

Driving Responsible Transport ▶ 2019

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 11
PRODUKTE

SEITE 21
PRODUKTION

SEITE 30
LIEFERKETTE

SEITE 35
MENSCHEN

SEITE 48
GESELLSCHAFT
UND
INTEGRITÄT

SEITE 55
ANHANG

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

Übersicht**Vorwort**

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

Liebe Leserinnen und Leser,

die Rahmenbedingungen, die unsere Branche aktuell prägen, könnten herausfordernder nicht sein: Auf der einen Seite zwingen die weltweite Corona-Pandemie und ihre Folgen zu schnellen und kurzfristigen Maßnahmen, auf der anderen Seite fordern die Energie- und die Mobilitätswende einen tiefgreifenden und langfristigen Wandel unserer Produkte und Prozesse, der großer Investitionen bedarf. Gerade im letzten Jahr rückten Klimadebatten nochmals stärker in den Fokus der Öffentlichkeit, verbunden mit schärferen Forderungen, die CO₂-Emissionen im Verkehrssektor entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu senken.

Für uns bedeutet dies vor allem eines: Wir müssen weiter konsequent und fokussiert unsere eingeleiteten Zukunftsprogramme verfolgen. Wir werden verstärkt in nachhaltige und zukunftsfähige Lösungen investieren, um weiterhin das Geschäft unserer Kunden einfacher, effizienter und nachhaltig erfolgreich zu machen. Dabei konzentrieren wir uns auf unsere Kernkompetenzen und richten unser Handeln an den Grundsätzen der Nachhaltigkeit aus. So können wir die Herausforderungen des Wandels weiter aktiv mitgestalten und tragen unserem Bekenntnis zu den globalen Nachhaltigkeitszielen sowie den Grundsätzen des Global Compact der Vereinten Nationen Rechnung.

Leitend ist dabei unsere MAN CR-Vision „Clean, Safe, Caring, Driving Responsible Transport“. Mit dieser Formel bringen wir unsere Ambition auf den Punkt, den Wandel verantwortungsvoll zu gestalten und gleichzeitig einen positiven Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.

Stellvertretend für unsere diesbezüglichen Erfolge im letzten Jahr steht die Übererfüllung unseres Klimaziels an unseren Standorten. Wir hatten uns das Ziel gesetzt, unsere absoluten CO₂-Emissionen bis 2020 im Vergleich zu 2008 um 25 % zu reduzieren. Ende 2019 erreichten wir dies mit einer Einsparung von insgesamt 35 %. Wir führen unsere Reduktionsmaßnahmen kontinuierlich weiter und arbeiten an neuen Zielen für den Zeithorizont 2025 und 2030.

Auch produktseitig steht bei MAN die Entwicklung klimaschonender Antriebe im Fokus. Wir konzentrieren uns hier intensiv auf elektrische Antriebsstränge bei Verteiler-Lkw und bei Stadtbussen. Mit dem elektrisch angetriebenen MAN eTGE und dem vollelektrischen Verteilerverkehrsfahrzeug MAN eTGM wurden wir 2019 dafür mit dem europäischen Transportpreis für Nachhaltigkeit ausgezeichnet.

Daneben arbeiteten wir auch im letzten Jahr weiter an Themen der aktiven und passiven Verkehrssicherheit. Mit dem automatisierten Sicherheits-Lkw MAN aFAS haben wir beispielsweise eine innovative Sicherheitslösung geschaffen, welche die teils schwerwiegenden Auffahrunfälle bei Baustellen zu vermeiden hilft. Dafür wurde MAN mit dem Truck Innovation Award ausgezeichnet.

Jenseits unseres Kerngeschäfts setzen wir uns zudem in unterschiedlichen Projekten auf nationaler und internationaler Ebene für gesellschaftliche Belange ein. Neben der Förderung von Social Start-ups oder der Schaffung von Ausbildungsstellen für Flüchtlinge sind es nicht

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

**Gesellschaft
und Integrität**

Anhang

Vorwort

zuletzt unsere Mitarbeiter, die sich für langjährig angelegte, gemeinnützige Projekte engagieren. 2019 wurden hier insgesamt über 2 500 Stunden für 20 verschiedene Projekte geleistet.

Der vorliegende Bericht macht unsere spezifischen Nachhaltigkeitsbeiträge transparent und zeigt unsere weiterführenden Ziele auf. Gemäß den Leitlinien der Global Reporting Initiative erstellt und von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft, umfasst er relevante Kennzahlen und Fakten zum nachhaltigen Wirtschaften.

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich dafür engagieren, sowie allen Partnern, die daran mitwirken, sei an dieser Stelle sehr herzlich gedankt. Ich wünsche Ihnen allen nun eine informative und interessante 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

2019

39 737

Mitarbeiter weltweit

12,7

Mrd € Umsatz

2

Unternehmensbereiche:
MAN Truck & Bus
MAN Latin America

2019

12

Produktionsstandorte
in 8 Ländern

13,4

Mrd € Auftragseingang

361

Mio € Operatives Ergebnis

[102-48] 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 und ist nicht mehr Bestandteil dieses Berichtes. Die in diesem Bericht enthaltenen Daten und Kennzahlen werden ohne die aufgegebenen Geschäftsbereiche ausgewiesen.



Weitere Informationen:
www.corporate.man.eu

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

Die MAN Gruppe im Porträt**Die MAN Gruppe**

Die MAN Gruppe ist einer der führenden Nutzfahrzeug-Konzerne in Europa. Sie verfolgt die Ziele, innovative Transportlösungen für die Kunden anzubieten, profitabel international zu wachsen und den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Neben der konsequenten Kundenorientierung sind Technologieführerschaft und die kontinuierliche Ausweitung des After-Sales-Geschäfts entscheidende Erfolgsfaktoren.

Weitere Informationen zur Geschäftstätigkeit der MAN Gruppe finden Sie im [Geschäftsbericht 2019](#).

Die Unternehmensbereiche**MAN Truck & Bus**

MAN Truck & Bus zählt zu den führenden Herstellern von Nutzfahrzeugen in Europa und verfügt über Produktionsstätten in drei europäischen Ländern sowie in Russland, Südafrika und der Türkei. Das Produktportfolio umfasst Transporter, Lkw, Busse, Diesel- und Gasmotoren sowie Dienstleistungen rund um die Personenbeförderung und den Gütertransport. MAN Truck & Bus ist damit ein Full-Range-Anbieter von Nutzfahrzeugen zwischen drei und 44 Tonnen Gesamtgewicht für jeden Einsatzbereich sowie von Sonderfahrzeugen bis 250 Tonnen Gesamtgewicht.

Umsatz 2019

11 088 Mio €**MAN Latin America**

MAN Latin America ist seit mehr als 35 Jahren einer der größten Lkw- und Bushersteller in Lateinamerika. Das Unternehmen produziert Lkw und Busse in Resende/Brasilien und Querétaro/Mexiko. Am Standort Resende betreibt das Unternehmen ein zukunftsweises Produktionssystem, in dem sieben Zulieferer gemeinsam mit MAN Latin America für die Fahrzeugmontage auf dem Werksgelände verantwortlich sind.

Umsatz 2019

1 737 Mio €

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

Der europäische Lkw-Markt hat im Jahr 2019 gegenüber dem Vorjahr leicht zugelegt, trübte sich aber im zweiten Halbjahr zunehmend ein. Die brasilianische Wirtschaft setzte ihre wirtschaftliche Erholung 2019 mit leichtem Wachstum fort. Somit stieg auch die Lkw-Nachfrage weiter an und lag erheblich über dem Vorjahr. Der russische Lkw-Markt verschlechterte sich im Jahresverlauf weiter und ging 2019 gegenüber dem Vorjahresvolumen leicht zurück. Die Nachfrage nach Bussen lag auf den für MAN relevanten Märkten insgesamt signifikant über dem Vorjahresniveau.

Die Umsatzerlöse der MAN Gruppe stiegen im Berichtsjahr um 5 % auf 12,7 Mrd € (2018: 12,1 Mrd €). Der Absatz erhöhte sich infolge der Marktentwicklung ebenfalls um 5 % auf 142 775 (2018: 136 517) Fahrzeuge. Bei Latin America stieg der Umsatz im Zuge der weiteren wirtschaftlichen Erholung der brasilianischen Volkswirtschaft um 22 %. Die Umsatzerlöse der MAN Truck & Bus stiegen um 3 % und folgten der Absatzentwicklung.

Weitere Informationen zur wirtschaftlichen Entwicklung enthält der  MAN Geschäftsbericht 2019.

MAN als Teil von TRATON

In der TRATON GROUP arbeiten MAN Truck & Bus, MAN Latin America und Scania intensiv zusammen. Ziel ist es, TRATON mit seinen Marken zum Global Champion weiterzuentwickeln. Die Identität und die volle operative Verantwortung der Marken bleiben dabei erhalten. Angesichts der langen Produktlebenszyklen im Nutzfahrzeuggeschäft wird das Synergiepotenzial der Zusammenarbeit über einen längeren Zeitraum ausgeschöpft. Langfristig ist der gesamte Antriebsstrang als wichtigster Kostentreiber eines Lkw für die gemeinsame Entwicklung relevant. Weitere Synergien werden auch in der Bündelung von Einkaufsaktivitäten gehoben.

Investitionen

Im Geschäftsjahr tätigte die MAN Gruppe Investitionen in Höhe von 630 Mio € (2018: 611 Mio €). Angesichts der herausfordernden wirtschaftlichen Lage prüfen wir Investitionsvorhaben und nehmen Priorisierungen vor. Im Fokus der Sachanlageinvestitionen bei MAN Truck & Bus standen im Jahr 2019 die Befähigung der Fertigungslinien und der Logistikstrukturen für einen erfolgreichen Anlauf der neuen Fahrzeuggeneration und die Modernisierung der Produktionswerke, um langfristig die hohe Effizienz der Anlagen und die Qualität der Produkte zu sichern.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

UNSER ANSATZ

Corporate Responsibility (CR) ist seit 2010 integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von MAN und trägt in entscheidendem Maße zu unserer Zukunftsfähigkeit bei. Für MAN bedeutet dies, die globalen Herausforderungen zu verstehen und zu erkennen, wo Chancen und Risiken für eine nachhaltige Entwicklung und 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.

MAN CR-Vision

Der Transport von Menschen und Gütern verändert sich grundlegend – getrieben von der Notwendigkeit einer nachhaltigen Entwicklung und den Möglichkeiten einer digital vernetzten Welt. MAN ist Teil dieser Transformation und prägt sie entscheidend mit. Es ist unsere Aufgabe, diesen Wandel verantwortungsvoll zu gestalten. Wir wollen einen positiven Beitrag für die Gesellschaft leisten. Und wir wollen es unseren Kunden einfach machen, ihrer Verantwortung gerecht zu werden. Unsere Vision ist eine MAN ohne Treibhausgas- und Schadstoffemissionen und ohne Unfälle auf der Straße und in der Herstellung. Bei allem, was MAN tut, sollen die Menschen und ihr Wohlbefinden im Mittelpunkt stehen. Die Formel „Clean, Safe, Caring. Driving Responsible Transport.“ bringt dies auf den Punkt.

MAN CR-Vision

**Clean, Safe, Caring.
Driving Responsible Transport.**

CR-Strategie 2025+

Die konkrete Umsetzung unserer CR-Vision erfolgt im Rahmen unserer CR-Strategie 2025+. Damit bietet MAN Antworten auf die globalen und geschäftsrelevanten Herausforderungen, die für das Unternehmen wesentlich sind. So stellen wir sicher, dass wir Risiken und Chancen, die sich aus den Herausforderungen ergeben, früh erkennen und darauf entsprechend reagieren. Wir übernehmen dabei Verantwortung entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Den inhaltlichen Rahmen bilden die fünf Handlungsfelder Verantwortung für die Produkte, Verantwortung in der Produktion, Verantwortung in der Lieferkette, Verantwortung für die Menschen und Verantwortung für die Gesellschaft. Dabei leistet MAN gezielt seinen Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs), die 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedet wurden.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

[102-44, 102-47]

CLEAN, SAFE, CARING. DRIVING RESPONSIBLE TRANSPORT.

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
- CO₂-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

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 Konzerne 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 21) und Menschen (→ Seite 35) beschrieben werden.

Wesentlichkeitsanalyse

[102-40, 102-42, 102-43, 102-46] Im Jahr 2018 hat MAN eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. 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.

Im Einzelnen bestand die Wesentlichkeitsanalyse aus vier zentralen Schritten:

- **Longlist der wesentlichen Herausforderungen:** 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.
- **Priorisierung durch MAN CR-Council:** Das MAN CR-Council, dem Vertreter aller Ressorts angehören, hat im nächsten Schritt eine erste Priorisierung vorgenommen, wobei zwei Kriterien maßgeblich waren: Bedeutung für das Geschäft von MAN und Bedeutung für die Stakeholder.
- **Bewertung durch externe Stakeholder:** Die intern priorisierten Schwerpunktthemen haben wir im Frühjahr 2018 in einem Fokus-Workshop durch externe Stakeholder bewerten lassen. Hierbei waren neben Kunden und Zulieferern auch Vertreter von Großunternehmen, der Wissenschaft, der Kommune, von Beratungsunternehmen sowie namhafte NGOs beteiligt.
- **Finalisierung der wesentlichen Themen:** 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, um sicherzustellen, dass die CR-Schwerpunktthemen integraler Bestandteil der MAN Corporate Strategie sind.

Für das Jahr 2020 ist die Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse unter Einbindung externer Stakeholder geplant.

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, vor allem im Hinblick auf CO₂-Grenzwerte für Nutzfahrzeuge, mögliche CO₂-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 CO₂-arme Technologien investiert

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

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

Informationen zum allgemeinen Risikomanagement-System der MAN Gruppe sind im [MAN Geschäftsbericht 2019](#), S. 48 ff., zu finden. Risiken aus dem Klimawandel werden auch durch das MAN Risikomanagement untersucht.

MAN-Klimastrategie

MAN will einen signifikanten Beitrag zur CO₂-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 CO₂-Emissionen in der Produktion. Gleichzeitig ist es unser Anspruch, unseren Kunden ein effizientes Produkt- und Serviceportfolio zu bieten.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

Unser Ansatz

Im Rahmen der Klimastrategie hatten wir uns zum Ziel gesetzt, den CO₂-Ausstoß an unseren Produktionsstandorten bis 2020 absolut um 25% im Vergleich zum Basisjahr zu verringern (→ Seite 23). 2019 haben wir mit der Reduzierung unserer CO₂-Emissionen um 35% unser Ziel vorzeitig erreicht.

MAN Truck & Bus hatte zur Erreichung des CO₂-Ziels in der Produktion einen CO₂-Reduktionsplan verabschiedet, der auf fünf Säulen fußt:

- **Energieeffizienz:** Steigerung der Energieeffizienz durch Maßnahmen in der Gebäudedämmung, bei Produktionsprozessen und den Erwerb energieeffizienter Produkte und Dienstleistungen
- **Erneuerbare Energien:** Der sinnvolle Einsatz erneuerbarer Energien und deren Nutzung sind als fester Bestandteil in die Entscheidungsprozesse integriert.
- **Eigenenergieerzeugung:** Unabhängigkeit von Energiepreisen und Rohstoffimporten durch eine effiziente und umweltfreundliche Energieversorgung mittels Kraft-Wärme-Kopplung

- **Energiemanagementsystem:** Kontinuierliche Überprüfung des Umsetzungsgrades und Erfolgs der eingeleiteten Maßnahmen

- **Energiespeicher:** Verwendung von Energie- und Wärmespeichern wie Batteriesystemen oder Power-to-Heat-Pumpen

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

Im Jahr 2019 wurde mit der Ausarbeitung der neuen Klimastrategie für die Produktion gestartet. Hiermit erweitert MAN den Horizont auf die Jahre 2025 und 2030. Kernmaßnahmen werden neben effizienztechnischen Maßnahmen auch die Nutzung von regenerativen Energiequellen im Bereich Strom und Wärme sein.

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 beispielsweise 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.

Treibhausgasbilanzen über den kompletten Lebensweg schwerer Lkw mit Verbrennungsmotor unter Einsatz fossilen Diesels zeigen, dass in der Regel über 90% der Treibhausgasemissionen während der Nutzung der Fahrzeuge entstehen, in erster Linie durch Bereitstellung und Verbrennung von Diesel. Aus diesem Grund analysiert MAN alternative Antriebs-/Kraftstoffkombinationen hinsichtlich ihrer Treibhausgasemissionen und Energieverbräuche und lässt die daraus gewonnenen Erkenntnisse in seine strategischen Richtungsentscheidungen einfließen.

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. 23).

Effizienter Dieselantrieb

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

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

Der 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 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 beispielsweise an Haltestellen.

Emissionen reduzieren

Für eine Studie des ACEA (European Automobile Manufacturers' Association) ermittelte MAN die Reduktion der CO₂-Emissionen im Nutzfahrzeug von 1994 bis 2016. Dazu 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 CO₂-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 CO₂-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

Auf der Bauma 2019 stellt MAN Truck & Bus seine überarbeitete Motorenfamilie vor. Die Motorengeneration Do8, D26 und D38 zeichnet sich so durch eine erhöhte Effizienz und Performance aus. Dazu kommt der vollständig neu entwickelte MAN D15, welcher nicht bloß besonders leistungsstark ist, sondern auch durch eine kompakte und vereinfachte Bauweise an Leichtigkeit und Widerstandsfähigkeit gewinnt. Durch die weiterentwickelte Selective Catalytic Reduction (SCR)-Technologie in Kombination mit dem selbstregenerierenden Filtersystem MAN Continuously Regenerating Trap (CRT) geht die Abgasnachbehandlung gegen null, da der Ausstoß von umweltbelastenden NO_x-Emissionen (Stickstoffoxide) minimiert wird.

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 CO₂-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 vereint.

Der erdgasbetriebene Stadtbus MAN Lion's City GL CNG kann, mit speziellem Biogas betankt, beinahe CO₂-neutral fahren.

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 Elektrotransporter für die Logistik der „letzten Meile“ prädestiniert.

Mit dem MAN eTGE Kombi integrierte MAN Truck & Bus im Berichtsjahr den ersten vollelektrisch angetriebenen Minibus in sein Busprogramm. Der MAN eTGE Kombi basiert auf dem in Serie gefertigten Elektrotransporter MAN eTGE und ist als Fahrzeug der Klasse M1 (zweckbestimmt) für eine Fahrgastkapazität von bis zu acht Personen zugelassen.

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

eTruck

MAN hat bereits 2018 die Praxiserprobung von eTrucks gestartet. Neun Partnerunternehmen des österreichischen Council für nachhaltige Logistik (CNL) testen die eTrucks im regulären Logistikeinsatz für mehrere Monate. 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.

2019 ging MAN mit dem Verkaufsstart einer Kleinserie des MAN eTGM den nächsten Schritt auf dem Weg zur klimaneutralen Distribution. Angetrieben wird das Elektro-Verteilerfahrzeug von einem 264 kW Elektromotor, der ein Drehmoment von max. 3 100 Nm abruft. Nebenaggregate wie Servolenkung, Luftkompressor sowie die Klimaanlage werden elektrisch betrieben und über das Energiemanagement bedarfsabhängig und damit energiesparend gesteuert. Die Reichweite beträgt je nach Einsatzgebiet, klimatischen und topografischen Bedingungen bis zu 200 Kilometer.

Auch VWCO arbeitet daran, den Weg zur nächsten Transportgeneration zu ebnen, und hat mit der Gründung eines wegweisenden e-Consortium im Entwicklungs- und Produktionskomplex Resende dafür die Weichen gestellt. Um die Einführung von Elektrofahrzeugen zu fördern, greift dieses Geschäftsmodell auf neue Partnerunternehmen zurück, die auch außerhalb des Werks beim Kunden tätig werden. Das e-Consortium umfasst dabei alle Aspekte der Fertigung und des Betriebs von Elektrofahrzeugen: Von der lokalen Komponentenentwicklung bis zur Errichtung der für die Produktion notwendigen Infrastruktur deckt es den gesamten Lebenszyklus der Fahrzeuge ab, einschließlich der Entsorgung der Batterie nach Ende der Lebensdauer. Dies ist weltweit das erste Mal, dass ein Fahrzeughersteller eine komplette Unterstützungsinfrastruktur für seine Elektro-Lkw in dieser Form bereitstellt.

eMobility: Für Innenstadtverkehr prädestiniert

Die Batterietechnologie ist bei der eMobility gerade im Nutzfahrzeug eine entscheidende Größe. Die Entwicklung schreitet hier zwar schnell voran, Größe, Gewicht und Kapazität sind aber einsatzbestimmend. Daher ist der Elektroantrieb vor allem heute im Innenstadtverkehr sinnvoll, insbesondere auch beim ÖPNV. Zum einen gilt es hier, zunehmend den Verkehr geräuscharm und emissionsfrei zu gestalten, zum anderen bieten sich hier auch beste Voraussetzungen für entsprechende Ladeinfrastrukturen. Auch die Fahrbedingungen, etwa 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 und den Aufbau einer entsprechenden Infrastruktur entlang der Strecke bzw. am Zielort im überregionalen Verkehr erfordert.

eBus

Um Städte und Verkehrsunternehmen auf ihrem Weg zu einer emissionsfreien Mobilität bestmöglich zu unterstützen, wird MAN Truck & Bus gemeinsam mit Kunden eine Demoflotte von 15 Fahrzeugen des Stadtbusse MAN Lion's City E im Alltagseinsatz betreiben und umfangreiche Praxiserfahrungen sammeln. Die ersten beiden Lion's City E übergab MAN Ende 2019 an die Hamburger Hochbahn AG und die Verkehrs-

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

betriebe Hamburg-Holstein GmbH. Die beiden eBusse, die künftig Passagiere in Hamburg sicher, komfortabel und umweltfreundlich an ihr Ziel bringen, bieten bis zu 88 Fahrgästen Platz. Der Zentralmotor sitzt bei den Bussen an der Hinterachse. Der vollelektrische Antriebsstrang leistet im Solobus 160 kW bis maximal 240 kW. Die Energie dafür stammt aus den modularen Batterien mit 480 kWh installierter Kapazität. MAN kann hierfür auf die ausgereifte Batteriezelltechnologie aus dem Konzernbaukasten zurückgreifen. Für eine besonders gute Verfügbarkeit zu jeder Jahreszeit sorgt zudem das ausgeklügelte Temperaturmanagement. Der Lion's City E erreicht damit zuverlässig eine Reichweite von 200 km, unter günstigen Bedingungen bis zu 270 km.

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 unter-

stützen, bietet MAN Truck & Bus mit MAN Transport Solutions seinen Kunden eine Beratung für individuelle und wirtschaftliche Transportlösungen an. Das spezialisierte Beratungsteam 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. 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.

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

Gaskraftwerke

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 %.

Wiederaufbereitung und Wartung

Eine lange Lebenszeit der einzelnen Komponenten ist nicht nur wirtschaftlich sinnvoll, sondern vermeidet auch CO₂-Emissionen und Ressourcen, die bei der Neuproduktion anfallen würden.

MAN Truck & Bus bereitet aus diesem Grund Altteile, z.B. Kühlwasserpumpen oder Kurbelwellen, professionell auf und führt sie unter der Marke MAN Original Teile ecoline zurück in die Nutzungsphase. Das 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 CO₂ ausgestoßen wird. Darüber hinaus werden Methanemissionen, Energieverbrauch und Rohstoffe wie Gussmaterial eingespart.

Zweites Leben für Fahrzeugbatterien

Wie gebrauchte Batterien aus Elektrofahrzeugen nach ihrem ersten Leben im Fahrzeug genutzt werden können, gehen MAN, Volkswagen und die Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein (VHH) in einem Pilotprojekt nach. In Hamburg ist dafür im Stadtteil Bergedorf ein Container mit insgesamt 500 kWh Kapazität auf dem Betriebshof der VHH an das Depot-Ladnetz angeschlossen worden. MAN wird dort gemeinsam mit der VHH unter realen Betriebsbedingungen testen, wie sich gebrauchte Batterien nach ihrem ersten Einsatz im Fahrzeug und als stationärer Energiespeicher verhalten. Der sogenannte Second-use-Speicher ist das Produkt eines Memorandum of Understanding, welches die Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein und MAN Truck & Bus im März 2018 unterzeichnet haben. Da es ökologisch nicht sinnvoll ist, die Batterien, die in den Fahrzeugen verbaut waren, direkt zu entsorgen, erproben die Unternehmen nun eine Zweitnutzung in einem stationären Speicher.

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 Basis für eine Vernetzung der Fahrzeuge mit der RIO Plattform, serienmäßig in alle fabrikneuen MAN Lkw-Baureihen in Europa verbaut. Mithilfe der Services auf der Plattform tragen RIO und MAN in erheblichem Maße zum Schutz der Umwelt und des Klimas bei: So können MAN-Kunden unter anderem durch eine Verbesserung der Touren- und Routenplanung sowie das Vermeiden von Leerfahrten Kraftstoff einsparen. Über die gesamte Logistikkette hinweg wird der CO₂-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 Steuersystemen sowie einer Car-to-Car-Kommunikation in geringem Abstand hintereinanderfahren. Das führende Fahrzeug gibt Geschwindigkeit und Fahrtrichtung vor und das so erzeugte „Windschattenfahren“ kann – je nach Fahrzeugtyp und Konvoilänge – zu einer Kraftstoffeinsparung für den gesamten Platoon führen.

Ein Forschungsprojekt von DB Schenker, MAN Truck & Bus und der Hochschule Fresenius zu vernetzten Lkw in der Praxisanwendung wurde im Berichtsjahr erfolgreich abgeschlossen. Sieben Monate waren Berufskraftfahrer in zwei digital gekoppelten Fahrzeugen auf der Autobahn 9 zwischen Niederlassungen des Logistikunternehmens DB Schenker in Nürnberg und München unterwegs. Rund 35 000 Testkilometer wurden dabei im Abstand von 15 bis 21 Metern auf der Autobahn absolviert. Die Fahrer berichteten von einem höheren Fahrkomfort und einem gestiegenen Sicherheitsempfinden. Der Pilotbetrieb hat zudem einen um rund 3 bis 4 % geringeren Treibstoffverbrauch erzielt. Damit konnte demonstriert werden, dass Platooning einen Beitrag zur Reduzierung von Verbrauch und CO₂-Emissionen leisten kann. Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) gefördert.

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****Truck Innovation Award für automatisierten Lkw**

MAN Truck & Bus hat mit seinem „Fahrerlosen Absicherungsfahrzeug auf Autobahnen – aFAS“, einem automatisierten Sicherheits-Lkw SAE-Level 4, den 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). Dabei folgt es sensorgestützt sowie mittels einer Car-to-Car-Kommunikation dem vorausfahrenden Lkw, der auf der Pannenspur von Autobahnen eingesetzt wird. Bei solchen Absicherungsfahrzeugen kommt es immer wieder zu teils schwerwiegenden Auffahrunfällen, weshalb der Einsatz des MAN aFAS, bei dem kein Fahrer im Fahrzeug verbleibt, die Sicherheit des Baustellenpersonals bedeutend verbessern kann. Die Jurymitglieder würdigten, dass das MAN aFAS schon auf mehr als 4 000 Kilometern öffentlicher Straßen störungsfrei getestet wurde. Ebenso wurden das einfache Handling des Fahrzeugs und der umfangreiche Einsatz von Serienkomponenten hervorgehoben.

Lang-Lkw

Um das prognostizierte Wachstum des Straßengüterverkehrs klimaschonend zu bewältigen, können bis zu 25,25 Meter lange Lkw auf bestimmten Strecken eine Lösung sein. Im Vergleich zu herkömmlichen Lkw können bis zu 25% Kraftstoff gespart und CO₂-, Stickstoff- und Partikelemissionen vermieden werden. Die längeren Lastzüge dürfen seit Ende 2017 unbefristet auf einem definierten Positivnetz in Deutschland fahren. Im Rahmen des EU Horizon 2020 Forschungsprojektes AEROFLEX, unter der Leitung von MAN, werden flexible und aerodynamische Lang-Lkw-Kombinationen entwickelt. Diese können mit einem Effizienzgewinn von 18% bis 33% dabei helfen, 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. 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.

Fahrerassistenzsysteme

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

- Unter Verwendung des ACC verbrauchten die Lkw im Versuchszeitraum durchschnittlich knapp 2% weniger Diesel bei höherer Durchschnittsgeschwindigkeit. Zudem konnten kritische Ereignisse wie starke Bremsungen oder plötzliche Ausweichvorgänge um mehr als ein Drittel reduziert werden.
- Das LGS, das beim Verlassen der Fahrspur warnt, sorgte für eine bessere Spurhaltung sowie ein ruhigeres Lenkverhalten.

In einer abschließenden Fahrerbefragung bewerteten 94% 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 2019 wurden im Rahmen der CFS-Studie rund 43 500 Interviews geführt. Knapp 95% der Befragten bewerteten MAN Truck & Bus mit mindestens „gut“ und rund 77% mit mindestens „sehr gut“. Die Kundenzufriedenheit ist damit weiter auf hohem Niveau.

Unseren Kunden stellen wir für alle Produkte Informationen und Anleitungen zur Verfügung. Wir informieren sie gezielt über Faktoren wie Roll- und Luftwiderstand, die den Kraftstoffverbrauch und die Emissionen des Fahrzeugs beeinflussen. Informationen über die CO₂-Emissionen unserer Fahrzeuge stellen wir mit Bezug auf eine Gesamtkilometerleistung zur Verfügung.

Teil der letzten Kundenumfrage bei MAN Latin America war eine Leistungsbewertung von zehn Fahrzeugen, die bereits bei der Kundenflotte im Einsatz waren. Die Leistung dieser Fahrzeuge wurde über eine Strecke von rund 360 000 Kilometern beobachtet. Durchschnittlich waren 97% der Kunden mit der Leistung zufrieden. Alle Befragten gaben an, dass sie die ausgelieferten Fahrzeugmodelle kaufen würden.

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.

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 FÜR DIE PRODUKTION

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

Geltungsbereich der Kennzahlen

Einbezogen sind 15 Standorte der Unternehmensbereiche MAN Truck & Bus und MAN Latin America. Aussagen zum Arbeitsschutz und Gesundheitswesen beziehen sich auf die 15 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) und Plauen) sind nach einheitlicher Konzerndefinition nicht in den Umweltkennzahlen enthalten.

CO₂-Emissionen, die wir im Rahmen des Fortschrittsberichts zur MAN-Klimastrategie berichten, beziehen sich ausschließlich auf die elf Produktionsstandorte (ausgenommen sind neben den o. g. Standorten, auch der Produktionsstandort St. Petersburg, da es sich hierbei um ein Joint-Venture mit SCANIA handelt), die im Geltungsbereich der Klimastrategie liegen.

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 Pinetown die Zertifizierung nach ISO 50001 erhalten. Gleichfalls ist unsere Vertriebsgesellschaft Deutschland (SRG) nach ISO 50001 zertifiziert.

Im Jahr 2019 wurde ein „Konvoi-Projekt“ bei MAN Truck & Bus gestartet, um die großen Produktionsstandorte (München, Dachau, Nürnberg, Ankara und Starachowice) systematisch auf die Zertifizierung nach ISO 50001 vorzubereiten. Die erste Zertifizierung ist im Mai 2020 am Standort München geplant. Im März 2020 wurde die Vorbereitung für eine Zertifizierung auch an den vier Standorten Krakau, Salzgitter, Steyr und Plauen gestartet, hier ist eine erste Zertifizierung für 2021 geplant.

Energieverbrauch

Der Energieverbrauch der MAN-Produktionsstandorte ist 2019 im Vorjahresvergleich im Wesentlichen unverändert geblieben und lag bei 0,99 Mio MWh (2018: 0,99 Mio MWh). Der Energieverbrauch pro produziertem Fahrzeug ist von 7,6 MWh im Jahr 2018 auf 7,7 MWh pro Einheit im Jahr 2019 angestiegen.

An den Standorten von MAN Truck & Bus in Salzgitter, Starachowice und Krakau wurde in den Jahren 2018 und 2019 der Bezug von Strom auf Grünstrom umgestellt. Anfang 2020 folgte der Standort Steyr. In Summe wurden 2019 an diesen Standorten 71 300 MWh Grünstrom bezogen. Der Standort Resende von MAN Latin America hat im Berichtsjahr Grünstrom in Höhe von 38 600 MWh bezogen. Durch den Bezug von

Grünstrom hat MTB (einschließlich dem MAN Latin America Standort Resende) insgesamt eine Reduzierung der CO₂-Emissionen von fast 65 000 t CO₂ erreicht.

Energieverbrauch

In MWh	2017	2018	2019
Direkter Energieverbrauch (Brennstoffe und -gase)	429 410	456 086	449 833
Indirekter Energieverbrauch	517 800	533 196	541 260
Elektrische Energie	310 577	334 399	332 230
Wärmeenergie	207 223	198 797	209 030
Gesamt	947 210	989 282	991 093

Direkter Primärenergieverbrauch

In MWh	2017	2018	2019
Heizöl	1 849	2 856	2 223
Erdgas	259 761	276 534	277 732
Diesel	164 625	173 500	166 724
Sonstige ¹	3 175	3 197	3 154

¹ Benzin als Brennstoffeinsatz am Standort und Brenngase für Fertigungsprozesse.

Energieverbrauch pro produziertem Fahrzeug

In MWh pro Stück	2017	2018	2019
	8,4	7,6	7,7

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

■ Klima und Energie

Effizienz in Transport und Logistik

Umwelt- und Ressourcenschutz

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft und Integrität

Anhang

Klima und Energie

CO₂-Emissionen

Die CO₂-Emissionen pro produziertem Fahrzeug sind im Berichtszeitraum um 4,8% gesunken. Auch die absoluten CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte haben sich im Berichtszeitraum in Summe um 4,4% verringert.

CO₂-Emissionen pro produziertem Fahrzeug

In Tonnen pro Stück	2017	2018	2019
	2,5	2,1	2,0

Absolute direkte und indirekte CO₂-Emissionen¹

In Tonnen CO ₂	2017	2018	2019
Indirekte Emissionen	188 842	170 871	160 551
Direkte Emissionen	97 408	103 468	101 760
Gesamt	286 250	274 339	262 311

¹ 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. Hierbei handelt es sich um alle Produktionsstandorte, der Standort St. Petersburg ist ebenfalls mit einbezogen.

CO₂-Einsparungen im Rahmen der Klimastrategie

Im Rahmen der Klimastrategie hatten wir uns bis 2020 das Ziel gesetzt, unsere CO₂-Emissionen in der Produktion um 25% im Vergleich zum Basisjahr 2008 zu verringern. 2019 haben wir mit einer Reduktion von 35%, das sind rund 141 390 Tonnen CO₂ (→ Geltungsbereich der Klimastrategie, Seite 21), unser Ziel vorzeitig erreicht. Zur Realisierung unseres Klimaziels haben die Standorte Maßnahmenpläne zur Energieverbrauchs- und CO₂-Emissionsreduktion erarbeitet. Diese umfassen neben der Nutzung von regenerativen Energien und neuen Energieversorgungskonzepten die Optimierung von Beleuchtung und Heizungssteuerung, Gebäudesanierungen, Maßnahmen zur Grundlastabsenkung sowie die Sensibilisierung der Mitarbeiter.

Im Jahr 2019 wurde mit der Ausarbeitung der neuen Klimastrategie für die Produktion gestartet. Hiermit erweitert MAN den Horizont auf die Jahre 2025 und 2030. Kernmaßnahmen werden neben effizienztechnischen Maßnahmen auch die Nutzung von regenerativen Energiequellen im Bereich Strom und Wärme sein.

CO₂-Einsparungen 2019

35 %

Reduktion von CO₂-Emissionen gegenüber dem Basisjahr 2008.
Damit haben wir unser Ziel vorzeitig erreicht.

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

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

CO₂-Einsparungen im Rahmen der Umsetzung der Klimastrategie¹

CO ₂ -Emissionen in Tonnen	Basisjahr 2008 ²	2018	2019	Einsparung in %
MAN Truck & Bus	374 600	262 223	251 065	- 33 %
MAN Latin America	27 200	9 833	9 345	- 66 %
Gesamt	401 800	272 056	260 410	- 35 %

¹ Werte gerundet, inkl. zusätzlicher Reduktionsmaßnahme.

² Das Basisjahr liegt bei einzelnen Standorten später als 2008.

Wärmeverluste durch Drohnen identifizieren

Am Standort München macht seit dem Berichtsjahr eine Flugdrohne Wärmeverluste an schwer zugänglichen Medienleitungen sichtbar. Durch Aufnahme aller Trassen mithilfe einer Wärmebildkamera können aufwendige Begehungen vermieden und defekte Isolierungen und Leckagen frühzeitig erkannt werden. Gleichzeitig wird eine bessere Datengrundlage für das Energiemanagement geschaffen, um Verteilverluste besser beurteilen und beheben zu können. Basierend auf der Auswertung der Wärmebilder können so Instandsetzungslösungen passgenau weiterentwickelt werden. Durch den Einsatz der Flugdrohne am Werk München werden jährlich ca. 25 000 € eingespart und rund 125 Tonnen CO₂ vermieden.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Klima und Energie

Effizienz in Transport und Logistik

Umwelt- und Ressourcenschutz

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft und Integrität

Anhang

EFFIZIENZ IN TRANSPORT UND LOGISTIK

Emissionen aus Transport und Logistik

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

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

In der Logistik von MAN Truck & Bus wurden im Berichtsjahr 76 862 Tonnen CO₂ (2018: 69 473 Tonnen CO₂) im Rahmen der Zulieferung und 100 169 Tonnen CO₂ (2018: 104 535 Tonnen CO₂) bei der Auslieferung der Produkte emittiert. Dies entspricht einem Anstieg von 1,7 % gegenüber dem Jahr 2018 und einer Erhöhung der Emissionen je Fahrzeug um 1,9 % auf 1,64 Tonnen CO₂ je Fahrzeug. Dieser moderate Anstieg ist auf eine Erhöhung des Ausstoßes im Bereich Zulieferungen und durch interne Umstrukturierungen im Produktionsverbund von MTB zurückzuführen:

- Die Produktion nicht angetriebener Achsen für die Schwestermarke SCANIA durch das MTB-Werk in Salzgitter stieg von ca. 700 produzierten Achsen im Jahr 2018 auf ca. 21 000 produzierte Achsen im Jahr 2019 an.
- Der Anlauf der Kunststofflackierung im Werk Steyr ab 2019 führt zu einem erhöhten Transportvolumen im Zulauf sowie im Zwischenwerksverbund.
- 2019 übernahm der Standort Steyr temporär für München die Produktion von Fahrerhäusern. Ab 2020 wird die Produktion wieder verstärkt in München stattfinden.
- Die Transporte im Zulauf nach Starachowice stiegen aufgrund des wachsenden Absatzes von Bussen an.

Der Rückgang des Absatzes von Lkw konnte durch den wachsenden Absatz von Bussen sowie durch die sich weiter sehr positiv entwickelnden Verkaufszahlen der Produktpalette (TGE) kompensiert werden. Die Anzahl produzierter Einheiten bewegt sich damit in Summe auf Vorjahresniveau.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Klima und Energie

Effizienz in Transport und Logistik

Umwelt- und Ressourcenschutz

Lieferkette

Menschen

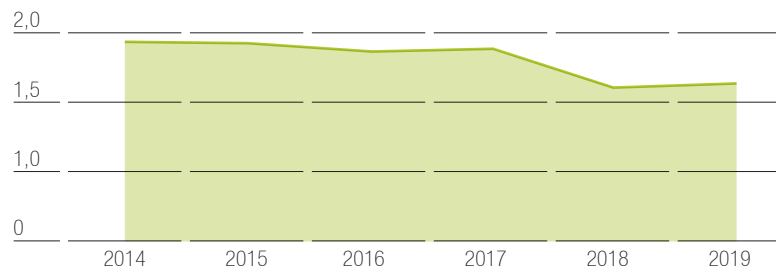
Gesellschaft und Integrität

Anhang

Effizienz in Transport und Logistik

- Der Bereich Logistik von MAN Truck & Bus ergriff zur kontinuierlichen Verbesserung des CO₂-Ausstoßes im Jahr 2019 folgende Maßnahmen: MTB strebt im Rahmen effizienter und nachhaltiger Belieferungskonzepte die Auswahl adäquater und emissionsarmer Transportmittel an. Darunter fällt die Belieferung mittels Eurotrailern der MTB Werke. 2019 konnte eine hochfrequentierte Lieferantenrelation in das Werk München an ein Eurotrailer-Belieferungskonzept angebunden werden. Der Fokus bei der Auswahl des Eurotrailers als Transportmittel liegt auf einer Reduzierung der Anzahl anfallender Transporte und damit einhergehend dem Rückgang des CO₂-Ausstoßes. Auch 2020 werden weitere Relationen hinsichtlich eines Eurotrailer-Belieferungskonzepts untersucht.
- Anbindung von Lieferanten an eine Optimierungssoftware für Just-in-time (JIT)- und Just-in-sequence (JIS)-Transporte zur Erhöhung der Auslastung im Zulauf.

Logistik-CO₂-Emissionen je produziertes Fahrzeug in Tonnen



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. 5 288 Tonnen CO₂-Emissionen (2018: 5 313) durch Dienstreisen. Erfasst sind hierbei die über das zentrale Reisebüro in Deutschland gebuchten Dienstreisen. Davon entfielen rund 84 % 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 von 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 15 MAN-Standorte sind nach den Kriterien der Norm ISO 9001 zertifiziert. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, diese Standorte auch nach dem Umweltmanagementstandard ISO 14001 zu zertifizieren, für zehn Standorte haben wir das bereits umgesetzt.

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

Organisation

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

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

Der Informationsaustausch über alle Zentralbereiche und Standorte hinweg wird durch regelmäßige Arbeitstreffen für Umweltschutz, Arbeitsschutz, 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.

Recycling und Abfall

Die gesamte Abfallmenge der Produktion belief sich im Berichtsjahr auf rund 86 234 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.

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

Im Berichtsjahr wurden an sechs Standorten nicht produktionsrelevante Abfälle (Bauabfälle) erfasst. Diese beliefen sich auf 35 056 Tonnen (2018: 69 400 Tonnen).

Die von MAN hergestellten Produkte bestehen im Wesentlichen aus Materialien, die sich recyceln lassen.

Um Rohstoffe zu sparen, legen wir in unseren Gießereien ein besonderes Gewicht auf die Wiederverwertung von Metallen. Am Standort Nürnberg 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.

Produktionsrelevante Abfälle

In Tonnen	2017	2018	2019
Gesamtabfallmenge zur Beseitigung	6 753	8 879	7 634
Gefährlich	4 148	6 079	4 374
Ungefährlich	2 605	2800	3 260
Gesamtabfallmenge zur Verwertung	32 689	34 031	35 529
Gefährlich	8 127	7 312	8 571
Ungefährlich	24 562	26 719	26 958
Metallische Abfälle	38 792	44 251	43 071
Gesamtabfallmenge	78 234	87 161	86 234
Verwertungsquote in %	91	90	91

Wasser und Abwasser

Im Berichtsjahr haben wir einen Großteil des Wasserbedarfs durch Brunnenwasser und Oberflächenwasser aus Seen, Flüssen und Meeren bezogen. Die in den letzten Jahren in München umgesetzte zentrale Brunnenwasserversorgung hat sich 2019 auch in einer deutlichen Reduzierung der benötigten Wassermenge für die Kühlung von Anlagen und Prozessen bemerkbar gemacht. Im Berichtsjahr ist zudem der Standort Olifansfontein (Südafrika) in die eigene Wasserversorgung mit 200 m³ aus Tiefbrunnen eingestiegen. Die berichtete Abwassermenge wird für MAN Truck & Bus SE kommunalen Kläranlagen zugeführt.

Wassernutzung und Abwassermenge¹

In m ³	2017	2018	2019
Gesamtfrischwasser	5 387 831	5 703 620	4 280 704
Aus Fremdbezug (inkl. Trinkwasser)	641 967	587 398	599 097
Aus Eigengewinnung (inkl. Brunnenwasser)	4 745 864	5 116 222	3 681 607
Oberflächenwasser aus Seen, Flüssen, Meeren	140 529	164 673	215 172
Abwasser	820 922	831 105	793 036

¹ Nur Standorte mit Produktion sind im Berichtsrahmen enthalten.

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

Austritte schädlicher Substanzen

An den Standorten München, Steyr und Pinetown kam es zu mehreren Kleinleckagen von wassergefährdenden Flüssigkeiten, die entweder durch geeignete Sofortmaßnahmen behoben werden konnten bzw. in Zusammenarbeit mit den lokalen Behörden bewertet und beseitigt wurden. Bei MAN Latin America kam es im Berichtsjahr zu keinem Austritt schädlicher Substanzen.

Luftschadstoffemissionen

Die Luftschadstoffe aus der Produktion haben sich im Berichtsjahr unterschiedlich entwickelt. Die Emissionen aus der Verbrennung von Primärenergieträgern sind gleichgeblieben oder leicht gesunken, während die Emissionen aus Lackieranlagen wegen einer neu in Betrieb genommenen Lackieranlage in Steyr und der erstmalig erfassten Lackieranlagen am südafrikanischen Standort Olifansfontein deutlich angestiegen sind.

Luftschadstoffe 

In Tonnen	2017	2018	2019
Schwefeldioxid (SO ₂)	0,59	0,63	0,61
Stickoxide (NO _x)	244	259	252
Staub	0,94	1,02	1,02
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	739	795	891

Investitionen in Umweltschutz

Im Berichtsjahr meldeten die Standorte Investitionen von rund 5,5 Mio € in Umweltschutzmaßnahmen (2018: 10,2 Mio €).

Umweltrelevante Rechtsverstöße

Im November 2019 kam es am Standort Steyr zu einer Bescheidauflage der Umweltinspektion aufgrund einer fehlerhaften Ausführung einer Kamin-Emissions-Messung, die erforderlichen Verbesserungen wurden eingeleitet. In München wurde im Juli 2018 eine Nachbarschaftsklage gegen einen Antrag auf erweiterte Grundwassernutzung eingereicht. Die Klage ruht. Die Beteiligten suchen eine Einigung. Die aktuelle Nutzung ist durch eine bestehende Genehmigung abgedeckt.

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

Unser Beschaffungsnetzwerk stellt sicher, dass unsere Produktionsstätten zu wettbewerbsfähigen Konditionen mit Materialien in der geforderten Qualität und Menge beliefert werden. Die Lieferkette der MAN als Teil des Volkswagen Konzerns ist aufgrund der Vielfalt ihrer Produkte hochkomplex und einem stetigen Wandel unterworfen. 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. 72 % 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 Lieferantenbeziehungen“ übernommen.

Die MAN als Teil des Volkswagen Konzerns und ihre Lieferanten werden mit steigenden Erwartungen und regulatorischen Anforderungen konfrontiert, die beispielsweise aus den Nationalen Aktionsplänen zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte abgeleitet werden.

Wir wollen unserer Verantwortung in unseren Geschäftsbeziehungen auf globaler Ebene gerecht werden und handeln proaktiv über die Erfüllung der rechtlichen Vorgaben hinaus. In der Beschaffung verfolgen wir einen dreigliedrigen Ansatz zur Etablierung nachhaltiger Lieferketten, der Achtung der Menschenrechte und der Korruptionsbekämpfung.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

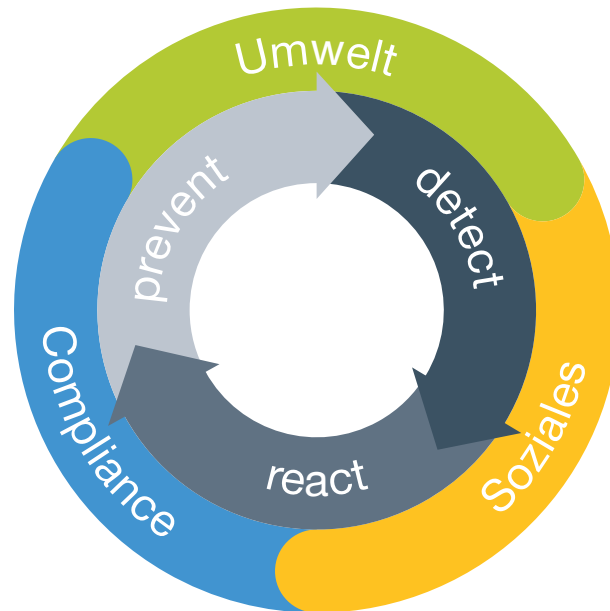
■ Verantwortungsvolle Beschaffung

Menschen

Gesellschaft und Integrität

Anhang

Nachhaltigkeitsmanagementsystem in den Lieferantenbeziehungen



- **Prevent:** Nachhaltigkeitsanforderungen werden in Verträgen und Lastenheften verankert, insbesondere im Code of Conduct für Lieferanten und Business Partner; Lieferanten werden qualifiziert und sensibilisiert.
- **Detect:** Die Nachhaltigkeitsrisiken in der Lieferkette werden systematisch ermittelt und priorisiert. Nachhaltigkeit wird konzernweit in den wesentlichen Vergabeentscheidungen verankert und ein Rating der Nachhaltigkeitsperformance der potenziellen Lieferanten („S-Rating“) genutzt. Grundlage dafür sind Selbstauskünfte sowie risikobasierte Vor-Ort-Überprüfungen.
- **React:** Um auf die ermittelten Risiken und Auswirkungen zu reagieren, stehen verschiedene Maßnahmen zur Verfügung. Dazu gehören ein standardisierter Ad-hoc-Prozess zur Aufarbeitung von Verstößen einzelner Lieferanten und Maßnahmenpläne aus Audits. Zentrales Ziel ist, Verstöße zu beheben und zu verhindern sowie die Nachhaltigkeitsperformance der Lieferanten aktiv und wirksam zu verbessern.

Um aktuelle Entwicklungen und langfristige Herausforderungen in den einzelnen Ländern zu identifizieren, setzen wir auf den Austausch zwischen den Marken und Regionen des Volkswagen Konzerns durch das Beschaffungsnetzwerk Nachhaltigkeit, in dem mehr als 50 Experten von fünf Kontinenten zusammenarbeiten.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

■ Verantwortungsvolle
Beschaffung

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

Verantwortungsvolle Beschaffung

Prevent

Kernelement unseres Lieferantenmanagements ist der MAN Code of Conduct für Lieferanten und Business Partner, welcher um die Grundprinzipien des Code of Conduct des VW Konzerns „Anforderungen des Volkswagen Konzerns zur Nachhaltigkeit in den Beziehungen zu Geschäftspartnern“ ergänzt ist.

Die Themen Umweltschutz, Rechte der Mitarbeiter, faires Marktverhalten und transparente Geschäftsbeziehung sind seit 2015 verpflichtend als Vertragsbestandteil in den Nachhaltigkeitsanforderungen abgebildet. 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.

Im Umweltbereich empfehlen wir 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 bewertet.

Ein weiterer zentraler Punkt ist die Achtung der Menschenrechte. 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.

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 Nachhaltigkeitsanforderungen 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, unsere Anforderungen an Nachhaltigkeit wiederum an ihre Lieferanten weiterzugeben. So können potenzielle Lieferausfälle und Reputationsrisiken vermieden und eine gleichbleibende Qualität der bezogenen Waren und Dienstleistungen sichergestellt werden.

Detect

Unser Ziel ist es, jederzeit die wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken in unserer Lieferkette zu kennen und wirksam zu adressieren. Dafür haben wir Ende 2019 mit der sukzessiven Einführung des konzernweiten Sustainability-Ratings (S-Rating) in der Beschaffung begonnen. Die Implementierung des S-Ratings erfolgt stufenweise.

Mit dem S-Rating wird die Nachhaltigkeitsperformance der Lieferanten geprüft und Möglichkeiten zur kontinuierlichen Verbesserung aufgezeigt. Es bewertet die ökologische Performance der Lieferanten sowie deren soziale Nachhaltigkeit und Integrität.

Das S-Rating ist unmittelbar vergaberelevant: Erfüllt ein Lieferant unsere Anforderungen zur Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards nicht, so ist er in der Regel nicht vergabefähig. Somit besteht ein direkter Anreiz für Lieferanten, ihre Nachhaltigkeitsperformance zu verbessern.

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

Die Überprüfung im Rahmen des S-Ratings erfolgt über einen mehrstufigen Prozess, für welchen wir das System des Volkswagen Konzerns nutzen. In einem initialen Schritt wird aus einer Kombination aus einem Länderisiko und den Unternehmensprozessen sowie -policies des Lieferanten eine Risikoexposition ermittelt. Für die Ermittlung des Länderrisikos wird auf Daten eines spezialisierten Dienstleisters zurückgegriffen. Die Analyse der Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens erfolgt über einen standardisierten Fragebogen, den sogenannten Self-Assessment-Questionnaire (SAQ), zur Selbsteinschätzung.

Im Verlauf des Geschäftsprozesses sind unsere Geschäftspartner dazu aufgefordert, den SAQ auszufüllen und zu dokumentieren, welche Maßnahmen sie in ausgewählten Bereichen umgesetzt haben. Den Fragebogen „SAQ“ hat der Volkswagen Konzern gemeinsam mit anderen Automobilkonzernen in der bei CSR Europe angesiedelten Arbeitsgruppe DRIVE Sustainability entwickelt.

Geschäftspartner des Volkswagen Konzerns, die aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit und Region mit einem erhöhten Korruptionsrisiko identifiziert werden, durchlaufen zudem eine tiefergehende Prüfung. Im Anschluss werden alle relevanten Geschäftspartner kontinuierlich durch ein Risiko- und Newsscreening auf veränderte Rahmenbedingungen geprüft.

Zeigen die Ergebnisse der Überprüfung starke Mängel in der Umsetzung unserer oben erwähnten Nachhaltigkeitsanforderungen auf, so erhält der betreffende Lieferant in der Regel ein negatives S-Rating. Damit ist in der Regel keine Vergabe möglich.

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 sowie individualisierte Qualifizierungsmaßnahmen für Lieferanten.

React

Sogenannte Ad-hoc-Fälle stellen einen weiteren zentralen Bestandteil der Lieferantenbewertung dar. Hiermit sind plötzlich auftretende Verdachtsmomente eines Verstoßes gegen die Nachhaltigkeitsanforderungen der MAN und des Volkswagen Konzerns 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.

Verbesserungen vor Ort durchsetzen

Um auf ermittelte Risiken in der Lieferkette sowie konkrete Verstöße von Lieferanten reagieren zu können und somit aktiv Verbesserungen herbeizuführen, stehen eine Reihe von Maßnahmen zur Verfügung.

Der Prozess des Ad-hoc-Fall-Managements wurde 2019 überarbeitet und systematisiert. Die Verstöße, die zur Eröffnung eines Ad-hoc-Falls führen, können beispielsweise durch Hinweise Dritter oder Beschäftigter in den Lieferantenbetrieben aufgedeckt werden. In einem solchen Fall übernimmt das zuständige Ad-hoc-Expertenteam der jeweiligen Marke oder Region des Volkswagen Konzerns die Koordination der Umsetzung eines Maßnahmenkatalogs und wird vom Konzern-Ad-hoc-Expertenteam unterstützt.

Stellen wir in einem solchen Fall bei Lieferanten die mangelhafte Erfüllung unserer Nachhaltigkeitsanforderungen fest, fordern wir sie zu einer schriftlichen Stellungnahme auf Grundlage eines standardisierten Berichts auf. Anhand dessen können unsere Geschäftspartner den Sach-

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

■ Verantwortungsvolle
Beschaffung

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

Verantwortungsvolle Beschaffung

verhalt und korrigierende Maßnahmen darstellen. Ob die Maßnahmen zufriedenstellend umgesetzt wurden, kann durch eine wiederholte Vor-Ort-Überprüfung durch externe Dienstleister festgestellt werden.

Besondere Sorgfaltspflicht für Menschenrechte

Im Rahmen unseres nachhaltigen Lieferantenmanagements engagieren wir uns besonders für den Schutz derjenigen Gruppen, die entlang unserer Lieferkette einem hohen Risiko potenzieller Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt sind. In diesem Kontext orientieren wir uns an der Umsetzung von Prozessen menschenrechtlicher Sorgfalt, wie sie in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen gefordert sind. Den Anforderungen eines risikobasierten Ansatzes folgend konzentrieren wir unsere Maßnahmen auf die Lieferketten, die unseren Analysen nach mit besonders hohen Risiken für negative Auswirkungen einhergehen.

Nachhaltigkeitstraining

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 „MAN 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. 2019 wurden insgesamt 50 neue Mitarbeiter der Beschaffung zusätzlich zu den bereits in den vergangenen Jahren geschulten Mitarbeitern qualifiziert.

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

Als einer der führenden Nutzfahrzeug-Konzerne in Europa ist MAN auf qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Ihnen bieten wir ein sicheres und attraktives Arbeitsumfeld, 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. Auch die MAN bindet sich an Standards, um Vielfalt sicherzustellen. Dies zeigt sich in der 2019 abgeschlossenen Konzernbetriebsvereinbarung „Pluralität, Inklusion, Respekt und Toleranz“.

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**

Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit sind für unser gesellschaftliches Umfeld von wesentlicher Bedeutung. Wir betrachten es als zentral für unseren Erfolg und für das Erreichen unserer Ziele als Unternehmen und als verantwortungsbewusster Arbeitgeber. Wir streben danach, ein globaler Champion der Lkw- und Transportbranche zu werden. Eine Voraussetzung für das Erreichen unserer Ziele ist die Fähigkeit, Kräfte zu bündeln, Unterschiede zu ermöglichen und zu nutzen und somit täglich unsere Unternehmenswerte zu leben.

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 SE 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,
- MAN als Top-Arbeitgeber zu positionieren und
- interne Requalifizierung zu ermöglichen.

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 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:

- 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.

Nachwuchsförderung

Talente binden wir frühzeitig an uns: Wir bieten unserem akademischen Nachwuchs verschiedene Möglichkeiten, bei MAN beruflich Fuß zu fassen. Dazu gehören beispielsweise Praktika, Stipendien, Abschlussarbeiten und Talentprogramme (Global-Champion-Trainee-Programm, Doktorandenprogramm). Zusätzlich kooperiert MAN mit strategisch wichtigen Zielhochschulen und führt dort gezielt Marketingaktivitäten durch, beispielsweise mit Fach- und Hochschulmessen, Vorlesungen durch MAN-Manager und Inhouse-Events. Außerdem unterstützt MAN vier Hochschulteams bei der Formula Student Germany und fördert damit den Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Industrie.

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

Mitarbeiterbefragung „Stimmungsbarometer“

[102-43] 2019 führten wir zum siebten Mal die Mitarbeiterbefragung „Stimmungsbarometer“ durch, an der rund 33 000 Mitarbeiter in allen Teilkonzern-Unternehmen teilgenommen haben. Die Beteiligungsquote bei der MAN SE/MAN Truck & Bus lag bei 86 % (2018: 85 %) und bei der Volkswagen Caminhões e Ônibus bei 96 % (2018: 95 %) – damit im Allgemeinen höher als im Vorjahr. Die gemessene Stimmung lag bei der MAN SE/MAN Truck & Bus bei 76,9 (2018: 75,9) und bei Volkswagen Caminhões e Ônibus bei 93,8 (2018: 92,8) und lag damit 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.

Sichere Arbeitsplätze

MAN hat wie bereits in der Vergangenheit auch 2019 weitreichend in seine Standorte investiert. Unter anderem wurde am Standort Steyr in Österreich die neue Kunststofflackierung für die neue Truck-Generation eröffnet. Auch in den Werken München, Nürnberg sowie Salzgitter wurden für die bevorstehende Umstellung auf die neue Truck-Generation hohe Investitionen getätigt. Die damit verbundenen Änderungen wurden im Einvernehmen mit den zuständigen Betriebsratsgremien und Gewerkschaften umgesetzt. Darüber hinaus wurden weiterhin die vereinbarten Maßnahmen der 2018 abgeschlossenen Vereinbarung zur „Zukunftsfähigkeit“ implementiert, um die Wettbewerbsfähigkeit auf der einen Seite, aber auch sichere Arbeitsplätze auf der anderen Seite zu gewährleisten. Mit kontinuierlichen Verbesserungen tragen diese Maßnahmen dazu bei, den zukünftigen Veränderungen und der Transformation in der Transportindustrie zu begegnen und gleichzeitig die Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter für die Zukunft zu wappnen.

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

Arbeitnehmerrechte

[102-41] Die Verhaltensgrundsätze des Code of Conduct basieren auf den gemeinsam gelebten MAN-Unternehmenswerten: Kundenorientierung, Integrität, Respekt, Teamgeist und Entschlossenheit. Der Code of Conduct stellt Integrität und die Verantwortung jedes Einzelnen in den Mittelpunkt. Und er erklärt anhand praktischer Beispielfälle, wie jeder Einzelne dieser Verantwortung nachkommen und sich integer verhalten kann – gerade auch in Konfliktsituationen. Integrität sowie gesetztes- und regelkonformes Verhalten sind die Grundlagen unseres unternehmerischen Handelns und haben innerhalb der MAN Gruppe höchste Priorität. Sie bilden die Grundlage für die Reputation des Konzerns, für das Vertrauen seiner Kunden und Geschäftspartner, für das Wohlergehen seiner Mitarbeiter sowie für einen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg, der nicht durch das Risiko hoher finanzieller Schäden aus Bußgeldern, Gewinnabschöpfungen und Schadensersatzverpflichtungen oder strafrechtlicher Verfolgung beeinträchtigt werden soll.

Im Berichtsjahr wurden bei MAN keine Fälle von Diskriminierung gemeldet.

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 89 %.

Die Charta der Arbeitsbeziehung wurde weiter ausgerollt und 2019 bei MAN Truck & Bus Hellas S.A. in Griechenland umgesetzt. Die Einführung in weiteren Ländern ist für 2020 geplant. 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 2019 beschäftigte die MAN Gruppe 39 737 Mitarbeiter (2018: 38 430) in mehr als 30 Ländern. Im Vergleich zum Jahresende 2018 sank die Mitarbeiterzahl um 15 739 aufgrund der Entkonsolidierung von MAN Energy Solutions und Renk. Die Verteilung zwischen den im Inland und im Ausland beschäftigten Mitarbeitern änderte sich nur geringfügig. Bei den ausländischen Gesellschaften waren im Berichtsjahr 17 891 Mitarbeiter (2018: 16 478) beschäftigt, im Inland waren es 21 846 (2018: 21 952).

Die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse stieg um 3,9 % auf 1 859 (2018: 1 789). Die Zahl der Leiharbeitnehmer betrug 2 251 (2018: 2 637), davon wurden 91 (2018: 90) in die Stammebelegschaft übernommen. Der Abbau der Leiharbeitnehmer gegenüber 2018 erfolgte im Wesentlichen aufgrund der Reduzierung direkter Leiharbeitnehmer an den Produktionsstandorten Krakau und München. Unabhängig von der Elternzeit waren im Berichtsjahr 774 Frauen und 343 Männer in Teilzeit bei MAN beschäftigt.

Anzahl der Mitarbeiter nach Geschäftsfeldern

	2017	2018	2019
Commercial Vehicles	37 501	38 204	39 570
Sonstige	243	226	167
MAN Gruppe	37 744	38 430	39 737

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

Mitarbeiterstruktur¹

	2017	2018	2019
Stammbelegschaft	34 681	35 214	36 333
davon weiblich	4 627	4 816	5 019
davon männlich	30 054	30 398	31 314
davon Teilzeitmitarbeiter	824	1 106	1 117
davon weiblich ²	-	781	774
davon männlich ²	-	325	343
davon befristet angestellt	1 634	1 789	1 859
davon weiblich ²	-	243	275
davon männlich ²	-	1 546	1 584
Auszubildende	2 522	2 651	2 881
davon weiblich	455	439	443
davon männlich	2 067	2 212	2 438
davon in Deutschland	1 749	1 730	1 743
Mitarbeiter in Altersteilzeit passive Phase	541	565	523
Belegschaft	37 744	38 430	39 737
Leiharbeitnehmer	2 129	2 637	2 251

¹ jeweils zum Jahresende unter Berücksichtigung der Entkonsolidierung MAN Energy Solutions SE und der Renk AG zum 31.12.2018

² erstmalige Erfassung differenziert nach Geschlecht im Jahr 2018

Anzahl der Mitarbeiter im In- und Ausland

	2017	2018	2019
Inland	22 055	21 952	21 846
Ausland	15 689	16 478	17 891
Gesamt	37 744	38 430	39 737
Auslandsanteil in %	42 %	43 %	45 %

Altersstruktur¹

	2017	2018	2019
< 30	6 248	6 498	6 855
31-40	10 246	10 103	10 348
41-50	9 867	9 977	10 101
51-60	7 454	7 651	7 980
> 60	866	985	1 049
Gesamt	34 681	35 214	36 333

¹ nur Stammbelegschaft

Fluktuation

Die Fluktuationsrate gibt an, wie viel Prozent der Mitarbeiter das Unternehmen innerhalb eines Jahres verlassen. Diese Kennzahl wird ohne befristete Arbeitsverhältnisse, Renteneintritte und Altersteilzeit erfasst. Aus den hiervon betroffenen 1 837 Abgängen im Jahr 2019 (2018: 1 635) resultiert eine Fluktuationsrate von 5,1%. Somit ist die Fluktuation um 0,5 Prozentpunkte höher als im Vorjahr. Insgesamt haben wir im Berichtsjahr 2 606 Menschen eingestellt, 2 453 haben unser Unternehmen verlassen.¹

¹ Bei den „Mitarbeitern, die das Unternehmen verlassen haben“ sind 616 befristete Arbeitsverhältnisse, Renteneintritte und Austritte aufgrund Altersteilzeit berücksichtigt. Diese sind in den zuvor genannten „Abgängen“ (1 837) 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

Ausbildung und duales Studium

Hervorragenden technischen und kaufmännischen Nachwuchs sichern wir uns durch eine qualifizierte Berufsausbildung, die Ausbildungen der einzelnen Standorte sind dezentral in den Personalressorts verankert. So begannen im Herbst 2019 rund 567 (2018: 606) 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 1 886 Nachwuchskräfte in einem von insgesamt 26 verschiedenen Ausbildungsberufen. Davon waren in diesem Berichtsjahr 15,4 % Frauen.

In Kooperation mit verschiedenen Hochschulen absolvieren derzeit an unseren Standorten in Deutschland 85 dual Studierende den praktischen Teil ihres Studiums; davon sind bei MAN Truck & Bus 17,6 % weiblich.

Um MAN Truck & Bus auf die digitale Zukunft der Arbeitswelt vorzubereiten und die Auszubildenden und dual Studierenden mit den Herausforderungen der Industrie 4.0 vertraut zu machen, werden diese bereits im Rahmen ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums an entsprechende Inhalte herangeführt. Wie 2018 begonnen, wurde die Plattform „Berufsausbildung 4.0“ weiter ausgebaut, zusätzlich wurden alternative Lehrmethoden wie virtuelles Schweißen und virtuelles Lackieren in die Ausbildung der jungen Menschen implementiert.

Weiterhin investiert die MAN-Ausbildung konsequent in neue Technologien und qualifiziert zum Thema alternative Antriebe, wie Hybrid- oder Elektroantrieb sowie zur kollaborativen Robotertechnologie.

Neben der fachlichen Ausbildung legt MAN bei seinen Ausbildungsprogrammen auch einen Fokus auf die Förderung sozialer Kompetenzen. 2019 wurden nicht nur soziale Projekte wie die Unterstützung von Gedenkstätten oder des Friedensdorfes, sondern auch ökologische Projekte wie das Anlegen eines Naturlehrpfads oder eine Bienenwiese durchgeführt.

Ausbildung

Die Ausbildungsquote beträgt

7,0 %

(Anteil Auszubildender an der Stammebelegschaft
der Standorte mit einer Ausbildung)

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 Transformation 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 2019 nahmen bei MAN Truck & Bus rund 153 000 Teilnehmer an etwa 7 300 Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teil. Die durchschnittlichen Qualifizierungsstunden pro Mitarbeiter von MAN Truck & Bus lagen 2019 bei 22,9 (2018: 23,1) 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 und neue Lernformen. Mit Fokus auf Zukunftskompetenzen und neuen Anforderungen haben die Berufsfamilienakademien auch im Jahr 2019 ihr Qualifizierungsangebot deshalb weiter ausgebaut. Im Fokus standen alternative Antriebe, Elektromobilität, Automation, autonomes Fahren, Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, neue Arbeitsmethoden und die Begleitung der Transformation von strategischen Projekten, Prozessen, Methoden und Mitarbeitern.

Weiterentwicklung in Führung und Management

Mitarbeiterführung und Managementaufgaben stellen Führungskräfte immer wieder vor neue Herausforderungen.

Um die Führungskräfte zu unterstützen, wurde ein interaktives Qualifizierungsformat geschaffen, in dem sie sich intensiv mit Veränderungen im Unternehmen und im eigenen Bereich auseinandersetzen und ihre Führungsrolle reflektieren. In dem neu pilotierten Format der Praxiswerkstatt stehen im Rahmen von kollegialer Fallberatung die Themen Unternehmertum, Führung und konsequente Umsetzung im eigenen Bereich im Fokus.

Für Führungskräfte, die eine höherwertige Funktion übernehmen und somit auch mit neuen Herausforderungen konfrontiert werden, wurde ein Managementprogramm gestartet. Das mittlere Management wird hierbei von Professoren zweier Top-Business Schools in der Weiterentwicklung ihrer Management- und Führungskompetenzen unterstützt.

Die Talente der verschiedenen Managementlevel treffen sich in internationalen und markenübergreifenden Entwicklungsprogrammen der TRATON SE. Hier liegt der Fokus auf Netzworkebildung und Unterstützung der TRATON Gruppe auf dem Weg zum Global Champion.

Zur Sensibilisierung der Führungskräfte für Vielfalt und deren Auswirkung auf das Unternehmen wurde das Konzept „Skill Capture for inclusive Leadership“ entwickelt und mit ersten Pilotgruppen erprobt.

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. Wir untermauern diesen Fokus durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, 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 10,0% (2018: 10,1%). 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

	2017	2018	2019
Anzahl Frauen im Top-Managementkreis (TMK & OMK LA)	3	5	4
Anzahl Frauen im Oberen Managementkreis (OMK)	31	28	28
Anzahl Frauen im Managementkreis (MK)	65	76	76
Gesamt	99	109	108
Anteil in %	9,6%	10,1%	10,0%

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

- Personalstrategie
- Attraktiver Arbeitgeber
- Berufsausbildung und Qualifizierung

- Vielfalt und Chancengleichheit

- Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gesellschaft und Integrität

Anhang

Vielfalt und Chancengleichheit

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wir arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu zählen unsere verschiedenen flexiblen Arbeitszeitmodelle, die Möglichkeit, eine Vollzeit- in zwei Teilzeitstellen umzuwandeln, sowie die Betreuung von Krippen- und Kleinkindern in den Betriebskindergärten an den Standorten München und Augsburg. Auch für Führungskräfte bieten wir Teilzeitmodelle an. 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 Gesamtschwerbehindertenvertretung begreifen Inklusion als konsequente Umsetzung von Vielfalt und Chancengleichheit. Im Berichtsjahr waren in Deutschland 1 122 (2018: 1 459) 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 im Jahr 2017 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.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Personalstrategie

Attraktiver Arbeitgeber

Berufsausbildung
und Qualifizierung

Vielfalt und
Chancengleichheit

**Arbeits- und
Gesundheitsschutz**

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement

Demografischer Wandel, Digitalisierung, Globalisierung und Urbanisierung, autonomes Fahren und Elektrifizierung sowie die Auswirkungen des Klimawandels sind wesentliche Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei MAN. Eine zentrale Rolle spielt dabei das sich rasant wandelnde Produktportfolio. Neue elektrisch angetriebene Fahrzeuggenerationen erfordern auch im Arbeitsschutz neue Anforderungen – beispielsweise im Umgang mit Batterien und hohen Spannungen.

Als Bestandteile eines umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes haben Prävention, Arbeitssicherheit, betriebliche Gesundheitsförderung, das betriebliche 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 Maßnahmen bedarfsorientiert fest. Zudem steht das Gesundheitsmanagement im stetigen globalen Austausch mit den Marken des VW Konzerns und arbeitet in verschiedenen Arbeitskreisen zusammen.

Durch verantwortungsvolles Wirtschaften in einer sich im Wandel befindenden Welt leistet der Arbeits- und Gesundheitsschutz einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Gesellschaft und Umwelt.

Prävention und Arbeitsschutz

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

Neben Präventionsmaßnahmen, um körperlichen Erkrankungen entgegenzuwirken, bewertet MAN Truck & Bus im Werk München auch mögliche psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Mit Unterstützung eines externen Beraters wurde das betriebliche Gesundheitsmanagement im Werk München 2018 analysiert und Schwerpunkte festgelegt. 2019 standen die Themen Ergonomie, betriebliches Wiedereingliederungsmanagement und die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Mittelpunkt. Darüber hinaus fokussierte sich MAN auf das Jahresthema 2019, welches psychosoziale Gesundheit mit verschiedenen Vortragsreihen, Entspannungskursen und Workshops in den Vordergrund rückte.

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

Arbeitsunfälle¹



	2017	2018	2019
Anzahl Arbeitsunfälle ²	595	516	477
Unfallhäufigkeitsindex ³	15,05	13,21	11,77
Unfallbelastungsindex ⁴	20,25	17,58	16,04

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

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

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

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

2019 kam es zu keinem (2018: keinem) tödlichen Arbeitsunfall.

Verhaltensbasierte Sicherheit

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

„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

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 11 unserer Standorte das Zertifikat für Gesundheit und Arbeitssicherheit erhalten. Derzeit wird die Umstellung des Managementsystems auf die Anforderungen der neuen ISO 45001-Norm vorbereitet, welche die OHSAS 18001 als Standardvorgabe für ein Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement zum 31. März 2021 ablösen wird.

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****Betrieblicher Gesundheitsschutz**

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

Die Eigenverantwortung der Mitarbeiter für ihre Gesundheit unterstützen wir mit gezielten Maßnahmen. Hierzu zählen beispielsweise Angebote aus dem jährlichen Gesundheitsprogramm wie Raucherentwöhnungskurse, Aktionen zu Augeninnendruckmessung und Grippe-schutzimpfung, Massagen oder ein Ernährungsprogramm in Kooperation mit Weight Watchers. In Zusammenarbeit mit der MAN Academy bieten wir zahlreiche Schulungsprogramme an, die die Eigenverantwortung der Mitarbeiter sowie ein gesundes Miteinander im Sinne einer gesundheitsförderlichen Führungskultur stärken.

Im Rahmen des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements konnten 2019 376 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.

Um eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Gesundheit zu erreichen sowie die persönliche Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter bei MAN Truck & Bus zu stärken, wurde am Standort in München ein Gesundheitsraum eingerichtet. Gemeinsam mit einem externen Gesundheitsanbieter wurde 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

Unternehmerische Verantwortung steht für MAN in direktem Zusammenhang mit wirtschaftlichem Erfolg. 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 integrires 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, der MAN Truck & Bus SE und Mitglied des Vorstands der TRATON SE.

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.

Dieser 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, Integrität sowie Risikomanagement.

Das Corporate GRC Office nimmt zentrale Funktionen im Bereich des Compliance-, Integritäts- 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**

Darüber hinaus steuert das Corporate GRC Office die Durchführung der Risikomanagementprozesse in den Bereichen und ist für die Weiterentwicklung der Risikomanagement-Instrumentarien in Kooperation mit den Risiko-/IKS (Internes Kontrollsystem)-Managern verantwortlich.

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

Schließlich werden Aufgaben im Compliance-, Integritäts- und Risikomanagement auch durch sogenannte Compliance Champions sowie Risiko-/IKS-Koordinatoren wahrgenommen. Diese sind keine Vollzeit-GRC-Mitarbeiter, sondern Führungskräfte oder Mitarbeiter von MAN, die eine besondere Verantwortung für die Themen Compliance, Integrität bzw. Risikomanagement übernommen haben.

Elemente des MAN-Compliance-Management-Systems

Das MAN-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. Dieser beschreibt zudem die Unternehmenswerte und gibt Leitlinien zum Thema Integrität vor.

Berichterstattung

Auf den verschiedenen Konzernebenen erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung über den aktuellen Status der Compliance-Maßnahmen in den zuständigen Gremien.

Risikoanalyse

Regelmäßig wird eine spezielle Risikoanalyse durchgeführt, um potenzielle Compliance-Risiken des Konzerns zu identifizieren und das konzernweite Compliance-Management-System entsprechend diesen Risiken auszurichten und weiterzuentwickeln.

Richtlinien

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

Business Partner Approval Tool

Vertriebsunterstützende Geschäftspartner werden im Rahmen des Business Partner Approval Tools im Hinblick auf Integrität überprüft und freigegeben.

Compliance-Trainings

Der GRC-Bereich führt regelmäßig Präsenz- und Onlineschulungen unter anderem zu den Themen Antikorruption, Kartellrecht und Geldwäscheprävention durch.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft und Integrität

■ Compliance und Risikomanagement

Stakeholderdialog

Corporate Citizenship

Anhang

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 häufig auftretende Fragestellungen und kann bei Bedarf weitere präventive Compliance-Maßnahmen entwickeln.

Hinweise zu Compliance-Verstößen

Das Hinweisgeberportal „Speak up!“ dient der Aufdeckung und Vermeidung von für MAN gefährlichen Risiken. Mittels „Speak up!“ werden Hinweise entgegengenommen und bearbeitet, die sich auf schwerwiegende Rechtsverstöße beziehen, insbesondere im Bereich der Wirtschaftskriminalität (z. B. Korruptionsstraftaten, Verdacht auf Geldwäscheaktivitäten und Terrorismusfinanzierung), des Kartellrechts und des Datenschutzes. Diese Hinweise werden eingehend untersucht, Verstöße abgestellt und im Rahmen der arbeitsrechtlich zulässigen Sanktionsmöglichkeiten geahndet.

Mitgliedschaften

MAN ist Mitglied bei Transparency International und unterstützt die Initiative des UN Global Compact der Vereinten Nationen. Ferner ist MAN bei der Allianz für Integrität aktiv, einer Initiative des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, zusammen mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, dem Bundesverband der Deutschen Industrie sowie weiteren zahlreichen deutschen Unternehmen zur Förderung der Integrität im Wirtschaftsleben. Um Compliance-Themen aktiv mitzugestalten, ist MAN Mitglied beim Deutschen Institut für Compliance (DICO) und dort auch in verschiedenen Arbeitskreisen tätig.

Compliance-Maßnahmen

	2019
Business Partner Approval Tool	760 Geschäftspartner überprüft
Compliance-Trainings	294 Präsenztrainings mit 2 529 Teilnehmern 16 865 Teilnahmen an Online-Trainings
Compliance Helpdesk	215 Fragen konnten zentral und darüber hinaus 1 113 Fragen lokal durch die Compliance-Organisation beantwortet werden.
Together4Integrity	2019 hat MAN mit dem Roll-out des Together4Integrity (T4I)-Programms von Volkswagen begonnen. Das Programm zielt darauf ab, die Initiativen der Volkswagen Gruppe im Hinblick auf Integrität, Compliance, Kultur und Risikomanagement so zu fördern, dass diese auf einer Stufe mit den wichtigsten Prioritäten des Unternehmens stehen. Ziel ist es, gemeinsam mit den Mitarbeitern eine Integritätskultur im Unternehmen zu gestalten. Das Programm zielt auf die Umsetzung zahlreicher Maßnahmen in verschiedenen Unternehmensbereichen ab, wie beispielsweise Human Resources, die den fünf Prinzipien der international anerkannten Ethics & Compliance Initiative (ECI) folgen. Integrität als Leitwert zum richtigen Handeln ist als einer der fünf Unternehmenswerte bei MAN fest verankert. Auf Konzern- und Teilkonzernebene hat die MAN GRC-Organisation Kick-off-Veranstaltungen des T4I-Programms durchgeführt, in deren Rahmen Mitarbeiter aller Hierarchiestufen gemeinsam mit Mitgliedern des Vorstands über Compliance- und Integritätsthemen diskutieren konnten.
Zusätzliche Maßnahmen	Im Berichtsjahr wurden darüber hinaus diverse Kommunikationsmaßnahmen in Bezug auf Compliance und Integrität ergriffen. Dazu zählte insbesondere die Verwendung eines „Dilemma-Games“ zur Förderung der offenen Ansprache risikobehafteter Dilemma-Situationen im Arbeitsalltag. Weitere Aktivitäten umfassten den Versand des „GRC Newsletters“ zu aktuellen GRC- und Compliance-Themen sowie Veranstaltungen in den Konzerngesellschaften anlässlich des Internationalen Antikorruptionstages am 9. Dezember 2019.

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

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 erneut in besonderer Weise geprägt von den Maßnahmen zur Umsetzung der Anforderungen aus der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO). Nach Abschluss der entsprechenden zentral koordinierten DS-GVO-Projekte haben sich die Linienorganisationen der Konzerngesellschaften intensiv mit den aus der DS-GVO resultierenden Organisations-, Informations- und Dokumentationspflichten befasst. In der Folge sind neue erforderlich gewordene Prozesse, Strukturen und Dokumentationsaktivitäten implementiert bzw. bereits

vorhandene entsprechend angepasst worden. Der Erfolg dieser Aktivitäten kann daran abgelesen werden, dass die für MAN zuständige behördliche Datenschutzaufsicht im Rahmen einer anlasslosen Prüfung festgestellt hat, dass die gesetzlichen Anforderungen an die datenschutzkonforme Datenverarbeitung, die Sicherstellung der Betroffenenrechte und den Umgang mit Datenschutzverletzungen beanstandungsfrei umgesetzt worden sind. 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 sogenannten 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, Südkorea 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 CO₂-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:

- Deutscher Speditions- und Logistikverband e. V.
- Deutsches Verkehrsforum e. V.
- 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 CO₂-Ausstoßes im Güter- und Personenverkehr. Dazu pflegen wir auf Bundes- und EU-Ebene sowie im internationalen Rahmen den Austausch mit den zuständigen Ministerien sowie mit Mandatsträgern und Multiplikatoren aus Regierung und Opposition. 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 CO₂-Simulationsverfahren VECTO (Vehicle Emission Calculation Tool). Die 2018 verabschiedete EU-Regelung für den CO₂-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 CO₂-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 2019 rund 250 000 € (2018: ebenfalls 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 Entrepreneur*innen in sozialen Unternehmensprojekten mit ihrem fachlichen Know-how u. a. auch vor Ort unterstützen. Mitte 2019 hatten MAN und Yunus Social Business die zweite Runde des MAN Impact Accelerator-Programms abgeschlossen. Bis Mitte 2020 läuft die dritte Runde des Förderprogramms.

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

Im Berichtsjahr sind die freiwillig geleisteten Stunden unserer Mitarbeiter im Vorjahresvergleich auf einem vergleichbaren Niveau geblieben: 193 Mitarbeiter (2018: 167) haben sich im Jahr 2019 insgesamt mit 2 623 (2018: 2 890) geleisteten Stunden in 20 Projekten (2018: 27) engagiert.

Flüchtlingsintegration

MAN bietet Flüchtlingen gezielt berufliche Perspektiven innerhalb der MAN Gruppe an. Im Geschäftsjahr 2019 integrierte das Unternehmen 56 Flüchtlinge auf unterschiedlichen Wegen: 32 junge Flüchtlinge absolvierten eine Ausbildung und 24 weitere Flüchtlinge standen in einem Arbeitsverhältnis.

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 beispielsweise mit den „Löwenkindern“ ein Betriebskindergarten angeboten. Ein anderer Fokus ist etwa die Förderung von altersgemischten Teams.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Compliance und
Risikomanagement

Stakeholderdialog

Corporate Citizenship

Anhang

Corporate Citizenship

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 35).

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

735 178 €

spendete die MAN Gruppe im Jahr 2019
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.

Hiermit trägt MAN den zentralen CR-Schwerpunkten – Armutsbekämpfung, Förderung der Vielfalt, Gleichbehandlung und Menschenrecht auf Bildung – Rechnung.

Stipendien

MAN ermöglicht durch die Förderung des Deutschlandstipendiums seit 2011 mit bisher ca. 400 Stipendien leistungsstarken Studierenden Bildungschancen unabhängig von ihrer sozialen Herkunft und dem Standort 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.

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

Finanzkennzahlen¹

In Mio €	2018	2019
Umsatz	12 104	12 663
Auftragseingang	13 913	13 404
Operatives Ergebnis	332	361

¹ Die Finanzkennzahlen werden ohne die zum 31. Dezember 2018 aufgegebenen Geschäftsbereiche ausgewiesen.

Mitarbeiterkennzahlen

Mitarbeiterstruktur¹

	2017	2018	2019
Stammbelegschaft	34 681	35 214	36 333
davon weiblich	4 627	4 816	5 019
davon männlich	30 054	30 398	31 314
davon Teilzeitmitarbeiter	824	1 106	1 117
davon weiblich ²	-	781	774
davon männlich ²	-	325	343
davon befristet angestellt	1 634	1 789	1 859
davon weiblich ²	-	243	275
davon männlich ²	-	1 546	1 584
Auszubildende	2 522	2 651	2 881
davon weiblich	455	439	443
davon männlich	2 067	2 212	2 438
davon in Deutschland	1 749	1 730	1 743
Mitarbeiter in Altersteilzeit passive Phase	541	565	523
Belegschaft	37 744	38 430	39 737
Leiharbeitnehmer	2 129	2 637	2 251

¹ jeweils zum Jahresende unter Berücksichtigung der Entkonsolidierung MAN Energy Solutions SE und der Renk AG zum 31.12.2018

² erstmalige Erfassung differenziert nach Geschlecht im Jahr 2018

Anzahl der Mitarbeiter nach Geschäftsfeldern

	2017	2018	2019
Commercial Vehicles	37 501	38 204	39 570
Sonstige	243	226	167
MAN Gruppe	37 744	38 430	39 737

Frauen in Führungspositionen

	2017	2018	2019
Anzahl Frauen im Top-Managementkreis (TMK & OMK LA)	3	5	4
Anzahl Frauen im Oberen Managementkreis (OMK)	31	28	28
Anzahl Frauen im Managementkreis (MK)	65	76	76
Gesamt	99	109	108
Anteil in %	9,6 %	10,1 %	10,0 %

Arbeitsunfälle¹

	2017	2018	2019
Anzahl Arbeitsunfälle ²	595	516	477
Unfallhäufigkeitsindex ³	15,05	13,21	11,77
Unfallbelastungsindex ⁴	20,25	17,58	16,04

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

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

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

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

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

■ Wesentliche Kennzahlen
im Überblick

GRI-Inhalts-Index und
Fortschrittsmitteilung
zum UN Global Compact

Prüfvermerk des
unabhängigen
Wirtschaftsprüfers

Über den Bericht

Impressum und
weitere Informationen

Anhang – Wesentliche Kennzahlen im Überblick

Klima- und Umweltkennzahlen

Energieverbrauch

In MWh	2017	2018	2019
Direkter Energieverbrauch (Brennstoffe und -gase)	429 410	456 086	449 833
Indirekter Energieverbrauch	517 800	533 196	541 260
Elektrische Energie	310 577	334 399	332 230
Wärmeenergie	207 223	198 797	209 030
Gesamt	947 210	989 282	991 093

CO₂-Einsparungen im Rahmen der Umsetzung der Klimastrategie¹

CO ₂ -Emissionen in Tonnen	Basisjahr 2008 ²	2018	2019	Einsparung in %
MAN Truck & Bus	374 600	262 223	251 065	- 33 %
MAN Latin America	27 200	9 833	9 345	- 66 %
Gesamt	401 800	272 056	260 410	- 35 %

¹ Werte gerundet, inkl. zusätzlicher Reduktionsmaßnahme.

² Das Basisjahr liegt bei einzelnen Standorten später als 2008.

Wassernutzung und Abwassermenge¹

In m ³	2017	2018	2019
Gesamtfrischwasser	5 387 831	5 703 620	4 280 704
Aus Fremdbezug (inkl. Trinkwasser)	641 967	587 398	599 097
Aus Eigengewinnung (inkl. Brunnenwasser)	4 745 864	5 116 222	3 681 607
Oberflächenwasser aus Seen, Flüssen, Meeren	140 529	164 673	215 172
Abwasser	820 922	831 105	793 036

¹ Nur Standorte mit Produktion sind im Berichtsrahmen enthalten.

Luftschadstoffe

In Tonnen	2017	2018	2019
Schwefeldioxid (SO ₂)	0,59	0,63	0,61
Stickoxide (NO _x)	244	259	252
Staub	0,94	1,02	1,02
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	739	795	891

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. Er 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		
Organisationsprofil		
GRI 102-1 Name der Organisation	MAN SE	
GRI 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	4/5, GB 2, 27/28	
GRI 102-3 Hauptsitz der Organisation	München, Deutschland	
GRI 102-4 Betriebsstätten	3/4, GB 27	
GRI 102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	5	
GRI 102-6 Belieferte Märkte	4/5	
GRI 102-7 Größe der Organisation	3 – 5; GB 3	
GRI 102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	40, 55	6
GRI 102-9 Lieferkette	30	
GRI 102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	3, 64	
GRI 102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	6, 9, 30, 45, 49; GB 48 – 57	
GRI 102-12 Externe Initiativen	6, 36, 43, 50	
GRI 102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	52	
Strategie		
GRI 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	1/2	
Ethik und Integrität		
GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	31, 36, 39, 49	10
Unternehmensführung		
GRI 102-18 Führungsstruktur	8, 48; GB 12, 17/18	

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

Einbindung von Stakeholdern

GRI 102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen

GRI 102-41 Tarifverträge

GRI 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

GRI 102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

GRI 102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

GRI 102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

GRI 102-47 Liste der wesentlichen Themen

GRI 102-48 Neudarstellung von Informationen

GRI 102-49 Änderungen bei der Berichterstattung

GRI 102-50 Berichtszeitraum

GRI 102-51 Datum des letzten Berichts

GRI 102-52 Berichtszyklus

GRI 102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

GRI 102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards

GRI 102-55 GRI-Inhaltsindex

GRI 102-56 Externe Prüfung

[102-47] Wesentliche Themen**GRI 200 Wirtschaft****GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016**

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

GRI 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

GRI 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung

Seite/Anmerkungen

UNGC

8, 52, 64

39

8

8, 38, 52

7

64; GB 88

8, 64

7, 58 – 61

3, 64

Keine

64

64

64

65

57, 64

57 – 61

62/63

48 – 50

49

49/50

48 – 50

GB 129/130

3

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

[102-47] GRI-Standards		Seite/Anmerkungen	UNGC
GRI 300	Ökologie		
GRI 302	Energie 2016		7, 8, 9
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	9 – 12, 21 – 23, 27	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	22, 56	7, 8
GRI 302-3	Energieintensität	22	8
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	23	8, 9
GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	11	8, 9
GRI 305	Emissionen 2016		7, 8, 9
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	9 – 12, 21 – 23, 25, 27	
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	23	7, 8
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	23	7, 8
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	25/26	7, 8
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	23	8
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	22 – 24, 56	8, 9
GRI 305-7	Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	29, 56	7, 8
GRI 307	Umwelt-Compliance 2016		8
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	27	
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	29	8
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	30 – 34	
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	32	8
GRI 400	Soziales		
GRI 401	Beschäftigung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	35 – 37	
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	40	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
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016		1, 6
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	45 – 47	
GRI 403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	46, 55; Die Abwesenheitsrate und die Angaben nach Geschlecht werden derzeit nicht berichtet. Eine entsprechende Datenerfassung ist in Planung.	
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016		6
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	35 – 37, 41/42	
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	42; 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	42	
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016		1, 6
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	35/36, 43/44	
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	40, 43/44, 55; GB 10/11, 22/23, 161 – 163	6
GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	30 – 33, 36, 39	
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	32/33, 39	2, 3
GRI 408	Kinderarbeit 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	30 – 33, 36	
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	32/33	2, 5
GRI 409	Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	30 – 33, 36	
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	32/33	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
GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	30 – 34, 49	
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	32	
GRI 415	Politische Einflussnahme 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	52	
GRI 415-1	Parteispenden	52	
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	11, 19	
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	18/19	
GRI 419	Sozioökonomische Compliance 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	48 – 50	
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	GB 129/130	
Weitere berichtete Disclosures¹			
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	3, 54/55; GB 35	
GRI 201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	9	7
GRI 201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	38; GB 98, 122 – 126	
GRI 303-1	Wasserentnahme nach Quelle	28, 56	
GRI 306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	28, 56	8
GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	28	8
GRI 306-4	Transport von gefährlichem Abfall	27	8
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	39	6
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	20	

¹ 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 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 2019 der MAN SE, München (im Folgenden „Gesellschaft“), für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 (im Folgenden „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 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 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 Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 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

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

hinreichenden 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 Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im Bericht;
- Einsichtnahme in ergänzende Unterlagen und unterstützende Systeme;
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien;
- Stichprobenhafte Durchführung von Vor-Ort-Besuchen zur Beurteilung der Prozesse und internen Kontrollhandlungen auf Standortebene;
- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im Bericht;
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben;
- 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 Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 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 2020

**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 2019 (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. Im Online-Magazin stellen wir unseren strategischen Ansatz sowie eine interaktive Auswahl von Leuchtturmprojekten vor.

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 2019 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 der → Seite 8 vorgestellt wird. Die Erfüllung der Disclosures der GRI-Standards wird im GRI-Inhalts-Index abgebildet (→ Seite 57 ff.), ebenso wie der Fortschrittsbericht zum UN Global Compact.

Berichtsprüfung

Der GRI-Bericht 2019 wurde einer freiwilligen und unabhängigen Prüfung durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) nach dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (revised) unterzogen (→ Seite 62 f.). Der Fokus der Prüfung liegt auf den Mitarbeiter- und Umweltkennzahlen in der Produktion. Die geprüften Inhalte sind mit dem Symbol gekennzeichnet.

Geltungsbereich

[102-45, 102-48] Der Berichtszeitraum 2019 ist identisch mit dem Geschäftsjahr 2019, das vom 1. Januar bis zum 31. Dezember reicht. Redaktionsschluss war der 1. Juni 2020. Es besteht ein jährlicher Berichtszyklus. Der GRI-Bericht 2018 wurde im Juni 2019 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.

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

1. Juni 2020

Copyright

© 2020 bei MAN SE

Konzept, Redaktion, Gestaltung

akzente kommunikation und beratung GmbH, München

Weitere Informationen



CORPORATE RESPONSIBILITY BEI MAN

➔ [MAN CR-Bericht 2019 inklusive Online-Magazin](#)

➔ [MAN Global Corporate Webseite](#)

MAN IM INTERNET

➔ [MAN Global Corporate Webseite](#)

➔ [MAN Truck & Bus](#)

SOCIAL MEDIA

➔ [MAN Truck & Bus Twitter](#)

➔ [MAN Truck & Bus Facebook](#)

MAN SE

Dachauer Straße 641

80995 München

Telefon: +49 89 36098-0

Fax: +49 89 36098-250

www.corporate.man.eu
