs- und Versuchsprogramm mit ausgesuchten Kunden ist Teil der eMobility-Roadmap von MAN Truck & Bus für innerstädtische Transportlösungen, die ab 2023 Teil des Produktangebotes werden sollen.

Die Testfahrzeuge auf MAN TGM-Basis sind kundenspezifisch konzipiert und für eine authentische Praxiserprobung ausgelegt. Sie liefern zum Beispiel Getränke, Lebensmittel oder Fahrzeugteile aus – und das ohne lokale Emissionen aus einer Kraftstoffverbrennung und fast geräuschlos. Die gemeinsam mit den Partnerunternehmen des CNL gesammelten Erfahrungen wird MAN in die weitere Serienentwicklung von Elektro-Lkw einfließen lassen. Im baldigen Anschluss an die Praxistests ist die Fertigung einer ersten Kleinserie geplant.

**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**

Bereits auf der IAA 2018 präsentierte MAN ein vollelektrisches eTruck Soloverteiler-Fahrgestell mit Wechselbrückenrahmen in 6x2-Achskonfiguration. Der 26-Tonner auf MAN TGM-Basis bietet mit Batterien, die unter dem Fahrerhaus und seitlich am Rahmen verbaut werden können, bis zu 200 km Reichweite. Das für den klassischen Einsatz in der City-Logistik konzipierte Fahrzeug eignet sich für unterschiedliche Aufbauanwendungen vom Trockenfracht- oder Kühlkoffer bis hin zu Abfallsammelaufbauten. Der hierfür gegebenenfalls benötigte zusätzliche Antrieb erfolgt ebenfalls elektrisch.

**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 geräuscharme und emissionsfreie Antriebstechnologien einzusetzen, zum anderen bieten sich 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.

**eBus**

Solo- und Gelenkbusse von MAN wird es ebenfalls mit batterieelektrischem Antrieb geben: Im Jahr 2020 werden seriennahe reinelektrische Demofahrzeuge bei ausgewählten Kunden im Praxiseinsatz getestet. Die Serienproduktion startet im Anschluss.

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 ein wirtschaftlich optimiertes Zero-Emission-Konzept zu entwickeln.

**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 den Energiebedarf, die passende Infrastruktur sowie Wartungskonzepte und optimale Flottenauslegung.

Herausfordernd sehen wir derzeit die ausreichende Verfügbarkeit von Energie an den Einsatzorten sowie die notwendige Infrastruktur. Mit interessierten Kunden steht MAN Transport Solutions im engen Austausch, um auch die Betriebshöfe und Werkstätten entsprechend vorzubereiten.

**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**

MAN erwartet, dass die Elektrifizierung der Neuwagenflotte einen maßgeblichen Beitrag leisten kann, um die Klimaziele zu erreichen. Voraussetzung ist allerdings die Bereitstellung von regenerativ erzeugtem Strom.

**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 Stadtbusflotten und somit die Voraussetzung für einen erfolgreichen Einzug der emissionsfreien Antriebstechnologien in den Städten. Daher beteiligt sich MAN beispielsweise an dem Förderprojekt „eBusCS“ (Electric Bus Charging System), das auch vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie unterstützt wird. Themenschwerpunkte der Standardisierung aus Herstellersicht sind unter anderem die Ladekommunikation gemäß ISO 15118, die Positionierung 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 Energy Solutions 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 Energy Solutions 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 Energy Solutions.

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 Energy Solutions 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 CO<sub>2</sub>-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 Portfolio umfasst mehr als 4 000 Positionen und leistet einen entscheidenden Beitrag zur Nachhaltigkeit der Ersatzteilversorgung. Eine vom TÜV Nord zertifizierte Studie zeigt, dass bei der Aufbereitung eines ecoline-Zylinderkopfes gegenüber der Produktion eines baugleichen neuen Zylinderkopfes 85 % weniger CO<sub>2</sub> ausgestoßen wird. Darüber hinaus werden Methanemissionen, Energieverbrauch und Rohstoffe wie Gussmaterial eingespart.

MAN Energy Solutions 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 der TRATON GROUP auf seiner offenen und cloudbasierten Plattform digitale Lösungen für das gesamte Transport- und Logistik-Ökosystem an. RIO richtet sich an alle Beteiligten der Lieferkette: Produzenten und Versender von Fracht, Manager von Speditionen, Transport- und Logistikunternehmen, Flotten- und Fuhrparkverantwortliche, Disponenten und Planer sowie Fahrzeugführer.

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 CO<sub>2</sub>-Fußabdruck 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 Steuerungssystemen 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 deutliche Kraftstoffeinsparung – je nach Fahrzeugtyp und Konvoilänge – für den gesamten Platoon, was zu einer Reduzierung der CO<sub>2</sub>-, 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. Ab Juni 2018 wurden diese Fahrzeuge über mehrere Monate im realen Logistikbetrieb von DB Schenker sowie mit echten Berufskraftfahrern erfolgreich auf dem digitalen Testfeld Autobahn A9 zwischen München und Nürnberg getestet. Die offiziellen Ergebnisse des Forschungsprojekts wurden im Mai 2019 veröffentlicht. Erste Erfahrungen zeigen, dass die Fahrer das Platooning-System gut annehmen und keine signifikante Überforderung bzw. Unterforderung auftritt.

**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****MAN gewinnt Truck Innovation Award**

MAN Truck & Bus hat mit seinem „Fahrerlosen Absicherungsfahrzeug auf Autobahnen – aFAS“, einem automatisierten Sicherheits-Lkw Level 4, den ersten Truck Innovation Award für das Jahr 2019 gewonnen. Die erstmals verliehene Auszeichnung wird von der Jury des International Truck of the Year vergeben.

Das MAN aFAS ist eine innovative Sicherheitslösung und fährt unbemannt und vollautomatisch hinter beweglichen Baustellen (Wanderbaustellen) und folgt dabei mittels einer Car-to-Car-Kommunikation dem vorausfahrenden Lkw, der auf der Pannenspur von Autobahnen eingesetzt wird. Bei herkömmlichen Folgefahrzeugen kommt es immer wieder zu teils schwerwiegenden Auffahrunfällen. Beim Einsatz des MAN aFAS ist während der Absicherungsfahrt kein Fahrer im Fahrzeug.

**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 % CO<sub>2</sub> eingespart werden. Die längeren Lastzüge dürfen seit Ende 2017 unbefristet auf einem definierten Positivnetz in Deutschland fahren.

Im Rahmen des EU Horizon 2020 Forschungsprojektes AEROFLEX werden unter der Leitung von MAN 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 Energy Solutions 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 2018 zentral durchgeführten Produktsicherheitsaudits das sehr gute Bewusstsein für Produktsicherheit in der gesamten Organisation von MAN Energy Solutions.

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 der Produkte von MAN Truck & Bus überwacht und sichergestellt.

## TÜV-Report Nutzfahrzeuge

Bei dem zuletzt im Jahr 2017 durchgeführten TÜV-Report Nutzfahrzeuge überzeugte MAN Truck & Bus zum fünften Mal in Folge mit dem höchsten Anteil an Fahrzeugen, die ohne Beanstandung durch die Hauptuntersuchungen kamen.

## Fahrerassistenzsysteme

Im Rahmen der langjährigen Unfallforschung verbessert MAN Truck & Bus stetig die Sicherheit seiner Fahrzeuge. Die Fahrerassistenzsysteme Abstandsregeltempomat (ACC) und 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 Befragung bewerteten 94% der Fahrer das ACC als deutlich sicherheitssteigernd und als eines der wichtigsten Lkw-Assistenzsysteme.

## Trainings

MAN ProfiDrive ist das qualifizierte Weiterbildungsprogramm von MAN Truck & Bus, das in 47 Ländern weltweit zum Einsatz kommt. Mit branchenspezifischen Trainings nach dem Berufskraftfahrerweiterbildungsgesetz lernen Fahrer mit einer umsichtigen Fahrweise Risiken im Straßenverkehr zu vermeiden. Somit können die Sicherheit erhöht, Verbrauchswerte gesenkt und Kosten für Verschleiß und Abnutzung reduziert werden.

## 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

## 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 2018 wurden im Rahmen der CFS-Studie knapp 50 000 Interviews geführt. Knapp 95 % der Befragten bewerteten MAN Truck & Bus mit mindestens „gut“ und rund 75 % mit mindestens „sehr gut“. Die Kundenzufriedenheit ist damit im Vergleich zu den Vorjahren 2015, 2016 und 2017 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 CO<sub>2</sub>-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.

MAN Energy Solutions führt alle zwei Jahre ein umfassendes Customer-Satisfaction-Monitoring im Rahmen einer Online-Befragung durch. Im Jahr 2017 wurden 5 800 Kunden interviewt, 48 % der Befragten bewerteten MAN Energy Solutions 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 CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren und einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

## Geltungsbereich der Kennzahlen

Einbezogen sind 34 Standorte der Unternehmensbereiche MAN Truck & Bus, MAN Latin America, MAN Energy Solutions und Renk. Aussagen zum Arbeitsschutz und Gesundheitswesen beziehen sich auf die 34 Standorte. 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 in den Umweltkennzahlen enthalten.

CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-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.

Der Standort Pithampur ist nur bis einschließlich September 2018 berücksichtigt, da er danach aus der Unternehmensgruppe ausgeschieden ist.

**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 2018****Commercial Vehicles**

Die Produktion bei MAN Truck & Bus war im Jahr 2018 geprägt durch ein gegenüber 2017 gestiegenes Produktionsvolumen. Die Anzahl der produzierten Fahrzeuge stieg um 10,3% auf 95 503 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.

Das Produktionsvolumen von MAN Latin America konnte im Jahr 2018 um 32,7% auf 35 277 produzierte Fahrzeuge erneut gesteigert werden. Hierdurch erhöhten sich die vom Volumen abhängigen Umweltkennzahlen.

**Power Engineering**

Die Märkte für Power Engineering unterliegen unterschiedlichen regionalen und konjunkturellen Einflüssen, deshalb sind die jeweiligen Geschäftsverläufe meist unabhängig voneinander.

Der Marinemarkt blieb im Jahr 2018 auf dem niedrigen Niveau des Vorjahres. Geplante strengere Emissionsrichtlinien bedingten einen positiven Trend zugunsten von gasbetriebenen oder mit Dual-Fuel-Motoren ausgerüsteten Schiffen. Die konstante Nachfrage in der Handelsschifffahrt stützte sich vorwiegend auf Bestellungen von Containerschiffen und LNG-Frachtern. Der Markt für die Energieerzeugung zeigte sich gegenüber dem Vorjahr leicht erholt. In allen Anwendungsbereichen, vor allem bei Gas, konnte eine höhere Nachfrage festgestellt werden.

## 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 Bestandteile unseres Umweltmanagementsystems. Als erster Produktionsstandort hat unser Werk in Pine-town die Zertifizierung nach ISO 50001 erhalten. Gleichfalls ist unsere Vertriebsgesellschaft Deutschland (SRG) nach ISO 50001 zertifiziert.

Im Jahr 2018 wurde ein „Konvoi-Projekt“ bei MAN Truck & Bus gestartet, um die großen Produktionsstandorte (München, Dachau, Nürnberg, Ankara und Starachowice) systematisch auf die Zertifizierung nach der ISO 50001 vorzubereiten. Planmäßig soll die erste Zertifizierung im Jahr 2020 wirksam werden.

## Energieverbrauch

Der Energieverbrauch der MAN-Produktionsstandorte hat sich 2018 erhöht und liegt bei 1,41 Mio MWh (2017: 1,38 Mio MWh). Im Bereich Commercial Vehicles ist der Energieverbrauch pro produziertem Fahrzeug von 8,4 MWh im Jahr 2017 auf 7,6 MWh pro Einheit im Jahr 2018 gesunken.

An den Standorten von MAN Truck & Bus in Salzgitter, Starachowice und Krakau wurde im Jahr 2018 der Bezug von Strom auf Grünstrom umgestellt. In Summe wurden 2018 an diesen Standorten 56 500 MWh Grünstrom bezogen und damit eine Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen von fast 40 000 t CO<sub>2</sub> erreicht. Der Standort Resende von MAN Latin America hat im Berichtsjahr Grünstrom in Höhe von 37 300 MWh bezogen. Die MAN Energy Solutions Standorte Berlin und Saint-Nazaire haben im Berichtsjahr 8 400 MWh regenerativen und CO<sub>2</sub>-neutralen Strom bezogen.

### Energieverbrauch

In MWh	2016	2017	2018	CV	PE
Direkter Energieverbrauch (Brennstoffe und -gase)	647 206	678 696	687 473	458 887	228 586
Indirekter Energieverbrauch	719 905	698 604	720 643	535 657	184 986
Elektrische Energie	458 185	446 460	475 515	336 849	138 666
Wärmeenergie	261 720	252 144	245 128	198 808	46 320
<b>Gesamt</b>	<b>1 367 111</b>	<b>1 377 300</b>	<b>1 408 116</b>	<b>994 544</b>	<b>413 572</b>

CV: Commercial Vehicles  
PE: Power Engineering

### Direkter Primärenergieverbrauch

In MWh	2016	2017	2018	CV	PE
Heizöl	2 583	3 108	3 440	2 857	583
Erdgas	378 143	409 175	416 430	276 719	139 711
Diesel	259 874	259 312	261 331	176 105	85 226
Sonstige <sup>1</sup>	6 606	7 102	6 272	3 206	3 066

<sup>1</sup> 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)

In MWh pro Stück	2016	2017	2018
	8,8	8,4	7,6

## 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

CO<sub>2</sub>-Emissionen

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen pro produziertem Fahrzeug im Geschäftsbereich Commercial Vehicles sind im Berichtszeitraum um 17,2% gesunken. Auch die absoluten CO<sub>2</sub>-Emissionen der MAN-Produktionsstandorte im Geschäftsbereich Commercial Vehicles haben sich im Berichtszeitraum in Summe um 4,3% verringert.

**CO<sub>2</sub>-Emissionen pro produziertem Fahrzeug  
(Angaben für das Geschäftsfeld Commercial Vehicles)**


In Tonnen pro Stück	2016	2017	2018
	2,9	2,5	2,1

**Absolute direkte und indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen<sup>1</sup>**


In Tonnen CO <sub>2</sub>	2016	2017	2018	CV	PE
Indirekte Emissionen	287 346	265 032	250 052	173 627	76 425
Direkte Emissionen	148 119	154 620	156 489	104 586	51 903
<b>Gesamt</b>	<b>435 465</b>	<b>419 652</b>	<b>406 541</b>	<b>278 213</b>	<b>128 328</b>

<sup>1</sup> Direkte Emissionen resultieren aus der Verbrennung von Primärenergieträgern, z. B. Erdgas, Heizöl, Diesel; indirekte Emissionen resultieren aus fremdbezogenem 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

**CO<sub>2</sub>-Einsparungen im Rahmen der Klimastrategie**

Im Rahmen der Klimastrategie hatten wir uns bis 2020 das Ziel gesetzt, unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Produktion um 25% im Vergleich zum Basisjahr 2008 zu verringern. 2018 haben wir mit der Reduzierung um 26,0%, das sind rund 141 374 Tonnen CO<sub>2</sub> (→ Geltungsbereich der Klimastrategie Seite 23), unser Ziel vorzeitig erreicht. Zur Realisierung unseres

Klimaziels haben die Standorte Maßnahmenpläne zur Energieverbrauchs- und CO<sub>2</sub>-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.

**CO<sub>2</sub>-Einsparungen 2018**

# 26,0 %

**Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen gegenüber dem Basisjahr 2008.  
Damit haben wir unser Ziel vorzeitig erreicht.**

Die CO<sub>2</sub>-Reduzierungen werden in Relation zu Investitionen und Einsparungen gesetzt, um dort zu investieren, wo die CO<sub>2</sub>-Vermeidungskosten niedrig sind und der Beitrag zur Zielerreichung hoch ist.

**CO<sub>2</sub>-Einsparungen im Rahmen der Umsetzung der Klimastrategie**

CO <sub>2</sub> -Emissionen in Tonnen	Basisjahr 2008	2018	Einsparung in %
Commercial Vehicles	401 800	275 543	- 31,4
MAN Truck & Bus	374 600	265 710	- 29,1
MAN Latin America	27 200	9 833	- 63,8
Power Engineering	142 800	127 683	- 10,6
MAN Energy Solutions	122 800	104 965	- 14,5
Renk	20 000	22 718	+ 13,6
<b>Gesamt</b>	<b>544 600</b>	<b>403 226</b>	<b>- 26,0</b>

# EFFIZIENZ IN TRANSPORT UND LOGISTIK

## Übersicht

## Vorwort

## Porträt

## Unser Ansatz

## Produkte

## Produktion

Klima und Energie

Effizienz in Transport und Logistik

Umwelt- und Ressourcenschutz

## Lieferkette

## Menschen

## Gesellschaft und Integrität

## Anhang

## 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 CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Transportvorgängen wurde ein entsprechendes Tool implementiert.

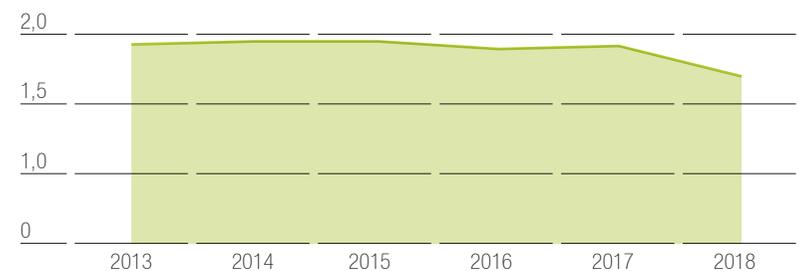
Um den CO<sub>2</sub>-Ausstoß in unserer eigenen Transportkette zu senken, beliefern uns unsere Gebietsspediteure über Knotenpunkte, die Sendungen bündeln, eine optimale Auslastung der Lkw sicherstellen und Leerfahrten vermeiden. Als Nutzfahrzeughersteller legen wir auch bei unseren Dienstleistern großen Wert darauf, dass sie moderne Lkw einsetzen, die neueste Abgasvorschriften einhalten und umweltfreundlich mit niedrigem Energieverbrauch betrieben werden sowie besonders emissionsarm sind.

In der Logistik von MAN Truck & Bus wurden im Berichtsjahr 69 473 Tonnen CO<sub>2</sub> (2017: 82 189 Tonnen CO<sub>2</sub>) im Rahmen der Zulieferung und 104 535 Tonnen CO<sub>2</sub> (2017: 96 297 Tonnen CO<sub>2</sub>) bei der Auslieferung der Produkte emittiert. Dies entspricht einer absoluten Senkung von rund 2,6% gegenüber dem Jahr 2017 und einer Reduktion der Emissionen je Fahrzeug um 14% auf 1,61 Tonnen CO<sub>2</sub> je Fahrzeug. Diese Verbesserung ist zurückzuführen auf ein deutlich höheres Produktionsprogramm und weiter steigende Absätze der Produktpalette (TGE). Gleichzeitig wurden die Prämissen für die Berechnungslogik aktualisiert.

Der Bereich Logistik von MAN Truck & Bus ergriff zur kontinuierlichen Verbesserung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes im Jahr 2018 folgende Maßnahmen:

- Im Rahmen des Konzernverbunds von MAN Truck & Bus und Scania wurde die Umsetzung eines gemeinsamen Zugkonzepts auf hochvolumigen Strecken pilotiert und zur Umsetzung für das Jahr 2020 geplant.
- Optimierung der Transportstrecken im Leergut-Netzwerk durch Neuordnung der Sender-Empfänger-Relation: Das Ziel der Neuordnung liegt in der Reduzierung von Transporten und der Vermeidung von Langstreckentransporten, wodurch Emissionen vermieden werden.
- Umstellung von nicht klappbaren Behältern auf klappbare Behälter zur effizienten Frachtraumnutzung bei Leerguttransporten (24 000 Behälter in 2018 umgesetzt).
- Reduzierung der Outbound-Emissionen durch Umstellung der innerdeutschen Fahrzeugdistributionslogistik auf ein Trailer-Konzept: Durch höhere Beladefaktoren können mehr Fahrzeuge je Transport überführt werden, wodurch separate Fahrten vermieden und CO<sub>2</sub>-Emissionen eingespart werden konnten.

**Logistik-CO<sub>2</sub>-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**

Mit seinem Projekt „Lean & Green Logistik“ hat MAN Energy Solutions 2018 weitere Meilensteine erreicht: Mit dem Bau eines Schwerlastzentrums in Augsburg und der gemeinsamen Entwicklung eines speziellen 24-achsigen Transportwagons mit einer Spedition für Spezialtransporte sind wir seit Herbst 2018 in der Lage, immer mehr Transporte von Großmotoren von der Straße auf die Schiene zu verlagern. In Zukunft erhöhen wir unseren Anteil von mit der Bahn gelieferten Motoren konsequent und sparen so bis zu 450 Tonnen CO<sub>2</sub> pro Jahr. Darüber hinaus reduzieren wir hierdurch Belastungen durch Abgase und Lärm.

**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. 12 277 Tonnen CO<sub>2</sub>-Emissionen (2017: 14 800) durch Dienstreisen. Erfasst sind hierbei die über das zentrale Reisebüro in Deutschland gebuchten Dienstreisen. Davon entfielen rund 87,21% 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. Am Standort vom MAN Truck & Bus in München gibt es einen Shuttlebus zum Firmengelände, wodurch Mitarbeiter zur Nutzung des ÖPNV animiert werden. An einigen unserer internationalen Standorte stellen wir auch 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. Die Standorte Querétaro und Rheine haben die Zertifizierung im Berichtsjahr umgesetzt, der Standort Olifantsfontein hat die Einführung noch vor sich. Der Standort in Aurangabad von MAN Energy Solutions konnte die für Ende 2018 geplante Zertifizierung nicht abschließen und wird die Zertifizierung in 2019 erfüllen.

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 Umwelt- und Arbeitsschutzmanagementbeauftragten 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, Arbeitsschutz und Energie

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 unse-

## 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

ren Erfolg. Die Kosten für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe sind 2018 im Vergleich zum Vorjahr um 18 % angestiegen.

## Materialaufwendungen

In Mio €	2016	2017	2018
Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	6 532	6 749	7 992
Aufwendungen für bezogene Leistungen	460	358	405
<b>Gesamt</b>	<b>6 992</b>	<b>7 108</b>	<b>8 396</b>

## 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 (MAN Energy Solutions) und Nürnberg (MAN Truck & Bus) wurde spezifizierter Schrott aus externen Recyclingprozessen bezogen und weiterverwertet. Gleichzeitig führten wir dort im Berichtsjahr durch die eigene Produktion anfallende Späne und Schrott in den Herstellungsprozess zurück.

Die gesamte Abfallmenge der Produktion belief sich im Berichtsjahr auf rund 119 784 Tonnen, wovon 91% 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 zwölf Standorten nicht produktionsrelevante Abfälle (Bauabfälle) erfasst. Diese beliefen sich auf 88 975 Tonnen (2017: 97 229 Tonnen).

Produktionsrelevante Abfälle 

In Tonnen	2016	2017	2018	CV	PE
Gesamtabfallmenge zur Beseitigung	7 872	8 976	10 898	8 903	1 995
Gefährlich	5 102	5 405	7 246	6 103	1 143
Ungefährlich	2 770	3 571	3 652	2 800	852
Gesamtabfallmenge zur Verwertung	44 024	46 417	50 089	35 033	15 056
Gefährlich	11 200	11 013	10 363	7 345	3 018
Ungefährlich	32 824	35 404	39 726	27 688	12 038
Metallische Abfälle	53 060	52 809	58 797	45 261	13 536
<b>Gesamtabfallmenge</b>	<b>104 956</b>	<b>108 202</b>	<b>119 784</b>	<b>89 197</b>	<b>30 587</b>
<b>Verwertungsquote in %</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>91</b>	<b>90</b>	<b>93</b>

CV: Commercial Vehicles  
PE: Power Engineering

Zur Reduzierung der nicht produktionsrelevanten Abfälle gibt es seit Mai 2018 bei MAN Truck & Bus ein Umweltkonzept für Mehrweg- und To-go-Becher, in dessen Rahmen kostenlose Mehrwegbecher und -flaschen an die Mitarbeiter verteilt wurden. So konnte der Verbrauch von Einwegbechern bereits nach kurzer Zeit um 85% gesenkt werden. Auch am Standort in Augsburg von MAN Energy Solutions wurden am Ende des Jahres 2018 Mehrwegbecher eingeführt. Dadurch können Abfälle durch jährlich rund 600 000 Einwegbecher eingespart werden.

## 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 Energy Solutions wurden Oberflächengewässern große Mengen

## 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

entnommen und ausschließlich zu Kühlzwecken und dem Betrieb von Wasserbremsen zum Testen der Motoren verwendet. Nach der Verwendung des Wassers führen wir es wieder in die Gewässer zurück.

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 <sup>3</sup>	2016	2017	2018	CV	PE
Gesamtfrischwasser	7 649 195	8 952 647	9 464 280	5 746 327	3 717 953
Aus Fremdbezug (inkl. Trinkwasser)	865 332	859 378	820 213	629 393	190 820
Aus Eigengewinnung (inkl. Brunnenwasser)	6 783 863	8 093 269	8 644 067	5 116 934	3 527 133
Oberflächenwasser aus Seen, Flüssen, Meeren	8 637 958	7 440 450	8 096 781	164 673	7 932 108
Abwasser	1 307 620	1 268 790	1 259 465	839 128	420 337

CV: Commercial Vehicles  
PE: Power Engineering

## Luftschadstoffemissionen

Die Luftschadstoffe aus der Produktion haben sich im Berichtsjahr unterschiedlich entwickelt. Die Emissionen aus der Verbrennung von Primärenergieträgern sind leicht gesunken, während die Emissionen aus

Lackieranlagen wegen der gestiegenen Produktionszahlen und der Inbetriebnahme neuer Lackieranlagen an den Standorten in Steyr und Salzgitter von MAN Truck & Bus angestiegen sind.

Luftschadstoffe 

In Tonnen	2016	2017	2018	CV	PE
Schwefeldioxid (SO <sub>2</sub> )	0,94	1,00	0,87	0,68	0,19
Stickoxide (NO <sub>x</sub> )	320	378	370	263	107
Staub	1,39	1,36	1,35	1,08	0,27
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	778	792	885	821	64

CV: Commercial Vehicles  
PE: Power Engineering

## Investitionen in Umweltschutz

Im Berichtsjahr meldeten die Standorte Investitionen von rund 11 Mio € in Umweltschutzmaßnahmen (2017: 12,3 Mio €). Der Aufbau einer neuen Kunststoffteilelackierung im Werk Steyr bildete dabei die wichtigste Maßnahme.

Bei MAN Energy Solutions in Augsburg ist ein großer Teil der Investitionen in den Neubau einer Schwerlasthalle geflossen, die einen großen Anteil zur Umsetzung des „Lean & Green Logistik“ Programms hat.

## Umweltrelevante Rechtsverstöße

Im Jahr 2018 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 Beschaffung der MAN Gruppe ist es, Materialkosten zu optimieren, Versorgungssicherheit zu gewährleisten sowie ökologische und soziale Risiken in der Lieferantenbeziehung zu reduzieren. 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 lokal ein, das heißt dort, wo das Unternehmen produziert. Damit leisten wir einen Beitrag zur lokalen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung. Beispielsweise haben 98% der Lieferanten für Produktionsmaterial von MAN Truck & Bus ihren Sitz in Europa und der Türkei, ca. 73% 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.

### 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 40 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 vermieden 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 Lieferanten und Business Partner). 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 Umweltziele, Umwelt- und Qualitätsvorgaben sowie die Erklärung sozialer Rechte des Volkswagen Konzerns.

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 sogenannten Fragebogen Nachhaltigkeit bzw. das Self-Assessment-Questionnaire (SAQ) auszufüllen und zu dokumentieren, welche Maßnahmen sie in ausgewählten Bereichen umgesetzt haben. Das branchenweit verbreitete SAQ wurde vom Volkswagen Konzern gemeinsam mit anderen Automobilkonzernen entwickelt.

Wir wünschen 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 Lieferanten und Business Partner“ und der „Anforderungen des Volkswagen Konzerns zur Nachhaltigkeit in den Beziehungen zu Geschäftspartnern“ schulen wir alle unsere Beschaffungsmitarbeiter als festen Bestandteil des Schulungskonzepts. Insgesamt wurden 2018 zusätzlich zu den über 300 bereits geschulten Beschaffern 193 neue Mitarbeiter der Beschaffung qualifiziert.

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

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 globalen Lieferkette ist es eine besondere Herausforderung, unsere Nachhaltigkeitsanforderungen bis in die letzte Stufe der Lieferkette durchzusetzen.

Im Rahmen des Konzepts Nachhaltigkeit in den Lieferantenbeziehungen kennen wir 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-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 als Pluralität und verstehen darunter den langfristigen strategischen Ansatz, unsere Zukunftsfähigkeit sicherzustellen. Wir entwickeln unsere Unternehmenskultur weiter und

**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**

laden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu ein, ihre vielfältigen Fähigkeiten, ihr Wissen, ihre Erfahrungen und ihre Perspektiven in unser Unternehmen einzubringen.

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.

**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
- Internationale Rahmenvereinbarung der MAN Gruppe 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 der Unternehmensstrategie FUTURE LION von MAN Truck & Bus. 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, wie z.B. Digitalisierung, autonomes Fahren und Elektromobilität. 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, um einen nachhaltigen Kulturwandel voranzutreiben.

Die gesteckten Ziele setzt MAN mithilfe von 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,
- die Herausforderungen Globalisierung und Digitalisierung als Chance begreifen und mit unseren Stakeholdern global zusammenarbeiten sowie
- Pluralismus und Heterogenität der Belegschaft fördern.

## MAN Zukunftswerkstatt

Die MAN Zukunftswerkstatt entstand 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 Bürokonzept verfolgt einen Open-Space-Ansatz und ist in verschiedene Zonen aufgeteilt, die an unterschiedliche Arbeitssituationen individuell angepasst sind. Die Ausstattung der MAN Zukunftswerkstatt erlaubt durch eine neue und moderne IT-Infrastruktur das Ausprobieren von verschiedenen Hard- und Softwarelösungen und unterstützt den kulturellen Wandel durch den 360-Grad-Ansatz. Dieser berücksichtigt nonterritoriale Führung, agile Methoden, Raum & Ausstattung, IT-Ausstattung und crossfunktionale Zusammenarbeit. Diese zukunftsweisenden Aktivitäten wurden 2018 mit dem „Xing New Work“ Award ausgezeichnet.

## 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 Energy Solutions jährlich auf rund zehn Fach- und Hochschulmessen aktiv und führen gezielt Aktivitäten an Hochschulen weltweit durch. Hinzu kommen Vorlesungsreihen, bei denen Studierende die Möglichkeit haben, mit MAN-Managern in den Dialog zu treten.

## Mitarbeiterbefragung „Stimmungsbarometer“

[102-43] 2018 führten wir zum sechsten 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 85 % (2017: 80 %), bei MAN Energy Solutions bei 83 % (2017: 77 %) und bei der Volkswagen Caminhões e Ônibus bei 95 % (2017: 96 %) – damit im Allgemeinen höher als im Vorjahr. Die gemessene Stimmung lag bei der MAN SE/MAN Truck & Bus bei 75,9 (2017: 74,0), bei MAN Energy Solutions bei 75 (2017: 73,4) und bei Volkswagen Caminhões e Ônibus bei 92,8 (2017: 94,3) und lag damit im Gesamten über dem Niveau des Vorjahres.

Die Ergebnisse bilden die Grundlage für Verbesserungen, die 2019 in den Abteilungen und Teams zur Förderung der Zusammenarbeit und Arbeitsumgebung angestoßen und umgesetzt werden. Die Befragung wird im gesamten Volkswagen Konzern einheitlich und anonym durchgeführt.

## Betriebliche Altersvorsorge

Als eines der wesentlichen Elemente der Vergütungspolitik erhalten inländische Mitarbeiter Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung. 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 Leistungen aus leistungsorientierten Pensionsplänen, die überwiegend auf die Gewährung lebenslanger Renten ausgerichtet sind, obligatorische Einmalzahlungen bei Renteneintritt bzw. bei Beendigung des Dienstverhältnisses oder Beiträge zu externen beitragsorientierten Versorgungseinrichtungen, sogenannte Defined Contribution Plans.

Weiterführende Informationen dazu können dem [MAN Geschäftsbericht 2018](#) auf Seite 113 ff. 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

**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**

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. Um darüber hinaus die Wettbewerbsfähigkeit auf der einen Seite, aber auch sichere Arbeitsplätze auf der anderen Seite zu gewährleisten, hat MAN Truck & Bus in Abstimmung mit den zuständigen Arbeitnehmervertretungen die Initiative „Zukunftsfähigkeit“ ins Leben gerufen. Mit kontinuierlichen Verbesserungen trägt diese dazu bei, zukünftigen Veränderungen in der Industrie zu begegnen und gleichzeitig die Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter zu sichern.

Das von MAN Energy Solutions bereits im Herbst 2016 gestartete Programm Base Camp 3000+ wurde abgeschlossen, eine erreichte Ergebnisverbesserung von 491 Mio € wird die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens sowie die Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie absichern. Dazu trägt auch die Umsetzung eines im Jahr 2017 zwischen Vorstand und Gesamtbetriebsrat vereinbarten Maßnahmenpakets zur Optimierung der Standortstrukturen bei, in dessen Folge insgesamt 900 Stellen – davon 600 in Deutschland – sozialverträglich abgebaut wurden. Ein wesentlicher Bestandteil dieses Maßnahmenpakets war die Zusammenlegung der beiden Hamburger Werke von MAN Energy Solutions, die in Abstimmung mit den lokalen Arbeitnehmervertretern einvernehmlich geregelt werden konnte.

**Arbeitnehmerrechte**

Im Jahr 2018 wurde der bestehende Code of Conduct überprüft und an aktuelle Anforderungen angepasst. Dabei basieren die Verhaltensgrundsätze des Code of Conduct 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 wurden MAN vier Fälle von Diskriminierung gemeldet. Alle Fälle wurden abgeschlossen.

**[102-41]** 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 86 %.

Die Volkswagen-Charta der Zeitarbeit ist bei MAN Truck & Bus und MAN Energy Solutions 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. Leiharbeitnehmer sind hierin nicht enthalten.

Am 31. Dezember 2018 beschäftigte die MAN Gruppe 55 476 Mitarbeiter (2017: 54 297) in mehr als 180 Ländern. Im Vergleich zum Jahresende 2017 erhöhte sich damit die Zahl der Mitarbeiter um 1 179. Die Verteilung zwischen den im Inland und im Ausland beschäftigten Mitarbeitern änderte sich nur geringfügig. Bei den ausländischen Gesellschaften waren im Berichtsjahr 23 957 Mitarbeiter (2017: 22 856) beschäftigt, im Inland waren es 31 519 (2017: 31 441).

## 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 

	2016	2017	2018
Commercial Vehicles	36 777	37 501	38 204
Power Engineering	16 808	16 553	17 046
Sonstige	239	243	226
<b>MAN Gruppe</b>	<b>53 824</b>	<b>54 297</b>	<b>55 476</b>

Mitarbeiterstruktur<sup>1</sup> 

	2016	2017	2018
Stammbelegschaft	49 982	50 455	51 428
davon weiblich	6 758	6 878	7 116
davon männlich	43 224	43 577	44 312
davon Teilzeitmitarbeiter	1 250	1 349	1 669
davon weiblich <sup>2</sup>	-	-	1 155
davon männlich <sup>2</sup>	-	-	514
davon befristet angestellt	1 881	1 992	2 312
davon weiblich	-	-	328
davon männlich	-	-	1 984
Auszubildende	3 145	3 132	3 279
davon weiblich	547	559	537
davon männlich	2 598	2 573	2 742
davon in Deutschland	2 245	2 169	2 157
Mitarbeiter in Altersteilzeit passive Phase	697	710	769
<b>Belegschaft</b>	<b>53 824</b>	<b>54 297</b>	<b>55 476</b>
Leiharbeitnehmer	1 562	2 584	3 197

<sup>1</sup> jeweils zum Jahresende unter Berücksichtigung der MAN Energy Solutions SE und der Renk AG

<sup>2</sup> erstmalige Erfassung differenziert nach Geschlecht im Jahr 2018

Anzahl der Mitarbeiter im In- und Ausland 

	2016	2017	2018
Inland	31 444	31 441	31 519
Ausland	22 380	22 856	23 957
<b>Gesamt</b>	<b>53 824</b>	<b>54 297</b>	<b>55 476</b>
Auslandsanteil in %	42	42	43

Altersstruktur<sup>1</sup> 

	2016	2017	2018
<30	8 256	8 422	8 808
31-40	14 978	15 028	15 055
41-50	14 264	14 139	14 240
51-60	10 950	11 292	11 608
>60	1 534	1 574	1 717
<b>Gesamt</b>	<b>49 982</b>	<b>50 455</b>	<b>51 428</b>

<sup>1</sup> nur Stammbelegschaft

Die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse stieg um 16,1% auf 2 312 (2017: 1 992). Die Zahl der Leiharbeitnehmer betrug 3.197 (2017: 2 584), davon wurden 170 (2017: 125) in die Stammbelegschaft übernommen. Der Anstieg der Leiharbeitnehmer gegenüber 2017 erfolgte im Wesentlichen bedarfsbedingt bei MAN Truck & Bus (+508) und MAN Energy Solutions (+113). Unabhängig von der Elternzeit waren im Berichtsjahr 1 155 Frauen und 514 Männer 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
 

---

## 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 2 431 Abgängen im Jahr 2018 (2017: 2 108) resultiert eine Fluktuationsrate von 4,7%. Somit ist die Fluktuation um 0,5 Prozentpunkte höher als im Vorjahr. Insgesamt haben wir im Berichtsjahr 4 926 Menschen eingestellt, 3 654 haben unser Unternehmen verlassen.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Bei den „Mitarbeitern, die das Unternehmen verlassen haben“, sind 1 223 befristete Arbeitsverhältnisse, Renteneintritt und Austritte aufgrund Altersteilzeit berücksichtigt. Diese sind in den zuvor genannten „Abgängen“ (2 431) nicht enthalten.

## 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

## Berufsausbildung und duales Studium

Hervorragenden technischen und kaufmännischen Nachwuchs sichern wir uns durch eine qualifizierte Berufsausbildung, die in der MAN Academy verankert ist. So begannen im Herbst 2018 rund 606 (2017: 730) Auszubildende und dual Studierende u. a. in Deutschland, Österreich, der Türkei und Polen eine entsprechende berufliche Entwicklung bei MAN Truck & Bus.

Im Berichtsjahr befanden sich 3 279 (2017: 3 132) Nachwuchskräfte in einem von insgesamt 26 verschiedenen Ausbildungsberufen. Davon waren in diesem Berichtsjahr 16,4% (2017: 17,8%) Frauen.

In Kooperation mit verschiedenen Hochschulen absolvieren derzeit an unseren Standorten in Deutschland 178 (2017: 169) dual Studierende den praktischen Teil ihres Studiums; davon sind bei MAN Truck & Bus rund 18% weiblich, bei MAN Energy Solutions sind es 22%.

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 ausbil-

dungsberufsübergreifend eine digitale Unterstützung aller Ausbildungsinhalte und Projekte und ermöglicht neben dem Umgang mit Applikationen und Tablets den Erwerb fachbezogener digitaler Kompetenzen.

Weiterhin investiert die MAN-Berufsausbildung konsequent in neue Technologien und qualifiziert zum Thema Robotik-Grundlagen und Programmierung in mehreren Berufsgruppen. Neben der fachlichen Ausbildung ist MAN die Förderung sozialer Kompetenzen wichtig. Aus diesem Grund werden unterschiedliche Arten sozialen Austauschs, sozialer Kooperationen und Projekte sowie das Erfahren historischer Gedenkstätten aktiv unterstützt.

### Ausbildung

Die Ausbildungsquote beträgt

# 6,4 %

(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 2018 nahmen bei MAN Truck & Bus rund 113 000 Teilnehmer an etwa 7 700 Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teil. Die durchschnittlichen Qualifizierungsstunden pro Mitarbeiter von MAN Truck & Bus lagen 2018 bei 23,12 (2017: 20,3) Stunden<sup>1</sup>. Bei MAN Energy Solutions nahmen im gleichen Zeitraum 20 400 Teilnehmer an 2 850 Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teil. Die durchschnittlichen Qualifizierungsstunden pro Mitarbeiter betragen damit 16,5 (2017: 16,0) 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 zielgerichtete Qualifizierungen. Mit Fokus auf Zukunftskompetenzen und neuen Anforderungen haben die Berufsfamilienakademien auch im Jahr 2018 ihr Qualifizierungsangebot deshalb weiter ausgebaut. Im Fokus standen neue Arbeitsmethoden, Elektromobilität und die Begleitung der Transformation von Prozessen, Methoden und Mitarbeitern.

### Weiterentwicklung in Führung und Management

Die sich kontinuierlich verändernden Herausforderungen an Führungskräfte sowie die Auswirkungen von Megatrends und Erwartungen neuer Generationen erfordern eine Neuausrichtung der Personalentwicklung.

Daher wurde die Entwicklung von angehenden Führungskräften entsprechend neugestaltet. Beispielsweise wurde der Einbezug eines 360°-Feedbacks zur Performance im Arbeitsalltag für die Ernennung ins Management mit aufgenommen.

Um die Führungskräfte zu unterstützen, wurden interaktive Qualifizierungsformate geschaffen, in denen sie sich intensiv mit den Inhalten auseinandersetzen und die Bedeutung für den Führungsalltag reflektieren.

<sup>1</sup> Qualifizierungsstunden verstehen sich inklusive externer Teilnehmer des Sales/After-sales Trainings.

# 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

Pluralität und Inklusion bei MAN ist ein langfristiger strategischer Ansatz, die Zukunft zu sichern. Wir entwickeln unsere Unternehmenskultur weiter und laden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu ein, ihre vielfältigen Fähigkeiten, ihr Wissen, ihre Erfahrungen und ihre Perspektiven in unser Unternehmen einzubringen. Daher haben wir auch die Charta der Vielfalt unterschrieben, eine Initiative deutscher Unternehmen zur Förderung von Vielfalt in Firmen und Institutionen unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Angela Merkel.

Wir leben unsere Unternehmenswerte; das macht uns innovativer, agiler und dynamischer und erhöht unsere Wettbewerbsfähigkeit.

Ein Fokus liegt auf der Chancengleichheit von Männern und Frauen. Mitarbeiterinnen gewinnen wir etwa durch Events wie den „Women's Career Day“ oder die Teilnahme an der Karrieremesse HerCareer. Angehende weibliche Fach- und Führungskräfte begleitet MAN durch spezielle Personalentwicklungsmaßnahmen, wie dem Mentoring-Programm oder auch einem Orientierungs-Programm, um Potenzialkandidatinnen für eine Führungslaufbahn zu motivieren.

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 9,2% (2017: 9,3%). 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

	2016	2017	2018
Anzahl Frauen im Managementkreis (MK)	4	4	6
Anzahl Frauen im Oberen Managementkreis (OMK)	32	35	34
Anzahl Frauen im Top-Managementkreis (TMK)	92	98	109
<b>Gesamt</b>	<b>128</b>	<b>137</b>	<b>149</b>
Anteil Frauen in Führungspositionen in %	9,2	9,3	9,2

## 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

## 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 154 (2017: 157) Krippen- und Kleinkindern in den Betriebskindergärten an den Standorten München und Augsburg. Auch für Führungskräfte bieten wir Teilzeitmodelle an. 2018 haben wir erstmals eine schwangere Mitarbeiterin in den Führungskreis ernannt. Zudem haben wir bei Mindestkriterien für die Berufung in die Führungskarriere optional das Kriterium „Soziale Breitenerfahrung wie Pflegezeit, Mutterschutz und Elternzeit“ aufgenommen.

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 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 1 849 (2017: 1 716) 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.

Für das herausragende Engagement für die Integration schwerbehinderter Menschen hat der Bereich Spare Parts Dachau die Auszeichnung „JobErfolg – Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz“ in der Kategorie Privatwirtschaft erhalten. Der Preis wird gemeinsam vom Bayerischen Landtag, dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration und der Beauftragten der Bayerischen Staatsregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung verliehen.

# ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

## 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 Gesundheitsschutzmanagement

Der demografische Wandel, die immer schnelleren Veränderungen in der Arbeitswelt und in den Herstellungsprozessen sowie die Auswirkungen des Klimawandels (beispielsweise durch Extremwetterereignisse) 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.

Bei der Einführung der neuen Arbeitskleidung im MAN Konzern wurde darauf geachtet, dass die Sicherheitsaspekte für die unterschiedlichen Berufsgruppen optimiert wurden. Insbesondere durch die großen

Reflektorstreifen in der Standard-Arbeitskleidung werden die Mitarbeiter bei schlechten Lichtverhältnissen besser und viel früher wahrgenommen, was zu einer Verbesserung der Sicherheit führt.

Neben Präventionsmaßnahmen, um körperlichen Erkrankungen entgegenzuwirken, bewertet MAN Truck & Bus im Werk München auch mögliche psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Mit Unterstützung eines externen Beraters wurde das betriebliche Gesundheitsmanagement im Werk München analysiert und die daraus entstandenen Schwerpunkte für 2019 festgelegt. Zusätzlich zu den Schwerpunktthemen fokussiert sich das Jahresthema 2019 auf die psychosoziale Gesundheit mit verschiedenen Vortragsreihen, Entspannungskursen und Workshops.

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

## Arbeitsunfälle<sup>1</sup>



	2016	2017	2018
Anzahl Arbeitsunfälle <sup>2</sup>	835	790	726
Unfallhäufigkeitsindex <sup>3</sup>	13,5	12,7	13,0
Unfallbelastungsindex <sup>4</sup>	16,6	16,7	14,8

<sup>1</sup> Nur gemeldete Arbeitsunfälle der Stammbesellschaft an Produktions- und produktionsnahen Standorten.

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

<sup>3</sup> Der Unfallhäufigkeitsindex gibt Auskunft über die Häufigkeit von Arbeitsunfällen bezogen auf die Summe aller geleisteten Arbeitsstunden. Die zugrunde liegende Formel ist die Anzahl der Betriebsunfälle x 1 Mio./geleistete Arbeitsstunden.

<sup>4</sup> Der Unfallbelastungsindex zeigt die Schwere der Unfälle, indem er die Summe der durch Unfall ausgefallenen Arbeitstage ins Verhältnis zu den geleisteten Arbeitsstunden setzt. Die zugrunde liegende Berechnungsformel ist die Anzahl der ausgefallenen Arbeitstage x 1 Mio./geleistete Arbeitsstunden x 10.

2018 kam es zu keinem (2017: keinem) 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 Energy Solutions werden zur Förderung des Sicherheitsbewusstseins „Behaviour Based Safety-Trainings“ angeboten und an den Standorten weiter ausgedehnt. Der Standort Zürich verfügt zudem über einen eigenen Sicherheitsparcours, der Jahr für Jahr weiter optimiert wird. Die im Jahr 2017 zur Förderung des Sicherheitsbewusstseins verfassten „Neun lebenswichtigen Regeln“ wurden in den Sicherheitsparcours thematisch integriert.

„Unfallprävention“ und „Immer Sicher. Immer gut.“ sind zwei Kampagnen, die gemeinsam mit allen Arbeitsschutzexperten der Standorte von MAN Truck & Bus erarbeitet und ausgerollt werden. Im Rahmen der strategischen Initiative „Safety First“ tragen diese Kampagnen zur nachhaltigen Reduzierung der Unfälle und zur Verbesserung des Sicherheitsbewusstseins bei.

### Zertifizierungen nach OHSAS 18001, ISO 45001 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. Derzeit

wird die Umstellung des Managementsystems an die Anforderungen der neuen ISO 45001-Norm vorbereitet, welche die OHSAS 18001 als Standardvorgabe für ein Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement zum 11. März 2021 ablösen wird.

Bei MAN Energy Solutions spielt zusätzlich 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.

**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**

Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements konnten 2018 476 (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.

Bei MAN Energy Solutions 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 sowie des Code of Conduct, unserer Leitlinie für integriertes Handeln, ist die Grundvoraussetzung für unseren unternehmerischen Erfolg.

„Compliance und Integrität sind zentrale Bestandteile 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 und nachhaltig erfolgreich sein 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 den Bereich Governance, Risk & Compliance (GRC) eingerichtet.

Der GRC-Bereich wird durch den Head of GRC/Chief Compliance Officer der MAN Gruppe 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 Vorgaben sowie die Konzeptionierung von Trainings für Mitarbeiter.

**Übersicht****Vorwort****Porträt****Unser Ansatz****Produkte****Produktion****Lieferkette****Menschen****Gesellschaft  
und Integrität** Compliance und  
Risikomanagement Stakeholderdialog Corporate Citizenship**Anhang****Compliance und Risikomanagement**

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 Risikomanagement-Prozesse in den Bereichen und ist für die Weiterentwicklung der Risikomanagement-Instrumentarien in Kooperation mit den Risiko-/IKS (Internes Kontrollsystem)-Managern verantwortlich.

Die lokale GRC-Organisation ist für die Umsetzung des Compliance-Management-Systems sowie des Risikomanagementsystems in den Konzernunternehmen zuständig. Jeder Teilkonzern hat einen Head of GRC/Chief Compliance Officer, der durch Compliance Officer 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, Prävention von Geldwäsche und 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 stellt die interne Leitlinie für integriertes Handeln dar. Der Code of Conduct der MAN Gruppe ist zum 1. Januar 2018 in einer aktualisierten Version 2.0 in Kraft getreten und wurde im Rahmen eines weltweiten Roll-outs an alle Mitarbeiter verteilt.

**Richtlinien**

Die GRC-Organisation hat darüber hinaus Richtlinien, unter anderem zu den Themen Korruptionsbekämpfung, Kartellrecht und Geldwäscheprävention, entwickelt. Diese Richtlinien beinhalten konzernweit einheitliche und verbindliche Vorgaben für alle Mitarbeiter.

**Business Partner Approval Tool**

Vertriebsunterstützende Geschäftspartner werden auf Grundlage einer konzernweiten Richtlinie vor Aufnahme der Zusammenarbeit durch einen toolbasierten Prozess auf Compliance-Risiken überprüft. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 1 364 Prüfungen im Rahmen des Business Partner Approval Tools vorgenommen.

**Compliance-Trainings**

Der GRC-Bereich führt regelmäßig Präsenz- und Online-Schulungen, unter anderem zu den Themen Antikorruption, Kartellrecht und Geldwäscheprävention, durch. Im Berichtsjahr wurde ein neuer Online-Kurs entwickelt, dessen Schwerpunkt die Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung ist. Der Kurs soll Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Tätigkeit besonderen Risiken in diesem Bereich ausgesetzt sein können, für bestimmte risikobehaftete Konstellationen sensibilisieren und ihnen den richtigen Umgang mit potenziellen Verdachtsfällen vermitteln.

**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 und kann bei Bedarf weitere präventive Compliance-Maßnahmen entwickeln. 2018 beantwortete das Compliance Helpdesk im zentralen GRC-Bereich 474 Anfragen.

## Übersicht

## Vorwort

## Porträt

## Unser Ansatz

## Produkte

## Produktion

## Lieferkette

## Menschen

## Gesellschaft und Integrität

### ■ Compliance und Risikomanagement

Stakeholderdialog

Corporate Citizenship

## Anhang

### Hinweise zu Compliance-Verstößen

Der in einer konzernweiten Richtlinie geregelte Prozess zum Umgang mit Hinweisen auf Regelverstöße dient der Aufdeckung und Vermeidung von für MAN gefährlichen Risiken.

Bei MAN werden sämtliche Hinweise, die sich auf schwerwiegende Rechtsverstöße beziehen, insbesondere im Bereich der Wirtschaftskriminalität (z. B. Korruptionsstraftaten, Verdacht auf Geldwäscheaktivitäten und Terrorismusfinanzierung), des Kartellrechts und des Datenschutzes, eingehend untersucht, etwaige Verstöße werden abgestellt und im Rahmen der arbeitsrechtlich zulässigen Sanktionsmöglichkeiten geahndet. Für die angemessene interne Ahndung ist das Disciplinary Sanction Committee verantwortlich. Darüber hinaus werden die Erkenntnisse aus der Aufklärung der Regelverstöße genutzt, um das Compliance-Management-System kontinuierlich zu verbessern.

Im Berichtsjahr wurden die Prozesse und die entsprechende Konzernrichtlinie aktualisiert. Weiterhin wurde zusätzlich zu dem seit vielen Jahren bestehenden Hinweisgeberportal „Speak up“ ein rund um die Uhr verfügbarer Telefondienst zur Abgabe von Hinweisen eingeführt.

### Compliance-Maßnahmen

	2018
Business Partner Approval Tool	1 364 Geschäftspartner überprüft
Compliance-Trainings	401 Präsenztrainings mit 4 373 Teilnehmern 20 047 Teilnahmen an Online-Trainings
Compliance Helpdesk	474 Fragen konnten zentral und darüber hinaus 1972 Fragen lokal durch die Compliance-Organisation beantwortet werden.
Compliance-Risikoanalyse	Um Transparenz über die Gesamtheit der für die MAN Gruppe geltenden Compliance-Anforderungen zu schaffen, d.h. auch solche, die nicht in der zentralen Zuständigkeit des GRC-Bereichs liegen, wurde 2018 eine horizontale Compliance-Risikoanalyse durchgeführt. Zielsetzung des Projekts war die Ermittlung von klaren organisatorischen Zuständigkeiten auf Konzern- bzw. auf Teilkonzernebene für 33 als anwendbar eingestufte Rechtsgebiete.
Compliance Champions Konferenz	Im Oktober des Berichtsjahres trafen sich mehr als 130 Compliance Champions und GRC-Mitarbeiter aus 45 Ländern zur zweitägigen Compliance Champions Konferenz aller TRATON-Marken. Compliance Champions – zumeist CFOs der weltweiten Gesellschaften – unterstützen die GRC-Organisation bei der Implementierung von Compliance und Integrität in den internationalen Standorten und Regionen und haben die Funktion als Compliance- und Integritätsbotschafter.  Ziel der Konferenz war es, das konzernweite Compliance-Netzwerk zu stärken und gemeinsam Ideen zur Weiterentwicklung der bestehenden Programme und Maßnahmen in den Bereichen Compliance und Integrität zu entwickeln.
Zusätzliche Maßnahmen	2018 wurden diverse Kommunikationsmaßnahmen zur Förderung von integrem Verhalten ergriffen. Dazu zählen die begleitenden Kommunikationsmaßnahmen zur weltweiten Verteilung des aktualisierten Code of Conducts an die Mitarbeiter, der weitere Einsatz des Films zum Unternehmenswert Integrität, die Entwicklung des „Dilemma Games“ zur Förderung der offenen Ansprache risikobehafteter Dilemma-Situationen im Arbeitsalltag, der Versand von „GRC Alerts“ und „GRC Newslettern“ zu aktuellen GRC-Themen sowie Veranstaltungen in den Konzerngesellschaften anlässlich des Internationalen Antikorruptionstags am 9. Dezember 2018.

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

 Stakeholderdialog

 Corporate Citizenship
**Anhang****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. 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 liegt im Verantwortungsbereich von Group Data Protection, einer zentralen Organisationseinheit, die direkt an den Vorsitzenden des Vorstands der MAN SE berichtet.

Die Datenschutzaktivitäten der MAN-Gesellschaften in der Europäischen Union waren im Berichtsjahr in besonderer Weise geprägt von den Maßnahmen zur Umsetzung der Anforderungen aus der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO). Im Rahmen zentral koordinierter DS-GVO-Projekte in den Teilkonzernen haben sich die Konzerngesellschaften intensiv mit den aus der DS-GVO resultierenden Organisations-, Informations- und Dokumentationspflichten befasst. In der Folge sind neu erforderlich gewordene Prozesse, Strukturen und Dokumentationsaktivitäten implementiert bzw. bereits vorhandene entsprechend angepasst worden. Auf diese Weise ist die zum Wirksamwerden der DS-GVO am 25.05.2018 notwendige Policy-Compliance erreicht worden. Um auch weiterhin DS-GVO-konform zu bleiben, werden Prozesse und Strukturen fortlaufend optimiert. Einen Schwerpunkt bildet dabei die Weiterentwicklung der internen Organisationen und Abläufe nach den Privacy-by-Design-Grundsätzen.

Auch in den außereuropäischen Ländern werden die datenschutzrechtlichen Entwicklungen regelmäßig beobachtet und analysiert. Von besonderer Relevanz für die MAN-Gesellschaften sind dabei die neuen Datenschutzgesetze in Brasilien, China, Südafrika und in der Türkei.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

**Gesellschaft  
und Integrität**

Compliance und  
Risikomanagement

Stakeholderdialog

Corporate Citizenship

Anhang

## STAKEHOLDERDIALOG

[102-40, 102-43] MAN arbeitet aktiv an Lösungen für den globalen Güter- und Personenverkehr. Hierfür ist ein regelmäßiger Dialog mit unseren Stakeholdern unabdingbar. Schließlich sind für unseren geschäftlichen Erfolg die Erwartungen von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft von grundlegender Bedeutung. Im Fokus stehen dabei Themen, die unser Kerngeschäft betreffen, wie die Reduktion des weltweiten CO<sub>2</sub>-Ausstoßes im Güter- und Personenverkehr.

### 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

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 CO<sub>2</sub>-Ausstoßes im Güter- und Personenverkehr. Dazu pflegen wir auf Bundes- und EU-Ebene sowie im internationalen Rahmen den Austausch mit den zuständigen Ministerien sowie mit Mandatsträgern und Multiplikatoren aus Regierung und Opposition. Auf lokaler Ebene engagiert sich das Unternehmen beispielsweise im Rahmen des Klimapakts Münchner Wirtschaft sowie des Umweltpakts Bayern. Ein Beispiel für eine konstruktive Zusammenarbeit auf EU-Ebene war der Dialog zum CO<sub>2</sub>-Simulationsverfahren VECTO (Vehicle Emission Calculation Tool). Die 2018 verabschiedete EU-Regelung für den CO<sub>2</sub>-Ausstoß von Lkw bringt für die europäischen Hersteller neue Pflichten mit sich. So muss seit Januar 2019 für Lkw bestimmter Klassen ein Zertifikat mit Angaben zu Kraftstoffverbrauch und CO<sub>2</sub>-Ausstoß ausgewiesen werden.

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 2018 rund 250 000 € (2017: rund 250 000 €) aus. Die MAN-Konzernrichtlinie zum Umgang mit Spenden und Sponsoringmaßnahmen schließt politisch motivierte Zuwendungen, wie Spenden an Parteien, parteinahe Institutionen oder Politiker, aus.

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

Compliance und  
Risikomanagement

Stakeholderdialog

Corporate Citizenship

**Anhang**

# CORPORATE CITIZENSHIP

Für die MAN Gruppe gehört Engagement für Menschen und Umwelt zum Selbstverständnis. MAN versteht sich als Teil der Gesellschaft und möchte zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen. Deshalb engagiert sich das Unternehmen in unterschiedlichen Projekten auf nationaler und internationaler Ebene. Dem freiwilligen Engagement der Mitarbeiter kommt dabei eine besondere Rolle zu: Damit bekommt die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung nicht nur ein, sondern gleich viele Gesichter.

## Förderung von Social Start-ups

Mit dem 2017 gestarteten Programm MAN Impact Accelerator unterstützt MAN Truck & Bus Social Start-ups 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.

## 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, dem SOS-Kinderdorf e. V. und dem Bund Naturschutz in Bayern.

Im Berichtsjahr haben sich die freiwillig geleisteten Stunden unserer Mitarbeiter im Vorjahresvergleich vervierfacht: 167 Mitarbeiter (2017: 121) haben sich im Jahr 2018 insgesamt mit 2 890 (2017: 682) geleisteten Stunden in 27 Projekten (2017: 11) engagiert.

## Flüchtlingsintegration

MAN bietet Flüchtlingen gezielt berufliche Perspektiven innerhalb der MAN Gruppe an. Im Geschäftsjahr 2018 integrierte das Unternehmen 99 Flüchtlinge auf unterschiedlichen Wegen: 37 junge Flüchtlinge absolvierten Praktika, drei eine Einstiegsqualifizierung, 31 eine Ausbildung und 28 weitere Flüchtlinge standen in einem Arbeitsverhältnis.

Die Landeshauptstadt München hat MAN Truck & Bus den „Engagementpreis 2018“ in der Kategorie Großunternehmen verliehen. MAN wird dabei insbesondere für die Bemühungen zur Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt ausgezeichnet. Zudem würdigt die Stadt mit dem Preis „Münchens ausgezeichnete Unternehmen 2018“ das gesellschaftliche Engagement der Beschäftigten, das bei MAN in besonderem Maße gefördert wird.

## Pluralität und Inklusion

Pluralität und Inklusion sind zentrale Voraussetzungen für eine funktionierende Gesellschaft. MAN geht das Thema strategisch an: Im März 2017 hat das Unternehmen die Charta der Vielfalt unterschrieben, eine Initiative deutscher Unternehmen zur Förderung von Vielfalt in Firmen und Institutionen unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Angela Merkel. Im Januar 2019 haben wir einen unternehmensweiten Pluralitäts- und Inklusionsprozess mit einem Vorstandsworkshop gestartet. Der Prozess soll in den kommenden Jahren unternehmensweit ausgerollt werden.

Beispiele zur Förderung von Pluralität und Inklusion sind etwa Maßnahmen, um gezielt Frauen für das Unternehmen zu gewinnen, zu fördern und auch langfristig zu halten. Dazu zählen unter anderem Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die selbstverständlich auch Männern zur Verfügung stehen. Am Standort München wird beispiels-

## Übersicht

## Vorwort

## Porträt

## Unser Ansatz

## Produkte

## Produktion

## Lieferkette

## Menschen

Gesellschaft  
und Integrität

Compliance und  
Risikomanagement

Stakeholderdialog

Corporate Citizenship

## Anhang

weise mit den „Löwenkindern“ ein Betriebskindergarten angeboten. Ein anderer Fokus ist etwa die Förderung von altersgemischten Teams. Frisches Know-how und langjährige Berufserfahrung können so effektiv vereint werden. Daneben ist es für MAN essenziell, Mitarbeitern möglichst lange angemessene Arbeitsbedingungen zu bieten und die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen zu fördern (→ siehe auch Kapitel Verantwortung für die Menschen, Seite 36).

## Spenden

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

# 757 400 €

spendete die MAN Gruppe im Jahr 2018  
an gemeinnützige Projekte

## Bildung in Afrika

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

Daneben unterstützt MAN ein Bildungsvorhaben in Burkina Faso, das von Missio, der Entwicklungshilfeorganisation der Deutschen Bischofskonferenz, getragen wird: Im Jahr 2017 förderte die MAN Gruppe den Ausbau einer Mädchenschule im ländlich geprägten Fada N’Gourma mit 35 000 Euro. Im Jahr 2018 konnte die zweite Bauphase abgeschlossen werden. Hiermit trägt MAN den zentralen CR-Schwerpunkten – Armutsbekämpfung, Förderung der Vielfalt, Gleichbehandlung und Menschenrecht auf Bildung – Rechnung.

## Karitative Gesundheitsversorgung

Die Zusammenarbeit mit der Nichtregierungsorganisation Mercy Ships – eine weltweit operierende Hilfsorganisation für karitative Gesundheitsversorgung – wurde im Jahr 2018 durch einen neuen Sponsoringvertrag bekräftigt; den ersten Kooperationsvertrag mit dieser NGO hatte MAN bereits 2016 abgeschlossen. Mit ihrem Krankenhausschiff, der Africa Mercy, bietet Mercy Ships kostenlos moderne Gesundheitsdienste für Menschen ohne Zugang zu medizinischer Versorgung. Das Abkommen zwischen MAN Energy Solutions und Mercy Ships sieht die jährliche Lieferung von Ersatzteilen für die vier Motoren der Africa Mercy im Wert von 250 000 € vor.

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

Compliance und  
Risikomanagement

Stakeholderdialog

Corporate Citizenship

**Anhang****Corporate Citizenship****Kulturförderung**

Bereits seit 2012 ist MAN Energy Solutions Hauptsponsor der Augsburger Philharmoniker. Die jährlichen Mittel in Höhe von 60 000 € werden dafür eingesetzt, renommierte Solisten für Gastspiele zu engagieren.

**Stipendien**

MAN ermöglicht durch die Förderung des Deutschlandstipendiums seit 2011 mit bisher ca. 450 Stipendien leistungsstarken Studierenden Bildungschancen unabhängig von ihrer sozialen Herkunft und dem Stand-

ort ihrer Hochschule. Der Fokus liegt hierbei insbesondere auf der Förderung von Studierenden im Bereich Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik und anderer Zukunftskompetenzen für neue Technologien wie Elektromobilität, autonomes Fahren oder digitale Vernetzung und Energieinformatik. 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<sup>1</sup>

In Mio €	2017	2018
Umsatz	11 087	12 104
Auftragseingang	12 397	13 913
Operatives Ergebnis	358	332

<sup>1</sup> [102-48] Die Finanzkennzahlen werden ohne die zum 31. Dezember aufgegebenen Geschäftsbereiche ausgewiesen. Die Werte des Vorjahrs wurden angepasst.

## Mitarbeiterkennzahlen

### Mitarbeiterstruktur<sup>1</sup>

	2016	2017	2018
Stammebelegschaft	49 982	50 455	51 428
davon weiblich	6 758	6 878	7 116
davon männlich	43 224	43 577	44 312
davon Teilzeitmitarbeiter	1 250	1 349	1 669
davon weiblich <sup>2</sup>	-	-	1 155
davon männlich <sup>2</sup>	-	-	514
davon befristet angestellt	1 881	1 992	2 312
davon weiblich <sup>2</sup>	-	-	328
davon männlich <sup>2</sup>	-	-	1 984
Auszubildende	3 145	3 132	3 279
davon weiblich	547	559	537
davon männlich	2 598	2 573	2 742
davon in Deutschland	2 245	2 169	2 157
Mitarbeiter in Altersteilzeit passive Phase	697	710	769
<b>Belegschaft</b>	<b>53 824</b>	<b>54 297</b>	<b>55 476</b>
Leiharbeitnehmer	1 562	2 584	3 197

<sup>1</sup> jeweils zum Jahresende

<sup>2</sup> erstmalige Erfassung differenziert nach Geschlecht im Jahr 2018

### Anzahl der Mitarbeiter nach Geschäftsfeldern

	2016	2017	2018
Commercial Vehicles	36 777	37 501	38 204
Power Engineering	16 808	16 553	17 046
Sonstige	239	243	226
<b>MAN Gruppe</b>	<b>53 824</b>	<b>54 297</b>	<b>55 476</b>

### Frauen in Führungspositionen

	2016	2017	2018
Frauen im Managementkreis (MK)	4	4	6
Frauen im Oberen Managementkreis (OMK)	32	35	34
Frauen im Top-Managementkreis (TMK)	92	98	109
<b>Gesamt</b>	<b>128</b>	<b>137</b>	<b>149</b>
Anteil in %	9,2	9,3	9,2

### Arbeitsunfälle<sup>1</sup>

	2016	2017	2018
Anzahl Arbeitsunfälle <sup>2</sup>	835	790	726
Unfallhäufigkeitsindex <sup>3</sup>	13,5	12,7	13,0
Unfallbelastungsindex <sup>4</sup>	16,6	16,7	14,8

<sup>1</sup> Arbeitsunfälle der Stammebelegschaft an Produktions- und produktionsnahen Standorten (inkl. Dachau, Salzgitter (Lager), Plauen und Holeby).

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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

Energieverbrauch<sup>1</sup> 

In MWh	2016	2017	2018	CV	PE
Direkter Energieverbrauch (Brennstoffe und -gase)	647 206	678 696	687 473	458 887	228 586
Indirekter Energieverbrauch	719 905	698 604	720 643	535 657	184 986
Elektrische Energie	458 185	446 460	475 515	336 849	138 666
Wärmeenergie	261 720	252 144	245 128	198 808	46 320
<b>Gesamt</b>	<b>1 367 111</b>	<b>1 377 300</b>	<b>1 408 116</b>	<b>994 544</b>	<b>413 572</b>

<sup>1</sup> Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten.

CV: Commercial Vehicles  
PE: Power Engineering

CO<sub>2</sub>-Einsparungen im Rahmen der Umsetzung der Klimastrategie<sup>1</sup> 

CO <sub>2</sub> -Emissionen in Tonnen	Basisjahr 2008	2018	Einsparung in %
Commercial Vehicles	401 800	275 543	- 31,4
MAN Truck & Bus	374 600	265 710	- 29,1
MAN Latin America	27 200	9 833	- 63,8
Power Engineering	142 800	127 683	- 10,6
MAN Energy Solutions	122 800	104 965	- 14,5
Renk	20 000	22 718	+ 13,6
<b>Gesamt</b>	<b>544 600</b>	<b>403 226</b>	<b>- 26,0</b>

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

## Materialaufwendungen

In Mio €	2016	2017	2018
Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebs- stoffe und für bezogene Waren	6 532	6 749	7 992
Aufwendungen für bezogene Leistungen	460	358	405
<b>Gesamt</b>	<b>6 992</b>	<b>7 108</b>	<b>8 396</b>

Wassernutzung und Abwassermenge<sup>1</sup> 

In m <sup>3</sup>	2016	2017	2018	CV	PE
Gesamtfrischwasser	7 649 195	8 952 647	9 464 280	5 746 327	3 717 954
Aus Fremdbezug (inkl. Trinkwasser)	865 332	859 378	820 213	629 393	190 821
Aus Eigengewinnung (inkl. Brunnenwasser)	6 783 863	8 093 269	8 644 067	5 116 934	3 527 133
Oberflächenwasser aus Seen, Flüssen, Meeren	8 637 958	7 440 450	8 096 781	164 673	7 932 108
Abwasser	1 307 620	1 268 790	1 259 465	839 128	420 337

<sup>1</sup> Seit 2016 sind Standorte ohne Produktion nicht mehr im Berichtsrahmen enthalten.

CV: Commercial Vehicles  
PE: Power Engineering

Luftschadstoffe 

In Tonnen	2016	2017	2018	CV	PE
Schwefeldioxid (SO <sub>2</sub> )	0,94	1,00	0,87	0,68	0,19
Stickoxide (NO <sub>x</sub> )	320	378	370	263	107
Staub	1,39	1,36	1,35	1,08	0,27
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	778	792	885	821	64

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 wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option ‚Kern‘ erstellt. Dieser Bericht lag der GRI zur Durchführung des GRI Materiality Disclosures Service vor. Dabei bestätigte das GRI Services Team die korrekte Positionierung der ‚Materiality Disclosures‘ [GRI 102-40 bis GRI 102-49] im Bericht.



GRI-Standards	Seite/Anmerkungen	UNGC
GRI 101 Grundlagen 2016		
GRI 102 Allgemeine Angaben 2016		
<b>Organisationsprofil</b>		
GRI 102-1 Name der Organisation	MAN SE	
GRI 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	4/5, GB I, 25/26	
GRI 102-3 Hauptsitz der Organisation	München, Deutschland	
GRI 102-4 Betriebsstätten	3/4, GB 25	
GRI 102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	5	
GRI 102-6 Belieferte Märkte	4/5	
GRI 102-7 Größe der Organisation	3 – 5, 24; GB III	
GRI 102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	41	6
GRI 102-9 Lieferkette	32	
GRI 102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	4, 67	
GRI 102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	6/7, 10, 32, 47, 51; GB 45 – 54	
GRI 102-12 Externe Initiativen	7, 37, 45, 53	
GRI 102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	54	
<b>Strategie</b>		
GRI 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	1/2	
<b>Ethik und Integrität</b>		
GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	33, 37, 51	10
<b>Unternehmensführung</b>		
GRI 102-18 Führungsstruktur	7, 50; GB 10/11, 15/16	

## 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

GRI-Standards	Seite/Anmerkungen	UNGC
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>		
GRI 102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	8, 54, 67	
GRI 102-41 Tarifverträge	40	3
GRI 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	8	
GRI 102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	7/8, 39, 54	
GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	8/9	
<b>Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b>		
GRI 102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	67; GB 78	
GRI 102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	7/8, 67	
GRI 102-47 Liste der wesentlichen Themen	9, 61 – 64	
GRI 102-48 Neudarstellung von Informationen	58	
GRI 102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	7, 9	
GRI 102-50 Berichtszeitraum	67	
GRI 102-51 Datum des letzten Berichts	67	
GRI 102-52 Berichtszyklus	67	
GRI 102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	68	
GRI 102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	60, 67	
GRI 102-55 GRI-Inhaltsindex	60 – 64	
GRI 102-56 Externe Prüfung	65/66	
<b>[102-47] Wesentliche Themen</b>		
<b>GRI 200</b> <b>Wirtschaft</b>		
<b>GRI 205</b> <b>Korruptionsbekämpfung 2016</b>		
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	50 – 52	
GRI 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	51/52	
GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	51/52	10
<b>GRI 206</b> <b>Wettbewerbswidriges Verhalten 2016</b>		
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	50 – 52	
GRI 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	GB 119 – 121	

## 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

[102-47] GRI-Standards		Seite/Anmerkungen	UNGC
<b>GRI 300</b>	<b>Ökologie</b>		
<b>GRI 302</b>	<b>Energie 2016</b>		7, 8, 9
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	11 – 13, 23, 25/26, 29	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	25, 59	7, 8
GRI 302-3	Energieintensität	25	8
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	26	8, 9
GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	13	8, 9
<b>GRI 305</b>	<b>Emissionen 2016</b>		7, 8, 9
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	10 – 13, 23, 25/26, 29	
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	23, 26	7, 8
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	23, 26	7, 8
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	27/28	7, 8
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	26	8
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	26 – 28, 59	8, 9
GRI 305-7	Stickstoffoxide (NO <sub>x</sub> ), Schwefeloxide (SO <sub>x</sub> ) und andere signifikante Luftemissionen	31	7, 8
<b>GRI 307</b>	<b>Umwelt-Compliance 2016</b>		8
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	23	
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	31	8
<b>GRI 308</b>	<b>Umweltbewertung der Lieferanten 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	32 – 35/36	
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	33	8
<b>GRI 400</b>	<b>Soziales</b>		
<b>GRI 401</b>	<b>Beschäftigung 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	36 – 38	
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	42	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

[102-47] GRI-Standards		Seite/Anmerkungen	UNGC
<b>GRI 403</b>	<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016</b>		1, 6
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	47 – 49	
GRI 403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	47; Die Abwesenheitsrate und die Angaben nach Geschlecht werden derzeit nicht berichtet. Eine entsprechende Datenerfassung ist in Planung.	
<b>GRI 404</b>	<b>Aus- und Weiterbildung 2016</b>		6
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	36 – 39, 43/44	
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	44; Die Angaben nach Mitarbeiterkategorie und Geschlecht werden derzeit nicht berichtet. Eine entsprechende Datenerfassung ist in Planung.	
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	44	
<b>GRI 405</b>	<b>Diversität und Chancengleichheit 2016</b>		1, 6
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	36/37, 45/46	
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	41, 45/46; GB 8/9, 21/22, 148 – 151	6
<b>GRI 407</b>	<b>Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	32/33, 37, 40	
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	32, 34, 40	2, 3
<b>GRI 408</b>	<b>Kinderarbeit 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	32/33, 37	
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	32, 34	2, 5
<b>GRI 409</b>	<b>Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	32/33, 37	
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	32, 34	2, 4

## 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

[102-47] GRI-Standards		Seite/Anmerkungen	UNGC
<b>GRI 414</b>	<b>Soziale Bewertung der Lieferanten 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	32–35, 51	
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	33	
<b>GRI 415</b>	<b>Politische Einflussnahme 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	54	
GRI 415-1	Parteispenden	54	
<b>GRI 416</b>	<b>Kundengesundheit und -sicherheit 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	12, 21	
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	20/21	
<b>GRI 419</b>	<b>Sozioökonomische Compliance 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	50–52	
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	GB 119–121	
<b>Weitere berichtete Disclosures<sup>1</sup></b>			
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	5, 55/56; GB 32	
GRI 201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	10	7
GRI 201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	39; GB 93–96	
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	30	7, 8
GRI 303-1	Wasserentnahme nach Quelle	30/31	
GRI 306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	31	8
GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	30	8
GRI 306-4	Transport von gefährlichem Abfall	30	8
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	40	6
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	22	

<sup>1</sup> Die unter „Weitere berichtete Disclosures“ aufgeführten Angaben gehören zu Themen, die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2018 als nicht wesentlich bewertet wurden. Sie werden aber dennoch aus Transparenzgründen berichtet. Sie sind Teil der Standards GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016, GRI 301: Materialien 2016, GRI 303: Wasser 2016, GRI 306: Abwasser und Abfall 2016, GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016 und GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016.

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 CR-Bericht 2018 der MAN SE, München (im Folgenden „Gesellschaft“), für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 (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 Sustainability Reporting Standards 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 einem  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 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder gekennzeichneten Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hin-

## 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

reichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend 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 Energy Solutions SE, Augsburg, Deutschland
  - MAN Energy Solutions SE, Deggendorf, Deutschland
  - MAN Truck & Bus AG, Nürnberg, Deutschland
  - MAN Truck & Bus AG, Steyr, Österreich (Webmeeting)
  - MAN Türkiye A.Ş., Ankara, Türkei
- 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 2018 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 5. Juni 2019

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

**[102-40]** MAN informiert seine Stakeholder seit 2011 jährlich über die Fortschritte der Umsetzung der Corporate-Responsibility-Strategie. Der vorliegende GRI-Bericht 2018 (Global Reporting Initiative) 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 2018 ein.

## Berichtsstandard

**[102-46]** Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option ‚Kern‘ erstellt. Der Berichterstattung ist – unter Einbeziehung von Stakeholdern – ein Prozess zur Bestimmung wesentlicher Themen vorausgegangen, der auf den Seiten 7f. vorgestellt wird. Die Erfüllung der Disclosures der GRI-Standards wird im GRI-Inhalts-Index abgebildet (→ Seite 60 ff.), ebenso wie der Fortschrittsbericht zum UN Global Compact.

## Berichtsprüfung

Der GRI-Bericht 2018 wurde einer freiwilligen und unabhängigen Prüfung durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) nach dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (revised) unterzogen (→ Seite 65f.). Der Fokus der Prüfung liegt auf den Mitarbeiter- und Umweltkennzahlen in der Produktion. Die geprüften Inhalte sind mit dem Symbol  gekennzeichnet.

## Geltungsbereich

**[102-45]** Der Berichtszeitraum 2018 ist identisch mit dem Geschäftsjahr 2018, das vom 1. Januar bis zum 31. Dezember reicht. Redaktionsschluss war der 15.05.2019. Es besteht ein jährlicher Berichtszyklus. Der GRI-Bericht 2017 wurde im Juni 2018 veröffentlicht. 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).

Das Power-Engineering-Geschäft der MAN SE (Renk und MAN Energy Solutions) ist zum Jahresende 2018 auf Weisung der TRATON SE an eine Tochtergesellschaft der Volkswagen AG veräußert worden. Daten und Fakten zum Geschäftsfeld Power Engineering sind im vorliegenden Bericht letztmalig enthalten.

## Redaktionelle Hinweise

Im Interesse der Lesefreundlichkeit verzichten wir auf die Nennung der Rechtsformen der MAN SE und der Teilkonzerne. Im vorliegenden Bericht wird auf eine geschlechterspezifische Differenzierung verzichtet und überwiegend die männliche Bezeichnung gewählt. Entsprechende Begriffe gelten selbstverständlich für alle Geschlechtsidentitäten.

# 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  
Corporate Responsibility  
Telefon: +49 89 36098-226  
E-Mail: CorporateResponsibility@man.eu

### Redaktionsschluss

15. Mai 2019

### Copyright

© 2019 bei MAN SE

### Konzept, Redaktion, Gestaltung

akzente kommunikation und beratung GmbH, München

## Weitere Informationen



### CORPORATE RESPONSIBILITY BEI MAN

[→ MAN CR-Bericht 2018 inklusive Kurzfassung](#)

[→ MAN Global Corporate Webseite](#)

### MAN IM INTERNET

[→ MAN Global Corporate Webseite](#)

[→ MAN Truck & Bus](#)

[→ MAN Energy Solutions](#)

### SOCIAL MEDIA

[→ MAN Truck & Bus Twitter](#)

[→ MAN Truck & Bus Facebook](#)

[→ MAN Energy Solutions Twitter](#)

[→ MAN Energy Solutions Facebook](#)

**MAN SE**

Dachauer Straße 641

80995 München

Telefon: +49 89 36098-0

Fax: +49 89 36098-250

[www.corporate.man.eu](http://www.corporate.man.eu)

---