

Driving Responsible Transport ▶ 2020

ÜBERSICHT

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

SEITE 01
VORWORT

SEITE 03
DIE MAN
GRUPPE IM
PORTRÄT

SEITE 06
UNSER ANSATZ

SEITE 12
PRODUKTE

SEITE 22
PRODUKTION

SEITE 30
LIEFERKETTE

SEITE 36
MENSCHEN

SEITE 49
GESELLSCHAFT
UND
INTEGRITÄT

SEITE 58
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

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Jahr 2020 war auch für MAN beispiellos. Die Covid-19-Pandemie hat unser Leben im Privaten wie auch im Arbeitsalltag auf den Kopf gestellt und zu großen Unsicherheiten und Zurückhaltung in nahezu allen Wirtschaftsbereichen rund um den Globus geführt – auch bei vielen unserer Kunden. Wir haben schnell und flexibel darauf reagiert. So stand unsere Produktion mehrere Wochen still und konnte nur allmählich wieder hochgefahren werden. Dabei blieb die Auslastung niedrig und wir mussten auf Kurzarbeit zurückgreifen. Insgesamt konnten wir aber die wirtschaftlichen Folgen für das Unternehmen – auch dank umfangreicher politischer Konjunktur- und Stützungsprogramme – abmildern.

In vielen Bereichen hat die Pandemie Entwicklungen angestoßen oder beschleunigt. So rückten 2020 Klimadebatten nochmals stärker in den Fokus der Öffentlichkeit, die jüngst in dem ersten Klimaschutzgesetz der Europäischen Union mündeten. Für uns bedeutet dies vor allem eines: Wir werden weiter konsequent in nachhaltige und zukunftsfähige Lösungen investieren, um den aktuellen Mobilitäts- und Technologiewandel voranzutreiben.

Ein besonderes Augenmerk legen wir dabei auf alternative Antriebe. Für den innerstädtischen Verkehr und auf kurzen Distanzen sind batteriebetriebene Fahrzeuge gut geeignet. Sie sind lokal emissionsfrei, geräuscharm und werden immer wirtschaftlicher. Unser elektrisch angetriebener Transporter eTGE ist als Vorreiter schon seit zwei Jahren erfolgreich unter-

wegs. Das E-Portfolio wird durch den Verteiler-Lkw eTGM ergänzt, den wir mittlerweile in Kleinserie produzieren und der 2020 mit dem „Europäischen Transportpreis für Nachhaltigkeit“ ausgezeichnet wurde.

Die Elektromobilität spielt auch im öffentlichen Nahverkehr eine Schlüsselrolle. MAN arbeitet deshalb intensiv mit Verkehrsbetrieben und Stadtverwaltungen zusammen, um den Umstieg auf alternative Mobilitätslösungen voranzutreiben. Einen wichtigen Meilenstein markiert dabei die im Oktober 2020 gestartete Serienproduktion des vollelektrischen MAN Lion's City E im polnischen MAN-Werk in Starachowice. Mit den batterieelektrischen Stadtbussen setzt MAN Maßstäbe für eine emissionsfreie Stadtbusgeneration.

Auf der Langstrecke sind hingegen andere Lösungen gefragt. Hier ist noch nicht entschieden, welche Technologien sich durchsetzen werden. Wasserstoff ist jedoch voraussichtlich ein zentraler Kraftstoff der Zukunft. Für den Langstreckenbetrieb arbeiten wir daher als Alternative zum rein batterieelektrischen Antrieb sowohl an der Entwicklung von Brennstoffzellen als auch am Wasserstoff-Verbrennungsmotor. In diesem Jahr werden wir erste Lkw-Prototypen testen.

Klimaschutz spielt für MAN auch im eigenen Haus eine zentrale Rolle. Hierfür haben wir uns ambitionierte Ziele gesetzt: Bis 2025 beabsichtigen wir, unsere CO₂-Emissionen zu halbieren und bis 2030 vollständig klimaneutral zu produzieren.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

**Gesellschaft
und Integrität**

Anhang

Vorwort

Verantwortungsvolles Handeln umfasst auch unsere Lieferkette. Hier verfolgen wir das Ziel, die wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken in unserer Lieferkette jederzeit zu kennen und wirksam zu adressieren. Seit November 2020 ist das Sustainability-Rating in der Beschaffung – welches die Vergaberelevanz von CSR-Standards festsetzt – konzernweit gültig.

MAN konzentriert sich auf seine Kernkompetenzen und richtet sein 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. Gemäß der GRI Standards der Global Reporting Initiative erstellt und von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft, umfasst der vorliegende Bericht alle relevanten Kennzahlen und Fakten und macht unsere Nachhaltigkeitsleistung transparent. Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre.

Ihr



Andreas Tostmann
Vorsitzender des Vorstands der MAN SE



EFFIZIENTE TRANSPORTLÖSUNGEN SIND UNSER ANSPRUCH

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

2020

39 509

Mitarbeiter weltweit

10,8

Mrd € Umsatz

2

Unternehmensbereiche:
MAN Truck & Bus
MAN Latin America

2020

12

Produktionsstandorte
in 8 Ländern

11,6

Mrd € Auftragseingang

-631

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 2020](#).

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 2020

9 659 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 2020

1 235 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 Absatz sank aufgrund des durch die Covid-19-Pandemie schwierigen Marktumfelds um 17% auf 118 115 (2019: 142 775) Fahrzeuge. In der Folge reduzierte sich der Umsatz der MAN Gruppe gegenüber dem Vorjahreswert um 14% auf 10,8 Mrd € (2019: 12,7 Mrd €). Der Rückgang ergab sich im Wesentlichen aus dem Neufahrzeuggeschäft und folgte damit den weltweiten Einbrüchen der Märkte. Das After-Sales-Geschäft, die bessere Performance im Transportergeschäft und im Geschäft mit externen Motoren milderten den Umsatzrückgang ab. Zwar war auch das After-Sales-Geschäft von Umsatzeinbrüchen durch die Covid-19-Pandemie betroffen, die Rückgänge bewegten sich im Jahresvergleich jedoch nur im einstelligen Prozentbereich.

Weitere Informationen zur wirtschaftlichen Entwicklung enthält der [MAN Geschäftsbericht 2020](#).

MAN als Teil von TRATON

In der TRATON GROUP arbeiten MAN Truck & Bus, MAN Latin America und Scania AB, Södertälje/Schweden (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 in der Bündelung von Einkaufsaktivitäten gehoben.

Investitionen

Im Geschäftsjahr tätigte die MAN Gruppe Investitionen in Höhe von 443 Mio € (2019: 630 Mio €). Vor dem Hintergrund der ökonomischen Belastungen und hohen Unsicherheiten durch die Covid-19-Pandemie sowie der insgesamt wirtschaftlich angespannten Situation hat die MAN Gruppe 2020 alle Investitionsvorhaben genau geprüft.

Im Fokus der Sachanlageinvestitionen bei MAN Truck & Bus stand im Jahr 2020 der erfolgreiche Anlauf der neuen Fahrzeuggeneration. Standorte im In- und Ausland wurden an die Anforderungen neuer Produkte und Komponenten angepasst. Einen zweiten Schwerpunkt bildete das neue Erprobungszentrum für Motoren in Nürnberg. Im Geschäftsjahr 2020 wurde weiterhin in Elektromobilität investiert, vor allem im Bereich Bus. Zur Sicherstellung der bisher erreichten Marktposition und des künftigen Wachstums hat MAN Truck & Bus die Stärkung und Erweiterung des weltweiten Vertriebs- und Servicenetzes konsequent vorangetrieben und bestehende Einrichtungen erneuert.

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.

Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie verankert

Vor dem Hintergrund der rasanten Entwicklungsdynamik in der Branche, ausgelöst von Megatrends wie CO₂-freies Fahren, Digitalisierung und Automatisierung, wurde im Jahr 2020 die MAN Unternehmensstrategie überarbeitet und 2021 verabschiedet. Nachhaltigkeit wurde dabei als wichtiger Faktor des Unternehmenserfolgs herausgestellt und konsequenterweise als Säule der neuen Strategie aufgenommen. Die stärkere Verankerung des Themas zeigt sich auch dadurch, dass es direkt dem Vorstand bei MAN Truck & Bus zugeordnet wurde und der Bereich CR in den Bereich Strategie überführt wird. Obgleich der Schwerpunkt der Säule Nachhaltigkeit das Thema Dekarbonisierung entlang der gesamten Wertschöpfungskette darstellt, steht zugleich auch die soziale Verantwortung des Unternehmens im Mittelpunkt.

MAN CR-Vision

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

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.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

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.

CR-Management

CR-Management ist bei MAN oberste Führungsaufgabe. Die Gesamtverantwortung für CR wurde mit der Überarbeitung der Unternehmensstrategie auf den Vorstandsvorsitzenden übertragen. Das CR-Management

berichtet im Ressort des Vorstandsvorsitzenden an den Leiter der Unternehmensstrategie. Seine Aufgabe ist es, die CR-Strategie zu implementieren. Er ist zentraler Ansprechpartner für alle CR-Themen im Unternehmen. Zudem koordiniert er das CR-Council, in dem Manager unter anderem aus den Bereichen Forschung und Entwicklung, Produktion, Beschaffung, Unternehmens- und Produktstrategie, Personal und Public Affairs der Teilkonzerne sowie der Konzernbetriebsrat vertreten sind. Die Aufgabe des Council ist es, die Integration von CR in die operativen Prozesse und die CR-Strategiefortschreibung beratend zu begleiten sowie einen systematischen Stakeholderdialog zu führen. Das CR-Council tagte im Geschäftsjahr viermal. Darüber hinaus steuert MAN seine CR-Aktivitäten über integrierte Managementsysteme, die in den Kapiteln Produktion (→Seite 22) und Menschen (→Seite 36) beschrieben werden.

Für unsere Beschäftigten erarbeiten wir derzeit ein Engagement-Programm, um die vielfältigen Beiträge unserer Kolleginnen und Kollegen besser zu überblicken und fördern zu können.

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 UND INTEGRITÄT

- 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

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 abgeleiteten funktionalstrategischen Initiativen verknüpft, um sicherzustellen, dass die CR-Schwerpunktthemen integraler Bestandteil der MAN Corporate Strategie sind.

Die für das Jahr 2020 geplante Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse wurde aufgrund der Covid-19-Pandemie auf 2021 verschoben, um externe Stakeholder besser einbinden zu können.

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 Beschäftigten 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 2020](#), S. 39 ff., zu finden. Risiken aus dem Klimawandel werden im Rahmen des MAN-Risikomanagements untersucht.

MAN-Klimastrategie

MAN will einen signifikanten Beitrag zur CO₂-Reduktion leisten und gleichzeitig unternehmerische Chancen nutzen. Dabei binden wir unsere Beschäftigten aktiv 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 2011 beschlossenen Klimastrategie hatten wir uns zum Ziel gesetzt, den CO₂-Ausstoß an unseren Produktionsstandorten bis 2020 absolut um 25% im Vergleich zum Basisjahr zu verringern. Da wir unsere CO₂-Reduktionsziele bereits im letzten Jahr übererfüllt haben, wurden im Berichtsjahr neue Ziele erarbeitet:

Bis 2025 sollen die CO₂-Emissionen halbiert und bis 2030 soll vollständig klimaneutral produziert werden. Als Bezugspunkt dienen die Werte von 2015. In diesem Zuge möchten wir dabei bis 2025 mindestens 85% unseres Strombedarfs durch Grünstrom sowie mindestens 35% unseres Wärmebezugs über CO₂-neutral erzeugte Wärme decken. Während das Augenmerk unserer bisherigen Reduktionsmaßnahmen auf der Effizienz unserer

Anlagen sowie der Investition in eigene, effiziente Energieerzeugung gerichtet war, fokussieren wir nun auf eine kontinuierliche Effizienzsteigerung unserer Standorte im Rahmen unseres Energiemanagementsystems sowie auf den Wechsel hin zu regenerativen Energiequellen. Dementsprechend beabsichtigen wir, bis 2025 alle Werke entsprechend ISO 50001 zertifizieren zu lassen. Ein weiteres bereits gestartetes Projekt ist die Umstellung des Werkes Nürnberg auf Fernwärme. Dadurch erwarten wir eine CO₂-Einsparung von etwa 20 000 Tonnen. Dieses Projekt ist eine besondere Herausforderung für alle Partner, kombiniert es doch die Fernwärmeversorgung eines Stadtteils und den Wärmebedarf eines Industrieunternehmens.

 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.

Dazu führt MAN Truck & Bus beispielsweise ökobilanzielle Betrachtungen (Life Cycle Assessment – LCA) typischer Fernverkehr-Lkw unter Berücksichtigung diverser Antriebs- und Kraftstoffkombinationen sowie weitere Untersuchungen durch. Die betrachteten LCA-Phasen reichen hierbei von der Herstellung über die Nutzung bis hin zum Lebensende.

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

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. Ge-steigerte Effizienz und niedrigere Emissionen sind deshalb wichtige Inno-vationstreiber. Um Technologieführer zu werden, fokussiert MAN seine Forschung und Entwicklung neben der Pflege und Neuentwicklung der Produktreihen auf:

- Verbrauchs- und Emissionsreduzierung,
- alternative Antriebskonzepte sowie
- alternative Kraftstoffe.

Zur Entwicklung eines effizienten Produktportfolios haben wir uns auch im Rahmen unserer MAN-Klimastrategie verpflichtet (→Klimastrategie, S. 10). Ein weiteres Element ist das eingeführte S-Rating für Lieferanten, um nachhaltige Entwicklung voranzutreiben.

Effizienter Dieselantrieb

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

Seit seiner Einführung hat der MAN Lion's City Maßstäbe für wirtschaftliche und umweltschonende Stadtbusse gesetzt. Mit dem optionalen MAN EfficientHybrid-Antrieb kann der Spritverbrauch weiter reduziert werden. Außerdem kann Bremsenergie rückgewonnen und gespeichert werden, 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.

Schwerlasttransporte optimieren

Die wichtigste Markteinführung von MAN Latin America im Jahr 2020 waren die neuen extraschweren Lkw, die entwickelt wurden, um Kraftstoffersparnis, niedrige Wartungskosten und Langlebigkeit auch unter härtesten Einsatzbedingungen zu gewährleisten – und somit einen nachhaltigeren Transport zu erreichen. Die neuen Giganten VW Meteor 29.520 6x4, VW Meteor 28.460 6x2 und VW Constellation 33.460 6x4 sind alle mit einem 13-Liter-Motor ausgestattet. Dieser hat mehrere Verbesserungen erhalten, um den Kraftstoffverbrauch zu senken. In Verbindung mit dem neuen Getriebe und der vorausschauenden Schaltung kann die CO₂-Reduzierung bis zu 10 % betragen.

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**

Auch im Lkw-Bereich setzt MAN auf neue Konzepte bei Antriebsstrang, Aerodynamik und Effizienz-Assistenten. Mit dem MAN EfficientCruise ist die neue Truck-Generation rund acht Prozent sparsamer als die bisherige Fahrzeuggeneration. Deshalb wählte die Jury des „International Truck of the Year Award“ den MAN TGX nach ausgiebigen Tests zum „Truck of the Year 2021“. Im Rahmen der Testfahrten überzeugte sich die Jury von der besonderen Effizienz des Euro 6d-Antriebsstranges des neuen MAN TGX sowie von dem Zusammenspiel zwischen aerodynamischer Weiterentwicklung des Kabinendesigns und dem noch vorausschauender arbeitenden GPS-Tempomaten MAN EfficientCruise.

Schadstoffarmer Erdgasantrieb

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

Klimaschonender Elektroantrieb

Frei von Schadstoffemissionen bei der Energieumwandlung für den Fahrzeugbetrieb, leise im Betrieb und bei adäquatem Strommix klimafreundlicher: Der Antrieb der Zukunft wird elektrisch sein. Mit batterieelektrischen Lkw und dem batterieelektrischen Stadtbus Lion's City E 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. Der rein elektrisch angetriebene Transporter mit 115 Kilometer Reichweite (nach WLTP) und einer Nutzlast von rund 1 Tonne ist für die Logistik der „letzten Meile“ gedacht. Auf Basis des TGE Transporters entwickelte MAN ein Minibus-programm, das im Berichtsjahr um einen komfortablen, voll-elektrischen Reisewagen für bis zu 16 Fahrgäste ergänzt wurde. Der TGE City eignet sich vor allem für den innerstädtischen Personenverkehr, während der robuste TGE Intercity für den Shuttle- und Ausflugsverkehr sowie als Hotelzubringer oder auch als Multifunktionsfahrzeug gedacht ist.

eTruck

Die ersten neun vollelektrischen Verteiler-Lkw hat MAN Mitte September 2018 an Partnerunternehmen des österreichischen Council für nachhaltige Logistik ausgeliefert. Seitdem wurden mehrere Fahrzeuge bei Verteilerlogistikanwendungen, darunter Lebensmittel- und Kühltransporte, Stückgutverteilung und Teilelogistik in der Automobilindustrie, in der Praxis getestet. Die gemeinsam mit den CNL-Unternehmen und Porsche in der regulären Logistik gewonnenen Erkenntnisse sind in die Kleinserie von eTGM eingeflossen, deren erste Einheiten im Verlauf des Jahres 2020 an weitere europäische Kunden ausgeliefert wurden. Dazu gehören Supermarktketten und Handelsunternehmen in Dänemark, Frankreich, Finnland und der Schweiz.

Angetrieben wird das Elektro-Verteilerfahrzeug von einem 264 kW Elektromotor. 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.

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**

Auch MAN Latin America hat die Entwicklung des E-Delivery Trucks mit Tests und neuen Entwicklungsstufen fortgesetzt. Die ersten verkauften 100 E-Delivery-Lkw werden 2021 an Ambev ausgeliefert. Wir haben uns außerdem einem e-Konsortium angeschlossen, um ein Entwicklungs- und Produktionskomplex in Resende umzusetzen. Dies ist weltweit das erste Mal, dass ein Fahrzeughersteller eine komplette Support-Struktur für seine Elektro-Lkw aufbaut: von der Herstellung der Fahrzeuge über die Einrichtung der Ladeinfrastruktur bis hin zum Management des Lebenszyklus des Batteriepacks – wobei alle Möglichkeiten der voll integrierten Lieferkette genutzt werden. Das e-Konsortium erleichtert damit den Zugang zu elektrischer Technologie im Nutzfahrzeugsbereich deutlich.

eBus

Im Rahmen der eMobility-Roadmap von MAN sind schon seit vergangene-m Jahr zahlreiche Demo-Fahrzeuge im Alltagsbetrieb unterwegs. Unter anderem bei langfristig angelegten Feldversuchen in Hamburg, München oder Wolfsburg. Zudem hat der Lion's City E bei vielen Testeinsätzen quer durch Europa mit Praxistauglichkeit, Reichweite, Zuverlässigkeit, Sicherheit und Komfort überzeugt. So wurden neue Aufträge in Luxemburg und Belgien gewonnen. Eine erste Roadshow mit 78 Stopps in 15 europäischen Ländern erreichte im letzten Jahr 141 Kunden. Um noch mehr Interessierten in ganz Europa die Möglichkeit zu geben, den Elektrobus zu testen, geht die Roadshow 2021 in die nächste Runde, unter anderem mit nationalen Straßenpremierer in Russland, Italien, Portugal, Rumänien und Litauen. Die Serienproduktion des vollelektrischen Lion's City E lief im Oktober 2020 an.

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. Zum einen gilt es, den Verkehr geräuscharm und emissionsfrei zu gestalten, zum anderen bieten sich hier beste Voraussetzungen für entsprechende Ladeinfrastrukturen. Auch die Fahrbedingungen, z. B. durch häufig wechselnde Beschleunigungs- und Bremsphasen, lassen Energierückgewinnungssysteme besonders effizient zum Einsatz kommen.

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

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

Beratung für alternative Antriebe

Auf dem Weg von „Low Emission“ zu „No Emission“ stehen Verkehrsbetriebe und Flottenbetreiber vor diversen Herausforderungen, die über das eigentliche Fahrzeug hinausgehen. Um sie dabei bestmöglich zu unterstützen, 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 vorzu-

bereiten. 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.

Im Jahr 2020 erreichte das Beratungsteam den besonderen Meilenstein von 100 umfassenden Beratungsprojekten. Eine wichtige Rolle bei der Beratung spielt die Entwicklungskooperation mit namhaften Softwareanbietern. Schwerpunkt der 360°-Beratungen waren in der Vergangenheit Kunden aus dem Personennahverkehr. Aber auch in den Segmenten Truck und Van registrieren die Experten eine steigende Nachfrage. Neben den bisher etablierten Beratungsleistungen offeriert MAN Transport Solutions inzwischen auch Ladelösungen für Kunden. Dies ist ein weiterer Meilenstein im Bereich eSolutions mit dem Ziel, den Umstieg in die Elektromobilität so leicht wie möglich zu machen.

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 bzw. verbraucht 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 damit 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 testet dort gemeinsam mit den VHH unter realen Betriebsbedingungen, wie sich gebrauchte Batterien nach ihrem Einsatz im Fahrzeug und als stationärer Energiespeicher verhalten. Denn ökologisch ist es nicht sinnvoll, die zuvor in den Fahrzeugen verbauten Batterien direkt zu entsorgen. Mit dem Großspeicher werden unterschiedliche Szenarien erprobt, um den Leistungsbezug am VHH-Betriebshof zu optimieren. Dazu gehören eine bessere Netzauslastung und ein Abfedern der Spitzenlasten beim Laden von Elektrobussen (Peak Shaving). Darüber hinaus liefert das Projekt Erkenntnisse zum Alterungsverhalten der Batterien, zum effizienten Batteriemangement sowie zu den Lebenszyklen künftiger Batterietechnologien.

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 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.

Zukunftsweisend: die neue MAN Truck-Generation

Die im Februar 2020 neu vorgestellte MAN Truck-Generation ist konsequent an den sich ändernden Bedürfnissen der Transportbranche ausgerichtet und setzt neue Maßstäbe – unter anderem bei Assistenzsystemen, Fahrerorientierung und digitaler Vernetzung. Die neue Lkw-Generation steht damit für die Entwicklung von MAN Truck & Bus vom Fahrzeughersteller hin zum Anbieter intelligenter und nachhaltiger Transportlösungen. Mit einer Kraftstoffeinsparung von rund acht Prozent erzielt die neue Truck-Generation eine deutliche CO₂-Reduktion. Innovative Technologien wie die neu entwickelte Abbiegehilfe, der Stau-Assistent oder die Spurwechselhilfe entlasten den Fahrer und sorgen für mehr Sicherheit im Straßenverkehr. Mit ihrer vollständig neu entwickelten Elektronikarchitektur ist die neue MAN Truck-Generation zudem optimal vorbereitet für die Integration alternativer Antriebe und künftiger Automatisierungstechnologien.

Autonomes Fahren

MAN Truck & Bus treibt die Automatisierung im Transportwesen Schritt für Schritt voran. Und das immer auf Grundlage konkreter Kundenanwendungen.

Das im Juli 2020 gestartete Projekt „Autonome Innovation im Terminalablauf“ (ANITA) testet einen vollautomatisierten Lkw auf den Terminals der Deutschen Umschlaggesellschaft Schiene–Straße mbH (DUSS) und DB Intermodal Services GmbH in Ulm. Die Automatisierung zielt in diesem Projekt auf die Gesamtheit der Logistikprozesse ab, deren integraler Bestandteil der Lkw ist. In der ersten Phase des Projekts werden zunächst Verhaltensweisen von Mensch und Maschinen auf dem Terminalgelände analysiert, um die Kommunikation zwischen Lkw und Terminal beziehungsweise Containerdepot sicherzustellen und sie nachfolgend in digitale Prozesse und Regelwerke zu überführen.

Mit einem anderen Projekt, dem „Hamburg TruckPilot“, starteten MAN Truck & Bus, die Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA) und die Spedition Jakob Weets 2018 ein innovatives Forschungs- und Erprobungsprojekt zur Entwicklung von Automatisierungslösungen im Straßentransport, das bis 2021 andauert. Ziel der Partnerschaft zwischen MAN, HHLA und Weets ist es, realitätsnah die genauen Anforderungen für den kundenspezifischen Einsatz sowie die Integration autonom fahrender Lkw in die automatisierten Umschlagprozesse am Containerterminal Altenwerder zu analysieren und zu validieren. Gemeinsam mit der HHLA und Weets wird MAN wichtige Erkenntnisse für die Weiterentwicklung der Technik hin zu einem kundenreifen System generieren.

Der Projektrahmen sieht zunächst zwei, mit den entsprechenden elektronischen Automatisierungssystemen ausgestattete Prototypen-Trucks vor, die innerhalb des Containerterminals Altenwerder autonom die Ent- und Beladung abwickeln können. Das Projekt gliedert sich in drei Phasen. In der bereits abgeschlossenen Vorbereitungsphase wurden zunächst die technischen Rahmenbedingungen definiert. Seit Anfang 2020 läuft die Testphase, die sich bis Frühjahr 2021 erstreckt. Sie umfasst

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**

die technische Entwicklung des Systems auf dem Prüfgelände von MAN in München gemäß den spezifischen Anforderungen, die sich in der Vorbereitungsphase ergeben haben. Der Erprobungsbetrieb im Frühjahr 2021 orientiert sich in seiner Ausgestaltung an den Ergebnissen der Vorbereitungs- und Testphase. Ein geschulter Sicherheitsfahrer wird in dieser Phase immer im Fahrzeug sein und die Automatisierungssysteme überwachen. Nur bei Bedarf greift er ein und übernimmt dann die Fahrer-tätigkeit.

Die automatisierten Fahrfunktionen werden Lkw-Fahrer künftig bei ihrer Arbeit weiter entlasten und unterstützen. Gleichzeitig stellen sie einen deutlichen Sicherheitsgewinn in den Arbeitsabläufen dar. Das Projekt „Hamburg TruckPilot“ ist für MAN deswegen ein weiterer wichtiger Entwicklungsschritt auf dem Weg zum automatisierten Fahren.

RIO

RIO als der Experte für digitale Logistik innerhalb der TRATON GROUP bietet 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, Verantwortliche in Speditionen, Transport- und Logistikunternehmen, Flotten- und Fuhrparkverantwortliche, Disponenten und Planer sowie Fahrzeugführer. Neben dem stetig wachsenden Lösungsangebot stellt der verantwortungsbewusste und sichere Umgang mit Kundendaten eine fundamentale Säule bei RIO dar.

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, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen in eine digitalisierte Zukunft zu befördern. Ohne Einstiegshürden oder lange Verpflichtungen können Nutzer der RIO Plattform an den Vorzügen digitaler Produkte partizipieren und so auch ein Stück weit ihre Zukunft in einem vernetzten und digitalen Umfeld sichern. Erhöhte Transparenz und reduzierte Komplexität ermöglichen quantifizierbare Vorteile wie Frachtoptimierung oder kürzere Touren und erhöhen damit die wirtschaftliche Nachhaltigkeit.

Connected CoDriver

MAN nutzt Vernetzung und Digitalisierung auch dafür, eine klimafreundliche Fahrweise zu fördern. Mit Connected CoDriver bieten wir Kunden ein System, das den Fahrern zeitweise einen Trainer als virtuellen Beifahrer zur Seite stellt und Tipps für eine effizientere Fahrweise gibt. In Brasilien bieten bereits über 140 VW-Händler Connected CoDriver an.

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 durch intensive und systematische Produktbeobachtung, effiziente Meldewege und eine für diesen Zweck etablierte Gremienstruktur nach. Dies ist über die Teilkonzernrichtlinie 19 101 geregelt, die auf der Volkswagen Konzernrichtlinie 4 „Produktsicherheit und -konformität“ basiert. Über die dort beschriebene Systematik werden die Produktsicherheit und Regelkonformität der Produkte von MAN Truck & Bus überwacht und sichergestellt.

Auch MAN Latin America kontrolliert erforderliche Produkteigenschaften kontinuierlich. Sicherheitsaspekte werden sowohl in der Entwicklungsphase als auch in der Serienproduktion überprüft. Die Tests finden im Kundenbetrieb, auf realen Straßen und auf Erprobungsstrecken statt. Letztere ermöglichen MAN, in einem Zeitraum von sechs Monaten eine Gebrauchsphase von zehn Jahren unter normalen Fahrbedingungen zu simulieren.

Fahrerassistenzsysteme

Um die Sicherheit im Fahrzeug und auf der Straße zu erhöhen, setzt MAN auf kontinuierliche Innovationen. Um Risiken im Verkehr weiter zu reduzieren, setzt das bisher größte Lkw-Modell für den Schwerlastbereich auf neueste Fahrerassistenzsysteme, die im Rahmen langjähriger Unfallforschung entwickelt wurden. Das elektronische Stabilitätsprogramm Electronic Stability Program (ESP) unterstützt Fahrende in kritischen Situationen wie Ausbrechen oder drohendem Umkippen dabei, einen Lkw unter Kontrolle zu halten. Auch Fahrerassistenzsysteme wie der Abstandsregeltempomat (ACC) oder der Spurassistent (LGS) von MAN erhöhen die Sicherheit im Straßenverkehr und reduzieren zudem 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 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.

2020 war ein Jahr der intensiven Qualifizierung. So setzte MAN Latin America auf zielgruppenspezifische Trainings und diverse Informationsformate für Beschäftigte und Kunden. Mit einer neu entwickelten App verfügen Händlerteams nun über einen leichteren Zugriff auf Schulungen von internen Experten. Parallel wurden neue Inhalte bereitgestellt. Um Kunden zu unterstützen, haben wir Lkw-Fahrern kostenlose Schulungen zu Themen wie defensives Fahren, Mechanik, neue Technologien und Recht angeboten. Außerdem haben wir alle Teams im Schwerlastsegment zu neuen Produkten geschult.

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. Kundenzufriedenheit erfasst MAN Truck & Bus kontinuierlich mit der sogenannten Customer-First-Studie (CFS). Im Jahr 2020 führten wir im Rahmen der CFS-Studie rund 36 500 Interviews. Knapp 95% der Befragten bewerteten MAN Truck & Bus mit mindestens „gut“ und rund 77% mit „sehr gut“. Die Kundenzufriedenheit verbleibt damit auf hohem Niveau.

Kundenumfragen werden von MAN Latin America regelmäßig auch bei der Einführung neuer Produkte genutzt. In den letzten vier Befragungen waren durchschnittlich 95 % der Teilnehmenden mit der Leistung zufrieden. Im Jahr 2020 traf das auch für mehr als 90 % der brasilianischen Befragten im Hinblick auf Verkaufs- und Nachverkaufsprozesse zu.

Unserer Kundschaft 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.

Neben Informationsformaten zu Produkten und Dienstleistungen schulen wir Beschäftigte im Vertrieb bei MAN Truck & Bus regelmäßig zu Klima und Umweltthemen. Somit können wir eine fachkompetente Beratung unserer Kundschaft gewährleisten.

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 ebenfalls auf diese 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 Produk-

tionsstandorte, die im Geltungsbereich der Klimastrategie liegen (ausgenommen ist neben den o.g. Standorten auch der Produktionsstandort St. Petersburg, da es sich hierbei um ein Joint Venture mit Scania handelt).

Die Konsolidierung der Kennzahl für die CO₂-Emissionsberechnung erfolgt über das Quentic-System. Die Emissionsquellen werden an den jeweiligen Standorten erfasst und direkt im System eingetragen. Die Berechnungen – Scope 1, 2, 3 sowie weitere Luftschadstoffemissionen – beruhen auf Emissionsfaktoren vom VDA aus dem Jahr 2016.

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. Neben dem Produktionsstandort Pinetown war bisher auch die MAN Truck & Bus Deutschland GmbH, die deutsche Vertriebsgesellschaft, nach ISO 50001 zertifiziert. 2020 sind wir trotz der Covid-19-Pandemie unserem Ziel deutlich näher gekommen, alle großen Produktionsstandorte systematisch auf die ISO 50001 vorzubereiten. Das Energiemanagementsystem der Standorte München, Nürnberg und Dachau wurde erstzertifiziert. In diesem Jahr sollen Ankara, Starachowice, Steyr, Krakau, Salzgitter und Salzgitter Parts folgen.

Energieverbrauch

Der Energieverbrauch der MAN-Produktionsstandorte ist 2020 im Vorjahresvergleich leicht gesunken und lag bei 0,89 Mio MWh (2019: 0,99 Mio MWh). Der Energieverbrauch je produziertes Fahrzeug ist von 7,7 MWh im Jahr 2019 auf 8,8 MWh pro Einheit im Jahr 2020 angestiegen, da die produzierten Stückzahlen coronabedingt zurückgegangen sind und gleichzeitig der Energieverbrauch aufgrund einer benötigten Grundlast nicht gleichermaßen reduziert werden konnte.

An den Standorten von MAN Truck & Bus in Salzgitter, Starachowice und Krakau wurde in den Jahren 2018 und 2019 der Strombezug auf Grünstrom umgestellt. Anfang 2020 folgte der Standort Steyr. In Summe wurden 2020 an diesen Standorten 96 240 MWh Grünstrom bezogen. Der Standort Resende, welcher zu MAN Latin America gehört, hat im Berichtsjahr Grünstrom in Höhe von 38 930 MWh bezogen. Durch den Bezug von

Grünstrom hat MAN Truck & Bus (einschließlich des MAN Latin America-Standorts Resende) insgesamt eine Reduzierung der CO₂-Emissionen von fast 67 485 t CO₂ erreicht.

Energieverbrauch

In MWh	2018	2019	2020
Direkter Energieverbrauch (Brennstoffe und -gase)	456 086	449 833	406 636
Indirekter Energieverbrauch	533 196	541 260	484 378
Elektrische Energie	334 399	332 230	293 743
Wärmeenergie	198 797	209 030	190 635
Gesamt	989 282	991 093	891 014

Mit Industrie 4.0 Ressourcen sparen

Das Werk in Resende (Brasilien) hat 2020 neue Produktionsanlagen in Betrieb genommen. Dabei wurde der gesamte Prozess nach den Konzepten der Industrie 4.0 neu gestaltet. Fortschrittliche Robotik und Big-Data-Intelligenz sorgen für mehr Effizienz, Produktivität und Sicherheit im Betrieb, wodurch weniger Abfälle entstehen. Das neue Gebäude setzt auch verstärkt auf natürliche Beleuchtung und senkt somit den Energieverbrauch. Wo künstliches Licht benötigt wird, wurde auf LED-Technologie umgerüstet.

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

Direkter Primärenergieverbrauch

In MWh	2018	2019	2020
Heizöl	2 856	2 223	1 014
Erdgas	276 534	277 732	250 133
Diesel	173 500	166 724	148 071
Sonstige ¹	3 197	3 154	7 418

¹ Benzin als Brennstoffeinsatz am Standort und Brenngase für Fertigungsprozesse.

Energieverbrauch pro produziertem Fahrzeug

In MWh pro Stück	2018	2019	2020
	7,6	7,7	8,8

CO₂-Emissionen

Die CO₂-Emissionen pro produziertem Fahrzeug sind im Berichtszeitraum um 10 % gestiegen. Im Gegensatz dazu sind die absoluten CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte im Berichtszeitraum um 15,4 % gesunken.

Absolute direkte und indirekte CO₂-Emissionen¹

In Tonnen CO ₂	2018	2019	2020
Indirekte Emissionen	170 871	160 551	131 672
Direkte Emissionen	103 468	101 760	90 319
Gesamt	274 339	262 311	221 991

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

CO₂-Emissionen pro produziertem Fahrzeug¹

In Tonnen pro Stück	2018	2019	2020
	2,1	2,0	2,2

¹ Der Standort St. Petersburg fließt in die Berechnung ein.

Neue Ziele im Rahmen der Klimastrategie

Da wir unsere CO₂-Reduktionsziele vorzeitig erreicht haben, wurden im Berichtsjahr neue Ziele erarbeitet: Bis 2025 sollen die CO₂-Emissionen halbiert und bis 2030 vollständig klimaneutral produziert werden. Als Bezugspunkt dienen die Werte von 2015 (→ siehe MAN-Klimastrategie, S. 10).

CO₂-Einsparungen im Rahmen der Umsetzung der Klimastrategie¹

CO ₂ -Emissionen in Tonnen	Basisjahr 2008 ²	2019	2020	Einsparung in %
MAN Truck & Bus	374 600	251 065	210 674	- 44
MAN Latin America	27 200	9 345	9 630	- 65
Gesamt	401 800	260 410	220 304	- 45

¹ Werte gerundet, inkl. zusätzlicher Reduktionsmaßnahme.

² Das Basisjahr liegt bei einzelnen Standorten später als 2008.

CO₂-Einsparungen 2020

45 %

Reduktion von CO₂-Emissionen gegenüber dem Basisjahr 2008

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 wird zur kontinuierlichen Reduktion des CO₂-Ausstoßes fortlaufend an der Optimierung von Transportstrukturen und -abläufen gearbeitet. Zur Ermittlung der CO₂-Emissionen aus Transportvorgängen wurde ein entsprechendes Tool implementiert.

Um den CO₂-Ausstoß in unserer eigenen Transportkette zu senken, nutzen Gebietsspediteure Knotenpunkte für Lieferungen, um Sendungen zu bündeln, eine optimale Auslastung der Lkw sicherzustellen und Leerfahrten zu vermeiden. Als Nutzfahrzeughersteller legen wir auch bei unseren Dienstleistern großen Wert darauf, dass sie moderne Lkw einsetzen. So ist gewährleistet, dass sie neueste Abgasvorschriften einhalten, mit niedrigem Energieverbrauch betrieben werden und damit möglichst emissionsarm sind.

In der Logistik von MAN Truck & Bus wurden im Berichtsjahr 58 133 Tonnen CO₂ (2019: 76 862 Tonnen CO₂) im Rahmen der Zulieferung und 66 917 Tonnen CO₂ (2019: 100 169 Tonnen CO₂) bei der Auslieferung der Produkte emittiert. Dies entspricht einem Rückgang von 29% gegenüber dem Jahr 2019 und einer Reduktion der Emissionen um 6% auf 1,54 Tonnen CO₂ je Fahrzeug. Dieser signifikante Rückgang ist hauptsächlich auf das verringerte Produktionsprogramm für Lkw und Bus infolge der Covid-19-Pandemie zurückzuführen.

Im Bereich Zulieferungen führten interne Umstrukturierungen im Produktionsverbund von MAN trotz Pandemie zu Erhöhungen des Ausstoßes:

- Die Produktion nicht angetriebener Achsen für die Schwestermarke Scania durch das MAN-Werk in Salzgitter stieg von ca. 21 000 produzierten Achsen im Jahr 2019 auf ca. 78 900 produzierte Achsen im Jahr 2020 an.
- Der Hochlauf der Kunststofflackierung im Werk Steyr auf ca. 108 500 Sets im Jahr 2020 führte weiterhin zu einem erhöhten Transportvolumen im Zulauf sowie im Zwischenwerksverbund.
- 2020 übernahm der Standort München die Produktion von Fahrerhäusern der schweren Reihe wieder vollständig und ab dem dritten Quartal auch die der leichten und mittleren Reihe aus Steyr.

Dem erheblichen Absatzrückgang von Lkw und Bussen stehen weiter sich sehr positiv entwickelnde Verkaufszahlen der Produktpalette „TGE“ gegenüber. Diese führten im Bereich Auslieferung zu einer Erhöhung des CO₂-Ausstoßes, bei gleichzeitig signifikantem Rückgang der Emissionen im Gesamtbereich Auslieferung.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Klima und Energie

Effizienz in Transport und Logistik

Umwelt- und Ressourcenschutz

Lieferkette

Menschen

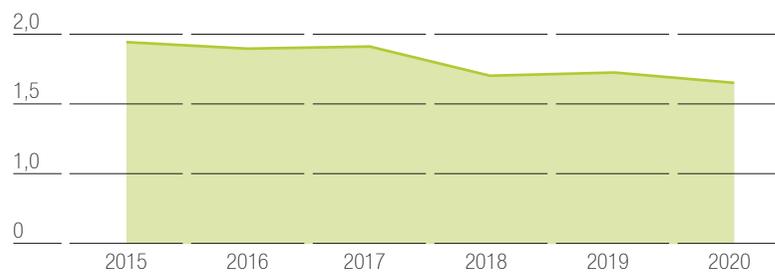
Gesellschaft und Integrität

Anhang

Effizienz in Transport und Logistik

Der Bereich Logistik von MAN Truck & Bus führte zur kontinuierlichen Verbesserung des CO₂-Ausstoßes im Jahr 2020 folgende Maßnahmen durch:

- Deutliche Effizienzsteigerung durch die nun vollständige Umstellung der innerdeutschen Fahrzeugdistributionslogistik von Überführung auf „Eigener Achse“ zu Überführung per „Fahrzeugtransporter“. Die Steigerung ergibt sich aus dem höheren Beladefaktor, da mehr Fahrzeuge je Transport überführt werden können, und der Vermeidung von separaten Fahrten.
- Reduktion von Ersatzteiltransporten durch Konsolidierung der Termin- und Expressaufträge in einer Zustellung für französische Werkstätten sowie durch die Nutzung von Doppelstock-Trailern bei den Lieferungen für MTB Russland.
- Anbindung von Lieferanten an eine Optimierungssoftware für Just-in-time (JIT)- und Just-in-sequence (JIS)-Transporte zur Erhöhung der Auslastung im Zulauf.
- Analysen zur Konzeption einer Dekarbonisierungs-Roadmap für den Bereich Transport und Logistik.

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.

Dieser Ansatz hat sich auch während der Covid-19-Pandemie bewährt. Persönliche Kontakte durch virtuelle Meetings zu ersetzen, führte zu einer deutlichen Reduktion der Emissionen: Im Berichtsjahr verursachten Dienstreisen ca. 1 110 Tonnen CO₂-Emissionen (2019: 5 288). Erfasst sind hierbei die über das zentrale Reisebüro in Deutschland gebuchten Dienstreisen. Davon entfielen 71,6% auf Flugreisen. Bei den Reisen hat das Verkehrsmittel Mietwagen an Bedeutung gewonnen.

Für den Weg, den unsere Beschäftigten 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 Beschäftigte zur Nutzung des ÖPNV animiert werden. An einigen der internationalen Standorte stellen wir ebenfalls Bustransfers zur Verfügung. Um Fahrgemeinschaften zu bilden, vernetzen sich unsere Kollegen 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

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, alle Produktionsstandorte nach dem Umweltmanagementstandard ISO 14001 zertifizieren zu lassen, für zehn Standorte haben wir das bereits umgesetzt. Fünf dieser Standorte 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 Produktionsleitenden 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 erfolgt über regelmäßige Arbeitstreffen für Umweltschutz, Arbeitsschutz, Klimaschutz und Energiemanagement auf Ebene der Teilkonzerne. Im Berichtsjahr fanden diese Termine aufgrund der Covid-19-Pandemie vorrangig digital statt.

Systeme und Instrumente

Die Managementsysteme der MAN Gruppe umfassen Umwelt- und Arbeitsschutz sowie das Qualitätsmanagement. Sie werden an den Standorten regelmäßig durch externe Dienstleister für Gutachten und Auditors sowie bei internen Audits geprüft. Weitere wesentliche Systeme und Instrumente zur Umsetzung 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 Beschäftigten integriert.

Recycling und Abfall

Die Umweltschutzabteilung jedes Standortes verantwortet das Thema Abfall im Rahmen des Umweltmanagementsystems. Für alle Standorte bestehen Abfallziele, um Abfälle insbesondere zu vermeiden und nicht vermeidbare besser zu sortieren, um die Abfälle hochwertiger verwerten zu können. Die Beseitigung und die Verwertung der gefährlichen Abfälle unterliegen den lokalen Abfallgesetzen. Entsprechende Nachweise der Entsorger liegen vor.

Die von MAN hergestellten Produkte bestehen im Wesentlichen aus Materialien, die sich recyceln lassen. Um Rohstoffe zu sparen, achten wir in unseren Gießereien besonders 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. Aufgrund der Covid-19-Pandemie stellten wir in unseren Kantinen die Essensausgabe auf

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

Einweggeschirr und -besteck um, was ein höheres Abfallaufkommen im Kantinenbereich zur Folge hatte. Im Berichtsjahr wurden an sechs Standorten nicht produktionsrelevante Abfälle (Bauabfälle) erfasst. Diese beliefen sich auf 8 209 Tonnen (2019: 35 056 Tonnen). Der Rückgang ist durch die Covid-19-Pandemie und den Rückgang der Bautätigkeiten zu belegen.

Die gesamte Abfallmenge der Produktion belief sich im Berichtsjahr auf rund 73 836 Tonnen (2019: 86 234 Tonnen), wovon 91 % wiederverwertet wurden. Der starke Rückgang des Abfallaufkommens im Vergleich zum Vorjahr ist mit dem Produktionsrückgang in der Covid-19-Pandemie zu erklären. Die deutliche Steigerung der gefährlichen Abfälle zur Verwertung ergab sich durch die erhöhten Mengen von Kunststofflack und Lösemittel in Steyr (40 % mehr als im Jahr 2019) sowie durch den Austausch von Emulsionen in den Nürnberger Metallbearbeitungsanlagen, der alle drei Jahre stattfindet. Lösemittelabfälle des Werks Steyr wurden nach Braunschweig (Deutschland) transportiert und wir führten ein dafür notwendiges Notifizierungsverfahren durch. In Deutschland wurde dieser Abfall mithilfe einer Lösemitteldestillation stofflich aufbereitet und in den Stoffkreislauf zurückgeführt.

Produktionsrelevante Abfälle 

In Tonnen	2018	2019	2020
Gesamtabfallmenge zur Beseitigung	8 879	7 634	6 686
Gefährlich	6 079	4 374	3 711
Ungefährlich	2 800	3 260	2 975
Gesamtabfallmenge zur Verwertung	34 031	35 529	32 609
Gefährlich	7 312	8 571	9 650
Ungefährlich	26 719	26 958	22 959
Metallische Abfälle	44 251	43 071	34 541
Gesamtabfallmenge	87 161	86 234	73 836
Verwertungsquote in %	90	91	91

Wasser und Abwasser

Für die Einleitung von Abwasser an den Standorten besitzt MAN Genehmigungen mit entsprechenden Auflagen, etwa zu Abwassermenge, Temperatur und Schadstofffrachten. Die Umweltschutzabteilungen der Standorte und die Genehmigungsbehörden kontrollieren die Einhaltung dieser Grenzwerte regelmäßig. Das Umweltmanagementsystem sieht außerdem die Benennung von Wasserschutzbeauftragten für alle Standorte vor und kommt damit der gesetzlichen Verpflichtung, die an einigen Standorten gilt, nach.

Im Berichtsjahr haben wir einen Großteil des Wasserbedarfs durch Brunnenwasser und Oberflächenwasser aus Seen, Flüssen und Meeren gedeckt. Die in den letzten Jahren in München umgesetzte zentrale Brunnenwasserversorgung hat sich auch 2020 in einer deutlichen Reduzierung der benötigten Wassermenge für die Kühlung von Anlagen und Prozessen bemerkbar gemacht. Das Verhältnis im Verbrauch von Frischwasser zu Brunnenwasser in München blieb insgesamt unverändert bei etwa 6 %. Der Standort Olifansfontein (Südafrika) stellt nach und nach den Bezug des Wassers auf eigene Tiefbrunnen um. Um den genauen Wasserverbrauch ermitteln zu können, werden Wasserzähler implementiert. Der Wasserverbrauch ging im Berichtsjahr aufgrund der Covid-19-Pandemie zurück.

Die berichtete Abwassermenge wird als Indirekteinleiter für MAN Truck & Bus SE kommunalen Kläranlagen zugeführt. An einigen Standorten findet eine vorgeschaltete Abwasserbehandlung statt, bei der das Abwasser von Schadstofffrachten bis zum Erreichen der behördlich vorgegebenen Grenzwerte gereinigt wird. Am Standort München beispielsweise wird das Abwasser aus den Lackieranlagen und der mechanischen Fertigung in der betriebseigenen Abwasseranlage vorbehandelt und dort von Schwermetallen und Kohlenwasserstoffen gereinigt. Nach der Behandlung fließt das Abwasser zusammen mit dem häuslichen Abwasser in die städtische Abwasserkanalisation. Sonstige gewerbliche Abwässer 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

Umwelt- und Ressourcenschutz

Wassernutzung und Abwassermenge¹

In m ³	2018	2019	2020
Gesamtfrischwasser	5 703 620	4 280 704	3 995 188
Aus Fremdbezug (inkl. Trinkwasser)	587 398	599 097	496 473
Aus Eigengewinnung (inkl. Brunnenwasser)	5 116 222	3 681 607	3 498 715
Oberflächenwasser aus Seen, Flüssen, Meeren	164 673	215 172	192 840
Abwasser	831 105	793 036	729 556

¹ Nur Standorte mit Produktion sind im Berichtsrahmen enthalten.

bedarfswise vor der Einleitung in den Kanal durch Leichtflüssigkeitsabscheideranlagen vorbehandelt. Die Abwassermenge ist aufgrund von Niederschlagswassereinträgen z. T. höher als der Trinkwasserverbrauch.

Um den Zustand der Abwasserkanalsysteme zu ermitteln, setzen wir in Teilbereichen TV-Untersuchungen ein. Die gezielte Sanierung des Kanalnetzes, die teilweise in mehreren Schritten erfolgt, führt zu einer kontinuierlichen Senkung des Wasserverbrauchs. Beispielsweise reduzieren wir die Abwassermenge am Standort Salzgitter, indem das Grundwasser nicht mehr in die Abwasserleitung eindringen konnte.

Luftschadstoffemissionen

Die Luftschadstoffemissionen sind aufgrund der Covid-19-Pandemie und des damit verbundenen Produktionsrückgangs an fast allen Standorten insgesamt gesunken. Der Standort Steyr meldete allerdings erhöhte Emissionen aufgrund der Produktionssteigerung für die Kunststoffteilelackieranlage. Am Standort Steyr implementierten wir einen Messrechner in der Fahrerhauslackieranlage, die für die meisten Emissionen am Standort ver-

antwortlich ist, um Abluftströme kontinuierlich zu erfassen und zu messen. Mit diesem Alarmsystem und der lückenlosen Aufzeichnung der Messwerte können wir Abweichungen schnellstmöglich erkennen und beseitigen.

Luftschadstoffe

In Tonnen	2018	2019	2020
Schwefeldioxid (SO ₂)	0,63	0,61	0,55
Stickoxide (NO _x)	259	252	225
Staub	1,02	1,02	0,93
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	795	891	855

Investitionen in Umweltschutz

Im Berichtsjahr meldeten die Standorte Investitionen von rund 6,9 Mio € in Umweltschutzmaßnahmen (2019: 5,5 Mio €). Den größten Teil dieser Summe setzte der Standort Steyr mit rund 4,4 Mio € für neue Betriebsmittel zur Produktion der neuen Fahrzeuggeneration ein. Damit investierte Steyr im Berichtsjahr rund 40% mehr als im Jahr 2019. Der Standort Starachowice in Polen investierte im Jahr 2020 mehr als doppelt so viel wie im Vorjahr, um mit einer verbesserten Anlagentechnik Luftschadstoffemissionen aus Lackierprozessen zu reduzieren. Die volle Wirkung dieser Investition wird ab 2021 sichtbar werden.

Umweltrelevante Rechtsverstöße

2020 wurden keinerlei umweltrelevante Verstöße gemeldet. Es gab keine Sanktionen oder Bußgelder.

 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 die Wirtschaftlichkeit gesteigert, sondern auch verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte gestärkt werden.

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. 70% in Deutschland. Wachstumspotenziale, die durch Nachfrage an Waren und Dienstleistungen von MAN umgesetzt werden, wirken sich – über nachgelagerte Effekte – positiv auf die Infrastruktur aus: Arbeitsplätze entstehen und die lokalen Einkommen steigen.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

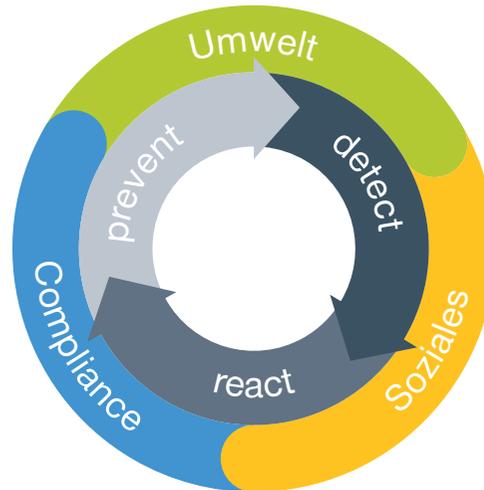
■ Verantwortungsvolle
Beschaffung

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

Nachhaltigkeitsmanagementsystem in den Lieferantenbeziehungen



- **Prevent:** Nachhaltigkeitsanforderungen sind 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 ist konzernweit in den wesentlichen Vergabeentscheidungen verankert und ein Rating der Nachhaltigkeitsperformance der potenziellen Lieferanten („S-Rating“) wird 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 Prozess zur Aufarbeitung von Verstößen einzelner Lieferanten und Maßnahmenpläne aus Vor-Ort-Überprüfungen.

Um dieses Managementsystem umzusetzen und aktuelle Entwicklungen sowie langfristige Herausforderungen in einzelnen Ländern zu identifizieren, setzen wir auf den Austausch zwischen den Marken und Regionen des Volkswagen Konzerns. Eine wichtige Funktion erfüllt hierfür das Beschaffungsnetzwerk Nachhaltigkeit, in dem mehr als 50 Experten aus 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 Beschäftigten, 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 (ILO).

Im Umweltbereich empfehlen wir bei unseren Fokuslieferanten 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. MAN respektiert die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie die in den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegten Arbeitsstandards und erwartet ebenso von seinen Lieferanten die Achtung dieser Grundrechte. 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.

Zusätzlich zum Code of Conduct für Geschäftspartner gibt es weitere produktspezifische Anforderungen an Lieferanten. Diese sind in den Lastenheften festgehalten und verbindlich für die betreffenden Lieferanten. Zu den Vorgaben in Bezug auf Batteriezellen gehört unter anderem, die vollständige Offenlegung der Lieferanten innerhalb der Kobaltlieferkette, vom Abbau in der Mine bis zur Herstellung des fertigen Produkts, zu gewährleisten.

Detect

Unser Ziel ist es, jederzeit die wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken in unserer Lieferkette zu kennen und wirksam zu adressieren. Gemäß der MAN CR-Strategie 2025+ wurde Ende 2019 mit der stufenweisen Einführung des konzernweiten Sustainability-Ratings (S-Rating) in der Beschaffung

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

■ Verantwortungsvolle Beschaffung

Menschen

Gesellschaft und Integrität

Anhang

begonnen, welches die Vergaberelevanz von CSR-Standards festsetzt. Zunächst wurde die Compliance-Überprüfung integriert, welche im Jahr 2020 um die Überprüfung der ökologischen und sozialen Aspekte ergänzt wurde.

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.

Seit November 2020 ist das S-Rating zwingend vergaberelevant, in den wesentlichen Vergabeentscheidungen verankert und konzernweit gültig. Erfüllt ein Lieferant unsere Anforderungen zur Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards nicht und erhält ein negatives S-Rating, so ist dieser nicht vergabefähig. Durch die direkte Bindung der Nachhaltigkeitsperformance an die Vergabefähigkeit möchten MAN und der Volkswagen Konzern ein Signal an ihre Lieferanten und Partner senden, gemeinsam an einer nachhaltigen Durchdringung der Lieferketten zu arbeiten. Vorrangiges Ziel ist es nicht, mit dem S-Rating Lieferanten aus der Lieferkette auszuschließen, sondern vielmehr diejenigen, die noch keine zufriedenstellende Performance vorweisen können, dahingehend zu befähigen. Bis dato konnten bereits über 1 500 unserer Lieferanten qualifiziert werden.

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 Länderrisiko 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). Dieser Nachhaltigkeits-Selbstauskunftsfragebogen wird von einem Dienstleister über eine zentrale Plattform überprüft und validiert. Die Angaben, die ein Lieferant im SAQ tätigt, müssen

durch entsprechende Dokumente nachgewiesen werden. 2020 wurden 86% unseres Umsatzes mit Lieferanten getätigt, die einen SAQ erstellt haben. 72% unseres Jahresumsatzes entfallen auf Lieferanten mit positivem S-Rating-Ergebnis.

Den Fragebogen SAQ hat der Volkswagen Konzern gemeinsam mit anderen Automobilkonzernen in der bei CSR Europe angesiedelten Arbeitsgruppe DRIVE Sustainability entwickelt. Dieser wurde im Jahr 2020 überarbeitet und unter anderem um die Themen Beschwerdemechanismus, Einsatz erneuerbarer Energien und Risikorohstoffe ergänzt. Außerdem wurden sogenannte Mindestanforderungen formuliert. Die Anforderungen in den Bereichen Unternehmensführung, Umwelt, Soziales, Menschenrechte, Compliance und Lieferantenmanagement müssen von jedem Lieferanten, für den das S-Rating Anwendung findet, erfüllt werden.

Geschäftspartner des Volkswagen Konzerns, die aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit und Region mit einem erhöhten Korruptionsrisiko identifiziert werden, durchlaufen zudem eine tiefere Prüfung, die Business Partner Due Diligence.

Zudem führt MAN risikobasiert Vor-Ort-Überprüfungen 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, werden Vor-Ort-Überprüfungen angestoßen. Daraus resultierende Mängel müssen durch die Lieferanten, anhand von genau definierten Maßnahmen und innerhalb eines zeitlich befristeten Aktionsplans, behoben werden. Im Jahr 2020 wurden weltweit 19 Vor-Ort-Überprüfungen durchgeführt.

Aktuell arbeiten wir gemeinsam mit anderen Automobilherstellern und Zulieferern in einer Arbeitsgruppe des Verbands der Automobilindustrie (VDA) an einem einheitlichen Standard für Vor-Ort-Überprüfungen, um Synergien zu bündeln und somit eine breitere Abdeckung der Lieferkette zu gewährleisten.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

■ Verantwortungsvolle Beschaffung

Menschen

Gesellschaft und Integrität

Anhang

Verantwortungsvolle Beschaffung

React

Hinweise aus unseren konzernweiten Beschwerdemechanismen 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.

Wird uns ein Fall in Bezug auf unsere Lieferanten gemeldet, fordern wir sie zu einer schriftlichen Stellungnahme auf Grundlage eines standardisierten Berichts auf. Anhand dessen können unsere Geschäftspartner den Sachverhalt und korrigierende Maßnahmen darstellen. Ob die Maßnahmen zufriedenstellend umgesetzt wurden, kann durch eine wiederholte Vor-Ort-Überprüfung durch externe Dienstleister festgestellt werden.

2020 wurde der MAN über unser Hinweisgeberportal ein Ad-hoc-Fall gemeldet. Den Vorwürfen gegenüber einem unserer Logistikdienstleister, gegen den Mindestlohn zu verstoßen, wurde mit einer Vor-Ort-Überprüfung nachgegangen. Unter anderem in vertraulichen Interviews mit Beschäftigten konnte unser externer Auditdienstleister keinerlei Verstöße in Bezug auf den Mindestlohn, andere Arbeitsrechte oder Menschenrechte bei unserem Dienstleister wie auch bei seinen Fahrern feststellen. Der Fall konnte somit 2020 geschlossen werden.

Nachhaltigkeitstraining

Die systematische Weiterbildung unserer Beschäftigten und Lieferanten ist ein zentraler Punkt, um eine Nachhaltigkeitsverbesserung in unseren Lieferbeziehungen zu erzielen. Grundsätzlich stehen bei allen Prozess-

schritten 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 VW-Lernmodul Nachhaltigkeit (E-Learning) zu absolvieren. 2020 schlossen VW-weit 11 992 Lieferanten dieses E-Learning erfolgreich ab. Dies entspricht 17,4 % des Umsatzes. Aufgrund der Ausnahmesituation im Berichtsjahr wurde für gesteigerten Gesundheitsschutz auf Präsenztrainings verzichtet.

Für alle MAN-Beschaffungskollegen ist das Thema Nachhaltigkeit fester Bestandteil des Kompetenzprofils. 2020 verzeichneten die Einkäufer-Trainings insgesamt 226 Teilnehmer an Präsenz- und Onlinetrainings zu den MAN-Nachhaltigkeitsanforderungen und zum S-Rating, darunter auch Beschäftigte unserer Standorte in der Türkei, Polen und Südafrika.

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.

Um die generellen menschenrechtlichen Auswirkungen in Lieferantenbeziehungen zielgerichteter analysieren und somit vermeiden zu können, haben wir uns Ende 2020 der VW Arbeitsgruppe Human Rights angeschlossen, die als Ziel die Implementierung eines Sorgfaltspflichten-

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

■ Verantwortungsvolle
Beschaffung

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

Verantwortungsvolle Beschaffung

Managementsystems hat. Die Überprüfung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette ist ein Bestandteil der MAN CR-Strategie 2025+.

Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung

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 globalen Lieferketten ist es eine besondere Herausforderung, unsere Nachhaltigkeitsanforderungen bis in die letzte Stufe der Lieferkette durchzusetzen. Deshalb ist der verantwortungsvolle Umgang mit Konfliktmineralien Bestandteil der MAN CR-Strategie 2025+. Zur wirksamen Bearbeitung der Risiken in unseren komplexen Lieferketten wurde im VW Konzern im Jahr 2020 ein Raw-Material-Due-Diligence-Management-System eingerichtet. Dieses konkretisiert die Priorisierung und Bearbeitung der 16 von uns als besonders risikoreich eingestuften Rohstoffe. Handlungsleitend für die Gestaltung eines verantwortungsvollen Rohstoffbezugs ist dabei die „OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas“. Diese enthält Leitlinien zu Management-Ansätzen, zur Risikoidentifizierung und -prävention, zur Überprüfung von Schmelzen sowie zu Kommunikations- und Reporting-Instrumenten.

Die Handlungsschwerpunkte der im Fokus stehenden Materialien werden im Konzern innerhalb einer Arbeitsgruppe auf verschiedene Marken aufgeteilt, um die Konzern-Synergien bestmöglich zu nutzen. Hierfür kooperieren wir eng mit unseren direkten Lieferanten und verlangen, dass die Herkunft von Materialien, die mit potenziellen Menschenrechtsverletzungen in Verbindung stehen, offengelegt wird.

Eine transparente Materialherkunft ist unter anderem für die Sicherstellung der Arbeitsbedingungen vor Ort im Rohstoffgewinnungsprozess, beispielsweise beim Rohstoff Naturkautschuk, sehr wichtig. Da die Prozesse durch die Komplexität der Lieferketten mit bis zu acht Stufen sehr aufwendig sind, gehen wir im Rahmen des Managementsystems risikobasiert vor und setzen u. a. Supply-Chain-Mapping-Methoden ein.

In Bezug auf die sogenannten Konfliktrohstoffe Zinn, Tantal, Wolfram und Gold fordern wir unsere Lieferanten auf, uns auf Basis des international anerkannten Conflict Mineral Template der Responsible Minerals Initiative (RMI) über alle Schmelzen in unserer vorgelagerten Lieferkette zu berichten.

Weiterführende Informationen zur verantwortungsvollen Rohstoffbeschaffung werden separat in einem sogenannten OECD 5-Steps Report seitens Volkswagen veröffentlicht.

Zur Erhöhung der Transparenz in der Lieferkette und zur Prävention von Nachhaltigkeitsrisiken, ergänzend zum implementierten Managementsystem, werden verschiedene Technologien im Konzern pilotiert. Die Blockchain-Technologie wird beispielsweise für die Rückverfolgbarkeit risikobehafteter Rohstoffe bis zum Ursprung getestet. Hierbei nutzen wir vorhandene VW-Synergien und nehmen als Marke an der konzernweiten Arbeitsgruppe zur Implementierung zukünftiger Technologien teil.

Dekarbonisierung

Um zielgerichtet Maßnahmen zur Treibhausgasreduktion zu erreichen, werden die Beschaffungsprozesse kontinuierlich weiterentwickelt. Ziel ist es, die größten Emissionsquellen entlang der Lieferkette systematisch und bauteilbezogen mithilfe von Ökobilanzen zu identifizieren und die Lieferanten entlang der gesamten Wertschöpfungskette in die Verantwortung für die Umweltauswirkungen unserer Fahrzeuge einzubeziehen. 2021 werden diese Aktivitäten weiter ausgebaut.

 Übersicht

 Vorwort

 Porträt

 Unser Ansatz

 Produkte

 Produktion

 Lieferkette

Menschen

■ Personalstrategie

 Attraktiver Arbeitgeber

 Berufsausbildung
und Qualifizierung

 Vielfalt und
Chancengleichheit

 Arbeits- und
Gesundheitsschutz

**Gesellschaft
und Integrität**

 Anhang

VERANTWORTUNG FÜR DIE MENSCHEN

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

PERSONALSTRATEGIE

Top-Arbeitgeber zu sein, ist Bestandteil der Unternehmensstrategie und bedeutet für MAN, auch künftig talentierte und kompetente Beschäftigte 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 Beschäftigten gewinnen

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

Die richtigen Beschäftigten 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 Beschäftigten. Wir unterstützen alle Kollegen mit zielgerichteten Qualifizierungsmaßnahmen und honorieren erbrachte Leistung, indem wir alle Beschäftigten am Unternehmenserfolg beteiligen.

Vielfalt

Vielfalt ist weit umfassender als Frauenförderung und ist uns ein zentrales Anliegen. Dabei verfolgt auch die MAN Gruppe Standards, um Vielfalt sicherzustellen. Dies belegt beispielsweise die 2019 abgeschlossene 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****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 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 folgende 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 die langfristige Positionierung von MAN als Top-Arbeitgeber verfolgt das Unternehmen folgende Ziele:

- neue Beschäftigte 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 sowie
- Beschäftigte im Rahmen der Transformation zu unterstützen.

Der Strukturwandel unserer Arbeitswelt wird insbesondere durch Megatrends wie Globalisierung und den Einsatz neuer Technologien wie Digitalisierung, autonomes Fahren und Elektromobilität getrieben. Dementsprechend verändern sich auch die Bedürfnisse der Mitarbeiter und Bewerber. MAN braucht Beschäftigte mit Kompetenzen, die jetzt und auch

in der Zukunft gefragt sein werden. Dabei ist es die Aufgabe von MAN, sie kontinuierlich weiterzubilden und Kompetenzen weiterzuentwickeln, um einen nachhaltigen Kulturwandel voranzutreiben.

Nachwuchsförderung

Wir bieten akademischem 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 im Rahmen der Formula Student Germany und fördert damit den Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Industrie. Das Teamsponsoring konnte trotz Einschränkungen durch die Covid-19-Pandemie weitergeführt werden, das dazugehörige Event entfiel leider.

Im Fokus unserer Nachwuchsförderung stehen immer unsere MAN-Zukunftsfelder und die Kompetenzen neuer Talente.

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

Arbeitnehmerbefragung „Stimmungsbarometer“

[102-43] Aufgrund der Neuausrichtung der MAN Gruppe hat sich die Unternehmensleitung dazu entschlossen, die konzernweite Arbeitnehmerbefragung „Stimmungsbarometer“ im Jahr 2020 auszusetzen. Sie soll 2021 wieder aufgenommen werden.

Betriebliche Altersvorsorge

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

Die Beschäftigten 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

Die MAN Gruppe hat als ein weltweit führender Nutzfahrzeughersteller den Anspruch, ihre Marktposition unter Einsatz ihrer vielfach nachgewiesenen Leistungsfähigkeit und Innovationskraft weiter auszubauen. Dadurch gestaltet sie die Zukunft des Unternehmens und der bei ihr beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiv. Gegenwärtig befindet sich MAN infolge tiefgreifender struktureller Veränderungen des Nutzfahrzeugmarktes in einer angespannten wirtschaftlichen Lage. Um eine führende Rolle von MAN im Wettbewerb, einen langfristigen Fortbestand des Unternehmens und der Arbeitsplätze auch künftig gewährleisten zu können, ist deshalb eine grundlegende Neuausrichtung erforderlich.

Gemeinsam mit der Gewerkschaft entschied die MAN Gruppe, sich den Herausforderungen zu stellen und ihnen mit wirkungsvollen Maßnahmen zu begegnen. Dabei wollen wir vor allem ein Gleichgewicht zwischen der Erhaltung von Arbeitsplätzen und der langfristigen Wettbewerbsfähigkeit erreichen. Gleichzeitig geht es darum, die Voraussetzungen für alternative, zukunftsfähige Aktivitäten an den Standorten zu schaffen. Arbeitsplatzsicherung und Wirtschaftlichkeit sind daher gleichwertige Ziele aller Vertragsparteien.

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 Beispiele, wie jeder und jede dieser Verantwortung nachkommen und sich integer verhalten kann – gerade auch in Konfliktsituationen. Integrität sowie gesetzes- 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 Beschäftigten 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 2020 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 ist nahezu die gesamte Stammebelegschaft durch Kollektivvereinbarungen abgedeckt, weltweit liegt der Anteil der Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich kollektiver Regelungen fallen, bei 89,5%.

Die Charta der Arbeitsbeziehungen wurde 2019 bei MAN Truck & Bus Hellas S.A. in Griechenland umgesetzt. Die weitere Einführung verzögerte sich im Jahr 2020 durch die Covid-19-Pandemie und die damit einhergehenden Reiseverbote stark. Für das Jahr 2021 sind die Fortführung der Verhandlungen für Frankreich sowie weitere Schritte in Spanien geplant.

Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit oder darauf, Tarifverhandlungen zu führen, möglicherweise verletzt wurde oder erheblich bedroht sein könnte, sind uns nicht bekannt.

Beschäftigtenstruktur

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

Am 31. Dezember 2020 beschäftigte die MAN Gruppe 39 509 Mitarbeiter (2019: 39 737) in mehr als 30 Ländern. Im Vergleich zum Jahresende 2019 sank die Zahl um 228. Die Verteilung zwischen den im Inland und im Ausland Beschäftigten änderte sich nur geringfügig. Bei den ausländischen Gesellschaften waren im Berichtsjahr 18 171 Arbeitnehmer (2019: 17 891) beschäftigt, im Inland waren es 21 338 (2019: 21 846).

Die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse stieg um 15,9 % auf 2 154 (2019: 1 859). Die Zahl der Leiharbeiter betrug 1 714 (2019: 2 251), davon wurden 101 (2019: 91) in die Stammebelegschaft übernommen. Der Abbau der Leiharbeiter gegenüber 2019 erfolgte im Wesentlichen aufgrund der Reduzierung indirekter Leiharbeiter. Unabhängig von der Elternzeit waren im Berichtsjahr 818 Frauen und 322 Männer in Teilzeit bei MAN beschäftigt.

Anzahl der Beschäftigten nach Geschäftsfeldern

	2018	2019	2020
Commercial Vehicles	38 204	39 570	39 455
Sonstige	226	167	54
MAN Gruppe	38 430	39 737	39 509

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

	2018	2019	2020
Stammbelegschaft	35 214	36 333	36 569
davon weiblich	4 816	5 019	5 059
davon männlich	30 398	31 314	31 510
davon Teilzeitbeschäftigte	1 106	1 117	1 140
davon weiblich	781	774	818
davon männlich	325	343	322
davon befristet angestellt	1 789	1 859	2 154
davon weiblich	243	275	373
davon männlich	1 546	1 584	1 781
Auszubildende	2 651	2 881	2 419
davon weiblich	439	443	355
davon männlich	2 212	2 438	2 064
davon in Deutschland	1 730	1 743	1 573
Beschäftigte in Altersteilzeit passive Phase	565	523	521
Belegschaft	38 430	39 737	39 509
Leiharbeitnehmer	2 637	2 251	1 714

¹ jeweils zum JahresendeAnzahl der Beschäftigten im In- und Ausland

	2018	2019	2020
Inland	21 952	21 846	21 338
Ausland	16 478	17 891	18 171
Gesamt	38 430	39 737	39 509
Auslandsanteil in %	43	45	46

Altersstruktur¹

	2018	2019	2020
< 31	6 498	6 855	6 890
31-40	10 103	10 348	10 147
41-50	9 977	10 101	10 174
51-60	7 651	7 980	8 206
> 60	985	1 049	1 152
Gesamt	35 214	36 333	36 569

¹ nur Stammbelegschaft

Fluktuation

Die Fluktuationsrate gibt an, wie viel Prozent der Beschäftigten das Unternehmen innerhalb eines Jahres verlassen. Diese Kennzahl wird ohne befristete Arbeitsverhältnisse, Renteneintritte und Altersteilzeit erfasst. Aus den hiervon betroffenen 1 913 Abgängen im Jahr 2020 (2019: 1 837) resultiert eine Fluktuationsrate von 5,2%. Somit ist die Fluktuation um 0,1 Prozentpunkte höher als im Vorjahr (5,1%). Insgesamt haben wir im Berichtsjahr 2 383 Menschen eingestellt, 2 638 haben unser Unternehmen verlassen.¹

¹ Bei den „Beschäftigten, die das Unternehmen verlassen haben“ sind 725 befristete Arbeitsverhältnisse, Renteneintritte und Austritte aufgrund Altersteilzeit berücksichtigt. Diese sind in den zuvor genannten „Abgängen“ (1 913) nicht enthalten.

BERUFSAUSBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Personalstrategie

Attraktiver Arbeitgeber

Berufsausbildung
und Qualifizierung

Vielfalt und
Chancengleichheit

Arbeits- und
Gesundheitsschutz

Gesellschaft und Integrität

Anhang

Berufsausbildung und duales Studium

Hervorragenden technischen und kaufmännischen Nachwuchs sichern wir uns durch eine qualifizierte Berufsausbildung. Die Ausbildung an den einzelnen Standorten ist dezentral in den Personalressorts verankert. So begannen im Herbst 2020 454 (2019: 567) 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 1 736 Nachwuchskräfte in einem von insgesamt 26 verschiedenen Ausbildungsberufen. Davon waren in diesem Berichtsjahr 14,2% Frauen. In Kooperation mit verschiedenen Hochschulen absolvieren derzeit an unseren Standorten in Deutschland 73 dual Studierende den praktischen Teil ihres Studiums; davon sind bei MAN Truck & Bus 21,9% 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. Dazu wurde ergänzend zu der praktischen Beschäftigung eine Plattform „Berufsausbildung 4.0“ aufgebaut sowie E-Learning-Tools zur Unterstützung in den Lehrgängen angeboten. Wei-

terhin 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. Im Jahr 2020 führten wir neben sozialen Projekten, wie die Unterstützung älterer Menschen durch die Erledigung von Einkäufen, auch ökologische Projekte, wie den Bau eines Unterstandes für Wollschafe, durch.

Ausbildung

Die Ausbildungsquote beträgt

5,8 %

(Anteil Auszubildende und dual Studierende
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 Arbeitnehmergenerationen in das Unternehmen ein und verändern die Anforderungen an Arbeitsweisen, 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 2020 nahmen bei MAN Truck & Bus rund 145 000 Teilnehmer an etwa 5 800 Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teil. Trotz der Covid-19-Pandemie konnte der Trainingsbetrieb über Online-Angebote weitestgehend aufrechterhalten werden. Die durchschnittlichen Qualifizierungsstunden pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter von MAN Truck & Bus lagen 2020 daher bei 15,4 (2019: 22,9) Stunden.

Interne Experten vermitteln im Rahmen der Berufsfamilienakademien (BFA) spezifische Fachkompetenzen und sichern dadurch den systematischen Wissenstransfer und die Qualifizierung der Beschäftigten. 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 CO₂-freie Mobilität, Digitalisierung und Automation, erfordern zielgerichtete Qualifizierungen und neue Lernformen. Mit Fokus auf Zukunftskompetenzen und neue Anforderungen haben die Berufsfamilienakademien deshalb auch im Jahr 2020 ihr Qualifizierungsangebot weiter ausgebaut. Im Fokus standen unter anderem alternative Antriebe, Automation, autonomes Fahren, Data Science und Softwareentwicklung und neue Arbeitsmethoden. Aufgrund der Covid-19-Pandemie war bei allen Qualifizierungsinhalten die Digitalisierung der Lernformate wichtig. Hierbei ist insbesondere die Implementierung von externen digitalen Lernplattformen zu betonen.

Weiterentwicklung in Führung und Management

Das Jahr 2020 stellte viele Führungskräfte vor eine besondere Herausforderung. Dazu zählte unter anderem die Arbeitnehmerführung remote aus dem Homeoffice, das Management von Aufgaben und die Aufstellung des eigenen Verantwortungsbereichs für die Zukunft.

Damit Führungskräfte weiterhin neue Denkanstöße zu Management- und Führungsthemen erhalten und sich austauschen konnten, stellten wir Qualifizierungen kurzfristig von Präsenz- auf Onlineveranstaltungen um. Der Schwerpunkt lag dabei auf den Themen zu Führung in der Transformation und Pluralität & Inklusion. Zudem sind Führungskräfte, die vor dem Antritt einer höheren Position stehen, weiterhin in einem Managementprogramm, das von Professoren zweier Top-Business Schools geleitet wird.

Das Konzept „Skill Capture for inclusive Leadership“ rollte MAN unternehmensweit aus. 1 462 (98 %) der Führungskräfte von sechs Produktions- und weiteren Vertriebsstandorten nahmen an den Online-Workshops teil. Das Ziel der Veranstaltungsreihe ist die Sensibilisierung der Führungskräfte für Vielfalt und deren Bedeutung für das Unternehmen.

Mithilfe interaktiver Methoden, plakativer Beispiele und dem gegenseitigen Austausch wird den Führungskräften das Thema „Pluralität & Inklusion“ nähergebracht. Die Vermittlung einfach anzuwendender Maßnahmen, wie etwa „Nudges“, erleichtert die Übertragung in den Arbeitsalltag. Um eine Veränderung der Unternehmenskultur zu bewirken, werden weitere Bausteine folgen und der Roll-out wird im Jahr 2021 weltweit fortgesetzt.

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.

Indem wir unsere Unternehmenswerte leben, agieren wir innovativer, agiler und dynamischer und erhöhen so 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 Orientierungsprogramm, um potenzielle Kandidatinnen 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 10,7% (2019: 10,0%). 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

	2018	2019	2020
Rangebene 1	5	4	3
Rangebene 2	28	28	33
Rangebene 3	76	76	76
Gesamt	109	108	112
Anteil in %	10,1	10,0	10,7

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**

Wir arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. MAN bietet verschiedene flexible 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 Breiten Erfahrung wie Pflegezeit, Mutterschutz und Elternzeit“ aufgenommen.

Informationsveranstaltungen für werdende Eltern, ein Seminar zum beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit, ein Ferienprogramm für die Kinder von Beschäftigten und die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, runden am Standort München das Angebot ab. Darüber hinaus bietet ein Vermittlungsservice allen Kollegen geschultes Betreuungspersonal für die Pflege von Kindern und Angehörigen.

Inklusion

Unternehmensleitung, Gesamtbetriebsrat und Gesamtschwerbehindertervertretung begreifen Inklusion als konsequente Umsetzung von Vielfalt und Chancengleichheit. Im Berichtsjahr waren in Deutschland 1 367 (2019: 1 443) 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.

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Personalstrategie

Attraktiver Arbeitgeber

Berufsausbildung
und Qualifizierung

Vielfalt und
Chancengleichheit

**Arbeits- und
Gesundheitsschutz**

Gesellschaft und Integrität

Anhang

Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement

Demografischer Wandel, Digitalisierung, Globalisierung und Urbanisierung, autonomes Fahren und alternative Antriebe, die Folgen des Klimawandels sowie die Bewältigung der Covid-19-Pandemie mit all ihren lokalen und globalen Auswirkungen sind vielfältige Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei MAN. Eine zentrale Rolle spielt dabei das sich rasant wandelnde Produktportfolio. So erfordert beispielsweise die Arbeit an elektrisch angetriebenen Fahrzeugen einen angepassten Arbeitsschutz.

Als Bestandteile eines umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes haben arbeitsmedizinische Vorsorge, Prävention, betriebliche Gesundheitsförderung, das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement und Ergonomie bei MAN einen hohen Stellenwert. Das Gesundheitsmanagement bei MAN verfolgt eine unternehmensübergreifende Strategie und deren Umsetzung. Die Erarbeitung und Sicherstellung standortübergreifender Grundsätze zielt auf eine gemeinsame strategische Ausrichtung der Gesundheitsdienste weltweit ab. Diese legen darüber hinaus eigenständig Maßnahmen bedarfsorientiert fest. Zudem steht das Gesundheitsmanagement im stetigen Austausch mit den Marken des VW Konzerns und arbeitet in verschiedenen Arbeitskreisen zusammen. Gesundheit und Sicherheit sind nicht weltweit Gegenstand formeller Vereinbarungen, sondern lokal geregelt.

Prävention und Arbeitsschutz

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz umfasst alle Maßnahmen zur Prävention von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten. Alle Werke bewerten systematisch die Ergonomie von Arbeits-

plätzen sowie physische und psychische 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 Arbeitsschutz-Audits und Sicherheitsbegehungen durch. Die kontinuierliche Verbesserung ist durch die erneute Zertifizierung des Arbeitsschutzmanagementsystems an allen Standorten der MAN Truck & Bus SE gewährleistet. Im Jahr 2020 wurden alle Produktionsstandorte der MAN Truck & Bus SE sowie Dachau und das Ersatzteillager Salzgitter nach der neuen ISO 45001 zertifiziert. Um den Arbeitsschutz weiter zu verbessern, arbeiteten wir im Berichtszeitraum intensiv an einer neuen Strategie und bereiteten die Einführung des Safety Performance Index (SPI) vor. Dieser Index hält nicht nur Unfallkennzahlen fest, sondern ebenso die darauffolgenden festgelegten Maßnahmen. Damit bewertet MAN den Arbeitsschutz auch danach, welche Leistungen nach einem Unfall erfolgen. Durch den verstärkten Schwerpunkt auf die vorausschauenden Faktoren bekommt die proaktive Leistung des Arbeitsschutzes größere Bedeutung als die reaktive Betrachtung von Unfällen.

Aufgrund der Covid-19-Pandemie legte MAN den Fokus verstärkt auf die Digitalisierung des integrierten betrieblichen Gesundheitsmanagements. Zahlreiche Angebote wie Sportkurse und Informationsveranstaltungen fanden als Onlineformate statt. Da Covid-19 den Arbeitsalltag deutlich veränderte, führte der Gesundheitsdienst eine wissenschaftlich begleitete Arbeitnehmerbefragung durch. Aus deren Ergebnissen leiteten wir zielgerichtete Maßnahmen ab, um das Wohlbefinden der MAN-Belegschaft sicherzustellen. Beispielsweise erstellte MAN Schutz- und Hygienekonzepte und Beschäftigte erhielten im Homeoffice Tipps für die Arbeit von zu Hause aus. Die MAN-Standorte in Lateinamerika führten nach einer 30-tägigen Schließung des Betriebs verschiedene Maßnahmen zum Schutz ihrer Beschäftig-

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

ten in der Covid-19-Pandemie ein. Ein Krisenausschuss der Vorstandsmitglieder organisierte die Umsetzung und überprüfte die Wirksamkeit der Maßnahmen. Zu den notwendigen Schritten zählten unter anderem das Homeoffice für Kollegen in der Verwaltung, die Verteilung von Masken, die Installation von Alkoholgel-Verteilstellen und die tägliche Messung der Körpertemperatur. Zudem unterstützte MAN seine Kunden mit Online-Tools und der Verlängerung von Garantien, um den Transport lebenswichtiger Güter und die sichere Mobilität von Menschen zu gewährleisten.

Arbeitsunfälle¹

	2018	2019	2020
Anzahl Arbeitsunfälle ²	516	477	328
Unfallhäufigkeitsindex ³	13,2	11,8	9,3
Unfallbelastungsindex ⁴	17,6	16,0	10,3

¹ Nur gemeldete Arbeitsunfälle der Stammelegschaft 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.

2020 kam es zu keinem (2019: keinem) tödlichen Arbeitsunfall.

Gremien und Kennzahlen

Wir fördern die Gesundheit aller Beschäftigten durch Maßnahmen, die Unfälle reduzieren und vermeiden, berufsbedingte Erkrankungen vermeiden und die Gesundheit erhalten. Zudem steht es ihnen offen, über das betriebliche Vorschlagswesen Ideen für weitere Maßnahmen im Arbeitsschutz einzureichen. Im Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) tauschen sich

Arbeitgeber und Arbeitnehmer an allen deutschen Standorten zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aus. In den ausländischen Standorten sind ähnliche Gremien vorhanden. Das Betriebsratsgremium Gesamtbetriebsrat – Deutsche Standorte (GBR) hat einen Vertreter benannt, der an den internationalen Sitzungen der Arbeitsschutzexperten teilnimmt und Arbeitnehmerbelange einbringt.

Der Arbeitsschutz ist in der strategischen Säule Nachhaltigkeit fester Bestandteil der Produktionsstrategie. Dabei soll mit der Einführung des Safety Performance Index der Arbeitsschutz über alle Produktionsstandorte hinweg verbessert werden. Er zielt unter anderem darauf ab, die Verantwortung für den Arbeitsschutz für alle Beschäftigten erlebbar und das gesteigerte Sicherheitsbewusstsein messbar zu machen. Um das Sicherheitsbewusstsein zu fördern, setzen alle Standorte eigene Maßnahmen um. Beispielsweise führte der Standort München im Jahr 2020 die Kommunikationskampagne „Safe!“ mit diversen zielgruppenspezifischen Impulsen durch.

Für sein Engagement wurde MAN mit dem Exzellenzsiegel des Corporate Health Award ausgezeichnet. Die Auditoren prüften „Unternehmen der Exzellenzklasse“ nach einer Reihe von Kriterien. Berücksichtigt wurden dabei neben der Strategie und dem Aufbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu Themen wie Ernährung und psychische Gesundheit. MAN erreichte 87,5 von 100 Punkten und lag damit in allen Kategorien im oberen Bereich.

Am Standort Nürnberg erhielt MAN die Auszeichnung „Schlauer Fuchs“ der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) für das Einbeziehen psychischer Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung. Der türkische Standort Ankara führte das Projekt „Role Model Study“ durch, um Beschäftigte stärker in die Prävention einzubinden.

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****Zertifizierungen nach ISO 45001**

Unser Arbeitsschutzmanagement ist Teil des integrierten Managementsystems. Die nach dem ISO 45001 Standard zertifizierten Managementsysteme der Standorte tragen dazu bei, die Sicherheit und Gesundheit aller Beschäftigten kontinuierlich zu verbessern. Insgesamt haben zwölf Standorte dieses Zertifikat erhalten.

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 Beschäftigten.

Die Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre Gesundheit unterstützen wir mit gezielten Maßnahmen. Hierzu zählen beispielsweise Angebote aus dem jährlichen Gesundheitsprogramm wie Raucherentwöhnungskurse, Aktionen zu Augeninnendruckmessung und Gripeschutz-

impfung, Massagen oder ein Ernährungsprogramm in Kooperation mit Weight Watchers. In Zusammenarbeit mit der MAN Academy bieten wir zahlreiche Schulungsprogramme an, die die Eigenverantwortung der Beschäftigten sowie ein gesundes Miteinander im Sinne einer gesundheitsförderlichen Führungskultur stärken. Aufgrund der Einschränkungen durch die Covid-19-Pandemie konnten 2020 nicht alle Maßnahmen angeboten werden. Im Rahmen des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements konnten 2020 275 Beschäftigte an den Standorten München, Nürnberg und Salzgitter 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 Beschäftigten 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

 Steuerzahlungen

 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

„Integrität und Compliance sind wesentliche Grundlagen unserer Unternehmensstrategie bei MAN. Wir wollen weltweit ein zuverlässiger und integrierter Partner für unsere Kollegen, Kunden und Geschäftspartner sein. Nur wenn alle zusammenarbeiten, jede und jeder Einzelne verantwortungsvoll handelt, können wir als Unternehmen gemeinsam erfolgreich sein – und unsere gesellschaftliche Verantwortung erfüllen. Gemeinsam schaffen wir eine Unternehmenskultur, in der Mitarbeiter und Geschäftspartner potenzielle Risiken und Missstände offen und vertrauensvoll ansprechen können, und helfen so, diesen angemessen und frühzeitig zu begegnen. Integrität ist ein zentraler Unternehmenswert von MAN. Wir handeln verantwortungsvoll und halten uns an Gesetze und ethische Grundwerte – überall und jederzeit. Dies gilt für alle von uns gleichermaßen. Gesetzesverstöße werden nicht toleriert“, betont Dr. Andreas Tostmann, 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 eine zentrale Steuerungs- und Unterstützungsfunktion in den Bereichen Compliance-, Integritäts- sowie Risikomanagement wahr. Hierunter fallen beispielsweise die Erstellung von konzernweit gültigen Richtlinien und Vorgaben sowie die Konzeptionierung von Trainings für Beschäftigte. Darüber hinaus steuert das

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

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 Teilkonzernen ist für die Umsetzung des vom Corporate GRC Office entwickelten Compliance-Management-Systems sowie des Risikomanagementsystems in den Konzernunternehmen zuständig. Jeder Teilkonzern 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 der 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 Beschäftigten in Kraft gesetzt worden.

Business Partner Approval Tool

Die Integrität von Geschäftspartnern überprüft MAN im Rahmen des tool-gestützten Business-Partner-Approval-Prozesses. Dies betrifft hauptsächlich, aber nicht ausschließlich solche Geschäftspartner, die vertriebsunterstützend tätig sind.

Compliance-Trainings

Der GRC-Bereich führt regelmäßig Präsenz- und Onlineschulungen unter anderem zu den Themen Antikorruption, Kartellrecht und Geldwäscheprävention durch. Im Berichtsjahr lag der Fokus auf der Entwicklung eines neuen Online-Kurses zum Code of Conduct. Mithilfe dieses Kurses werden Mitarbeiter zum Code of Conduct und zum Verhalten in ethischen Dilemma-Situationen geschult.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität■ Compliance und
Risikomanagement

□ Stakeholderdialog

□ Corporate Citizenship

□ Steuerzahlungen

Anhang

Compliance und Risikomanagement

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 möglichen Risiken für MAN. Über „Speak up!“ werden Hinweise – auf Wunsch auch anonym – entgegengenommen und bearbeitet. Sie beziehen sich auf mögliche schwerwiegende Rechtsverstöße, insbesondere im Bereich der Wirtschaftskriminalität (z.B. Korruptionsstraftaten, Verdacht auf Geldwäscheaktivitäten und Terrorismusfinanzierung), des Kartellrechts, des Datenschutzes sowie auch der Verletzung von Menschenrechten. Diese Hinweise werden eingehend untersucht, Verstöße abgestellt und im Rahmen der arbeitsrechtlich zulässigen Sanktionsmöglichkeiten geahndet.

Mitgliedschaften

MAN ist Teilnehmer der Initiative 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. Darüber hinaus engagiert sich MAN beim Deutschen Institut für Compliance und bei Transparency International.

Compliance-Maßnahmen

	2020
Business Partner Approval Tool	1 693 Geschäftspartner überprüft
Compliance-Trainings	144 Präsenztrainings mit 1 776 Teilnehmern 13 052 Teilnahmen an Online-Trainings
Compliance Helpdesk	98 Fragen konnten zentral und darüber hinaus 1 024 Fragen lokal durch die Compliance-Organisation beantwortet werden.
Together4Integrity	2020 hat MAN das Together4Integrity (T4I)-Programm weiter ausgerollt. Es zielt darauf ab, die Initiativen der 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.
Zusätzliche Maßnahmen	Im Berichtsjahr wurden darüber hinaus diverse Kommunikationsmaßnahmen in Bezug auf Compliance und Integrität ergriffen. Dazu zählen insbesondere die Beratung zu Fragestellungen der Integrität und Compliance in besonderen Geschäftssituationen. Weitere Aktivitäten umfassten den Versand eines „GRC Alerts“, um Beschäftigte für GRC-Risiken zu sensibilisieren. Weiterhin wurden direkte Mitarbeiter im Rahmen von konzernweiten Trainings in Bezug auf spezifische Dilemma-Situationen im Arbeitsalltag geschult, zum Teil spielerisch durch die Verwendung des „Dilemma Games“. Zu weiteren Kommunikationsmaßnahmen im Berichtsjahr zählen die Anpassung von Compliance-Richtlinien, der konzernweite Roll-out eines Code-of-Conduct-Trainings und der Internationale Antikorruptionstag.

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

 Stakeholderdialog

 Corporate Citizenship

 Steuerzahlungen
Anhang**Datenschutz**

Die Maßnahmen zur Umsetzung der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) in Europa bilden nach wie vor den Schwerpunkt der MAN-Datenschutzaktivitäten. Doch auch in den außereuropäischen Ländern werden die datenschutzrechtlichen Entwicklungen regelmäßig beobachtet und analysiert, um dort ebenfalls das erforderliche Maß an Datenschutz-Compliance herzustellen und aufrechtzuerhalten. Von besonderer Relevanz für die MAN Gruppe sind dabei die Datenschutzgesetze in Brasilien, China, Südafrika, Südkorea und in der Türkei.

Um allen gesetzlichen und selbst gesteckten Herausforderungen gerecht zu werden, unterhält MAN ein weltweites Netzwerk von mehr als 70 Datenschutzspezialisten, die gemeinsam mit den Fachbereichen dafür sorgen, dass die datenschutzrelevanten Persönlichkeitsrechte aller Beschäftigten, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner im Rahmen der MAN-Aktivitäten gewahrt bleiben. Die Koordination dieses Netzwerks obliegt Group Data Protection, einer zentralen Organisationseinheit der MAN SE, die direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet.

Die für alle MAN-Gesellschaften maßgeblichen Grundsätze, die den Umgang mit personenbezogenen Daten und die Organisation des Datenschutzes betreffen, sind in der Konzernrichtlinie MAN 4.6 näher

beschrieben. Diese Richtlinie wurde im Sommer 2020 aktualisiert und dabei um die Funktion „Datenschutzmanager“ ergänzt. Letztere unterstützen die Unternehmen der MAN Gruppe bei der operativen Erfüllung ihrer datenschutzrechtlichen Aufgaben.

Um die Einhaltung aller zwingenden Organisations-, Informations- und Dokumentationspflichten zu erleichtern und strukturiert sicherzustellen, hat MAN im Geschäftsjahr 2020 mit dem Roll-out eines IT-Tools zum Datenschutzmanagement begonnen. Zudem unterzogen wir alle relevanten Gesellschaften einer standardisierten Datenschutz-Reifegradmessung. Darüber hinaus entwickelten wir die internen Strukturen und Abläufe nach den Privacy-by-Design-Grundsätzen weiter. Damit alle Beschäftigten über ausreichend Informationen zu Belangen des Datenschutzes verfügen, ist ein entsprechendes E-Learning obligatorisch.

Aufgrund der Kurzarbeit und anderer Einschränkungen in den Arbeitsabläufen, die die Covid-19-Pandemie verursachte, konnten die genannten Aktivitäten im Geschäftsjahr 2020 nicht in dem ursprünglich geplanten Umfang oder nur mit zeitlicher Verzögerung umgesetzt werden. Soweit erkennbar sind dadurch keine zusätzlichen Risiken für finanzielle Schäden oder Reputationsverluste entstanden.

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

Compliance und
Risikomanagement

Stakeholderdialog

Corporate Citizenship

Steuerzahlungen

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.

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 2020 rund 250 000 € (2019: 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

Steuerzahlungen

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

Seit 2017 unterstützt MAN Truck & Bus das Programm MAN Impact Accelerator für 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.

Soziales und ökologisches Engagement

Weil soziale und ökologische Verantwortung ein integraler Bestandteil der Unternehmenskultur von MAN ist, engagieren sich viele Beschäftigte ehrenamtlich für gemeinnützige Projekte. Dazu koordiniert MAN verschiedene Projekte unter anderem in Zusammenarbeit mit dem Kinderschutz München, dem SOS-Kinderdorf e. V. und dem Bund Naturschutz in Bayern, für die sich Mitarbeiter im Intranet anmelden können.

Im Berichtsjahr sind die hierfür freiwillig geleisteten Stunden auf einem vergleichbaren Niveau gegenüber dem Vorjahr geblieben: 131 Mitarbeiter (2019: 193) haben sich insgesamt mit 3 453 (2019: 2 623) geleisteten Stunden in 8 Projekten (2019: 20) engagiert.

Integration von Geflüchteten

MAN bietet Flüchtlingen berufliche Perspektiven. Dafür gliedert das Unternehmen Flüchtlinge gezielt ins Arbeitsleben bei MAN ein. In den vergangenen Jahren integrierte das Unternehmen Flüchtlinge auf unterschiedlichen Wegen: Wir boten Praktika, Einstiegsqualifizierungen, Ausbildungsmöglichkeiten und den Start ins Arbeitsverhältnis an. Auch in Zukunft wollen wir Flüchtlingen die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern.

Pluralität und Inklusion

Pluralität und Inklusion ist ein ganzheitlicher strategischer Ansatz, den wir bei MAN verfolgen, um langfristig erfolgreich zu sein.

Bereits 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 Kulturwandel hin zu mehr Pluralität und Inklusion mit einem Vorstandsworkshop gestartet. Der Prozess wird aktuell unternehmensweit ausgerollt und verfolgt das Ziel, alle sichtbaren und unsichtbaren Fähigkeiten, Kenntnisse und Perspektiven im Unternehmen zu erkennen und zu fördern. Um dieses Ziel zu erreichen, führen wir unterschiedliche Maßnahmen, unter anderem im Bereich der Frauenförderung, durch. Eine weitere Maßnahme, die dazu beiträgt, ein Umdenken bei MAN zu erreichen, sind die „Skill Capture for inclusive Leadership Labs“.

Im Zuge der „Skill Capture for inclusive Leadership Labs“ werden alle Führungskräfte seit September 2020 zu Pluralität und Inklusion geschult. Die Skill Capture Labs verfolgen einen nachhaltigen Ansatz und sollen das MAN-Management durch Anregungen und Ideen, aber auch durch gezielte Provokationen befähigen, alte Denkmuster abzubauen. Das soll ihnen helfen, unbewusste Voreingenommenheit zu identifizieren und Fähigkeiten in ihren Teams besser zu erkennen und zu fördern.

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

Compliance und
Risikomanagement

Stakeholderdialog

Corporate Citizenship

Steuerzahlungen

Anhang**Corporate Citizenship**

Frisches Know-how und langjährige Berufserfahrung können so effektiv vereint werden. Daneben ist es für MAN essenziell, Beschäftigten möglichst lange angemessene Arbeitsbedingungen zu bieten und die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen zu fördern (→ siehe auch Kapitel Verantwortung für die Menschen, Seite 36).

Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir setzen auf Chancengleichheit. Deshalb ermöglicht MAN Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit vielen Angeboten, Beruf und Familie zu vereinbaren. Am Standort München bieten wir beispielsweise einen Betriebskindergarten an. Während der Schulferien organisiert MAN für Kinder von Mitarbeitern eine abwechslungsreiche Ferienbetreuung. Ein bundesweiter Familienservice unterstützt bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen, Notfallbetreuungen, aber auch in Beratungsfragen bei Krankheiten oder Pflegefällen in der Familie.

Spenden

Eine konzernweit gültige Richtlinie definiert verbindliche Handlungsanweisungen zur Vergabe von Spenden- und Sponsoringgeldern. Unsere Spendenaktivitäten stehen meist in engem Bezug zu unserem Kerngeschäft

Spenden

150 000 €

spendet die MAN Gruppe jährlich an das SOS-Kinderdorf,
um nationale und internationale Programme zu fördern.

und beziehen sich auf die Förderbereiche Bildung, Wissenschaft, Kultur und Soziales (soziale Wohlfahrt, karitative und humanitäre Projekte sowie Katastrophenhilfe).

Bildung für alle

MAN engagiert sich für das Sustainable Development Goal 4, „Quality Education“, das gemeinsam mit 16 weiteren Nachhaltigkeitszielen von den Vereinten Nationen verabschiedet wurde. Das Ziel lautet: gleichberechtigten Zugang zu hochwertiger Bildung für alle. In Deutschland unterstützen wir an drei MAN-Standorten Bildungsprojekte des SOS-Kinderdorfs. Im Ausland setzen wir uns in einem weiteren Projekt der NGO in Kality (Äthiopien) dafür ein, dass Mädchen und Jungen eine Ausbildung erhalten. Durch unser langjähriges Engagement wurden zwei zusätzliche Ausbildungszweige im SOS Vocational Training Center Kality aufgebaut. Neben dem Ausbau der Automechanik und -elektronik unterstützt MAN den Unterhalt der Einrichtung in diesen Bereichen. Auch im Jahr 2020 wird ein großer Teil des Unterhaltes für den fahrzeugtechnischen Bereich, in dem 121 Mädchen und Jungen ausgebildet werden, von MAN gedeckt.

Stipendien

MAN ermöglicht durch die Förderung des Deutschlandstipendiums leistungsstarken Studierenden Bildungschancen unabhängig von ihrer sozialen Herkunft. Seit 2011 wurden bisher rund 400 Stipendien gefördert. Der Fokus liegt insbesondere auf Studierenden im Bereich Elektro- und Fahrzeugtechnik sowie Informatik. Im Zuge der Digitalisierung sind insbesondere Zukunftskompetenzen für neue Technologien wie Elektromobilität, autonomes Fahren oder digitale Vernetzung und Energieinformatik weitere Schwerpunkte.

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

Compliance und
Risikomanagement

Stakeholderdialog

Corporate Citizenship

Steuerzahlungen

Anhang

STEUERZAHLUNGEN

Der MAN Konzern ist eine international agierende Unternehmensgruppe, die durch unternehmerische Aktivitäten in vielen Ländern weltweit der Besteuerung unterliegt. MAN ist sich dabei seiner gesellschaftlichen Verantwortung bei der Erfüllung der steuerlichen Pflichten bewusst und bekennt sich im Code of Conduct ausdrücklich zur Einhaltung der nationalen und internationalen Rechtsvorschriften. Die Einhaltung gesetzlicher Regelungen und Vorschriften ist daher zwingend sicherzustellen, um das Vertrauen bei Kunden, Finanzbehörden und in der Öffentlichkeit zu stärken. Dabei liegt es in der Verantwortung aller Abteilungen und Beschäftigten, die internen operativen Prozesse und Strukturen so zu gestalten, dass die zu entrichtenden Steuern und Zölle vollständig, korrekt und termingerecht ermittelt, erfasst und gezahlt werden.

Steuerkonzept

Der MAN Konzern hat sich die nachfolgenden steuerstrategischen Ziele gesetzt, die in der vom Vorstand verabschiedeten Konzernsteuerrichtlinie verortet sind:

- Die ordnungsgemäße Erfüllung der steuerlichen Pflichten und die Minimierung von steuerlichen Risiken hat höchste Priorität. Steuerrisiken werden an das Management kommuniziert, proaktiv gesteuert und überwacht.
- Alle relevanten Steuergesetze, Regeln, Vorschriften werden beachtet sowie Berichts- und Offenlegungspflichten eingehalten. Sämtliche Steuern und Abgaben werden fristgerecht angemeldet und gezahlt.
- Es ist eine verantwortungsvolle – in Einklang mit den Gesetzen stehende – Steuerplanung/-strukturierung zu betreiben. Durch das Einholen von verbindlichen Auskünften wird aktiv versucht, Sicherheit zu gewinnen. Steuerliche Positionen werden durch entsprechende Rechtsgutachten unterstützt.

- Transaktionen sind transparent zu strukturieren, sodass der tatsächliche Gehalt der Transaktion nicht verschleiert wird.
- Von unangemessenen Gestaltungen, die zu einem gesetzlich nicht vorgesehenen Vorteil führen, ist abzusehen. Steuerrechtliche Gestaltungen und Einschätzungen werden nur verfolgt, wenn und soweit ihre Anerkennung durch höchstrichterliche Rechtsprechung und/oder nach der jeweils lokalen Auffassung der Finanzverwaltung nachweislich im höchsten Maße wahrscheinlich ist.
- Transaktionen zwischen Gesellschaften des Konzerns werden unter Beachtung des Fremdvergleichsgrundsatzes geschlossen, sofern dies steuerlich geboten ist (arm's length principle).

Auf dieser Basis hat die Steuerfunktion eine Verpflichtung zur Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen. Ziel der Steuerfunktion ist es, die steuerlichen Verpflichtungen der MAN SE jederzeit adäquat, fristgerecht und vollständig zu erfüllen und zugleich einen optimalen Beitrag zur Erreichung der bestehenden Unternehmensziele zu leisten. Aufgabe von FT als zentraler Steuerfunktion ist es daher, die Steuerposition des MAN Konzerns sowohl finanziell als auch qualitativ zu optimieren. Dabei werden die folgenden Hauptprinzipien verfolgt:

- Einhaltung aller Steuerpflichten: rechtzeitige und vollständige Erfüllung aller steuerlichen Verpflichtungen
- Schaffung von „Sensibilität und Bewusstsein für Steuerfragen“ in der Organisation durch eindeutige Informationen über Steuerpflichten und deren potenzielle Auswirkungen auf das Geschäft
- Unterstützung des operativen Geschäfts durch proaktives Aufgreifen, Adressierung und Lösung potenzieller Steuerfragen in enger Zusammenarbeit mit allen beteiligten Bereichen/Funktionen

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

Compliance und
Risikomanagement

Stakeholderdialog

Corporate Citizenship

Steuerzahlungen

Anhang**Steuerzahlungen**

- Proaktives, konsistentes und zuverlässiges Handeln bei der Abstimmung und Koordinierung von geschäftlichen Notwendigkeiten mit steuerlichen Erfordernissen
- Effizienter Umgang mit Ressourcen/Kosten

Steuer-Governance

Der Tax Compliance Officer (TCO) überwacht im Zusammenspiel mit den angrenzenden Fachbereichen das Tax Compliance-Managementsystem (CMS) hinsichtlich der Einhaltung der inländischen steuerlichen Pflichten. In diesem Zusammenhang erstattet der TCO dem Head of Tax regelmäßig sowie anlassbezogen Bericht über die Tax Compliance-Angelegenheiten (einschließlich Ergebnissen der Tax Compliance-Risikobewertung, Änderungen im Tax Compliance-Risikoprofil, Analyse der geänderten rechtlichen Grundlagen im Hinblick auf Tax Compliance, einer Zusammenfassung der identifizierten Tax Compliance-Feststellungen bzw. -Mängel). Die Verfolgung und Festlegung von möglichen Sanktionen bei identifizierten Compliance-Verstößen obliegt nicht dem Fachbereich Tax, sondern erfolgt vielmehr individuell durch HR und Compliance, ggf. in Abstimmung mit der jeweiligen Geschäftsleitung.

Steuer Risiken managen

Tax Compliance-Risiken werden unter Berücksichtigung der Tax Compliance-Ziele festgestellt. Bei Compliance-Risiken handelt es sich um potenzielle Verstöße gegen gesetzliche oder vom Unternehmen gesetzte Anforderungen, die zur Verfehlung der Compliance-Ziele führen könnten. Hierzu wird eine der Unternehmensorganisation angemessene systematische Risikoerkennung und -beurteilung durchgeführt.

In Anlehnung an die allgemein gültigen Grundsätze zum Risikomanagement innerhalb des MAN Konzerns wurde der zentralen Steuer-

funktion eine entscheidende Rolle im internen Kontrollsystem des Unternehmens eingeräumt. Im Hinblick auf die Umsetzung und Einhaltung des Tax CMS hat die zentrale Steuerfunktion einen Risikomanagementprozess (einschließlich Überwachung) implementiert. Ziel ist die Sicherstellung und Dokumentation des Managements dieser steuerlichen Risiken.

Demgemäß setzt sich MAN in fortlaufenden Prozessen systematisch mit seinen Risiken im Allgemeinen wie auch den Steuerrisiken im Speziellen auseinander. Im Rahmen des steuerlichen Chancen- und Risikomanagements werden auf Basis der Tax Compliance-Ziele die relevanten steuerlichen Risiken, d. h. die Risiken für Verstöße und Abweichungen gegen einzuhaltende steuerliche Regeln, erfasst. In diesem Zusammenhang wird eine angemessene systematische Risikoerkennung und -beurteilung durchgeführt. Die steuerlichen Risiken werden hierbei identifiziert, entsprechend bewertet und klassifiziert.

Um eine kontinuierliche Verbesserung des Tax-Risikomanagements und eine effektive Fehlerbehebung zu gewährleisten, existieren für den Umgang mit Fehlern festgelegte Routinen. Sofern Fehler aufgedeckt werden (z. B. im Rahmen einer Betriebsprüfung oder sonstiger interner Überprüfungen), wird ein Eskalationsprozess in Gang gesetzt und die Fehlerbehebung dokumentiert. Um den Fehler für die Zukunft abzustellen, werden geeignete Anpassungen (z. B. im IT-System, in den Prozessen) vorgenommen und zusätzliche Kontrollen bzw. eine Überarbeitung der vorhandenen Kontrollen eingeführt.

Zur kontinuierlichen Verbesserung erfolgt des Weiteren ein regelmäßiger Austausch mit dem Bereich Governance, Risk & Compliance über neue Themen und Methoden aus dem Bereich Compliance und deren mögliche Auswirkung auf das Tax CMS bei MAN.

Alle Beschäftigten des Unternehmens sind zudem aufgefordert, Anregungen und Verbesserungsvorschläge einzureichen. So wird sichergestellt, dass das Tax CMS einem fortlaufenden Veränderungs- und Verbesserungsprozess unterliegt.

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 €	2019	2020
Umsatz	12 663	10 838
Auftragseingang	13 404	11 566
Operatives Ergebnis	361	-631

¹ [102-48]

Mitarbeiterkennzahlen

Arbeitnehmerstruktur¹

	2018	2019	2020
Stammebelegschaft	35 214	36 333	36 569
davon weiblich	4 816	5 019	5 059
davon männlich	30 398	31 314	31 510
davon Teilzeitbeschäftigte	1 106	1 117	1 140
davon weiblich	781	774	818
davon männlich	325	343	322
davon befristet angestellt	1 789	1 859	2 154
davon weiblich	243	275	373
davon männlich	1 546	1 584	1 781
Auszubildende	2 651	2 881	2 419
davon weiblich	439	443	355
davon männlich	2 212	2 438	2 064
davon in Deutschland	1 730	1 743	1 573
Mitarbeiter in Altersteilzeit passive Phase	565	523	521
Belegschaft	38 430	39 737	39 509
Leiharbeitnehmer	2 637	2 251	1 714

¹ jeweils zum Jahresende

Anzahl der Beschäftigten nach Geschäftsfeldern

	2018	2019	2020
Commercial Vehicles	38 204	39 570	39 455
Sonstige	226	167	54
MAN Gruppe	38 430	39 737	39 509

Frauen in Führungspositionen

	2018	2019	2020
Rangebene 1	5	4	3
Rangebene 2	28	28	33
Rangebene 3	76	76	76
Gesamt	109	108	112
Anteil in %	10,1	10,0	10,7

Arbeitsunfälle¹

	2018	2019	2020
Anzahl Arbeitsunfälle ²	516	477	328
Unfallhäufigkeitsindex ³	13,2	11,8	9,3
Unfallbelastungsindex ⁴	17,6	16,0	10,3

¹ Nur gemeldete Arbeitsunfälle der Stammebelegschaft an Produktions- und produktionsnahen Standorten.² Arbeitsunfälle definieren wir gemäß dem deutschen Sozialgesetzbuch als Unfälle von Versicherten infolge ihrer versicherten Tätigkeit. Wir erheben Arbeitsunfälle ab einem Tag Ausfallzeit.³ Der Unfallhäufigkeitsindex gibt Auskunft über die Häufigkeit von Arbeitsunfällen bezogen auf die Summe aller geleisteten Arbeitsstunden. Die zugrunde liegende Formel ist die Anzahl der Betriebsunfälle x 1 Mio/leistete Arbeitsstunden.⁴ Der Unfallbelastungsindex zeigt die Schwere der Unfälle, indem er die Summe der durch Unfall ausgefallenen Arbeitstage ins Verhältnis zu den geleisteten Arbeitsstunden setzt. Die zugrunde liegende Berechnungsformel ist die Anzahl der ausgefallenen Arbeitstage x 1 Mio/leistete Arbeitsstunden x 10.

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

■ Wesentliche Kennzahlen
im Überblick

GRI-Inhalts-Index und
Fortschrittsmitteilung
zum UN Global Compact

Prüfvermerk des
unabhängigen
Wirtschaftsprüfers

Über den Bericht

Impressum und
weitere Informationen

Anhang – Wesentliche Kennzahlen im Überblick

Klima- und Umweltkennzahlen

Energieverbrauch

In MWh	2018	2019	2020
Direkter Energieverbrauch (Brennstoffe und -gase)	456 086	449 833	406 636
Indirekter Energieverbrauch	533 196	541 260	484 378
Elektrische Energie	334 399	332 230	293 743
Wärmeenergie	198 797	209 030	190 635
Gesamt	989 282	991 093	891 014

CO₂-Einsparungen im Rahmen der Umsetzung der Klimastrategie¹

CO ₂ -Emissionen in Tonnen	Basisjahr 2008 ²	2019	2020	Einsparung in %
MAN Truck & Bus	374 600	251 065	210 674	- 44
MAN Latin America	27 200	9 345	9 630	- 65
Gesamt	401 800	260 410	220 304	- 45

¹ Werte gerundet, inkl. zusätzlicher Reduktionsmaßnahme.

² Das Basisjahr liegt bei einzelnen Standorten später als 2008.

Wassernutzung und Abwassermenge¹

In m ³	2018	2019	2020
Gesamtfrischwasser	5 703 620	4 280 704	3 995 188
Aus Fremdbezug (inkl. Trinkwasser)	587 398	599 097	496 473
Aus Eigengewinnung (inkl. Brunnenwasser)	5 116 222	3 681 607	3 498 715
Oberflächenwasser aus Seen, Flüssen, Meeren	164 673	215 172	192 840
Abwasser	831 105	793 036	729 556

¹ Nur Standorte mit Produktion sind im Berichtsrahmen enthalten.

Luftschadstoffe

In Tonnen	2018	2019	2020
Schwefeldioxid (SO ₂)	0,63	0,61	0,55
Stickoxide (NO _x)	259	252	225
Staub	1,02	1,02	0,93
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	795	891	855

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.



**MATERIALITY
DISCLOSURES SERVICE**

2021

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 19/20	
GRI 102-3 Hauptsitz der Organisation	München, Deutschland	
GRI 102-4 Betriebsstätten	3/4, GB 19/20	
GRI 102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	4	
GRI 102-6 Belieferte Märkte	4/5	
GRI 102-7 Größe der Organisation	3 – 5, 22; GB 3	
GRI 102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	40/41	6
GRI 102-9 Lieferkette	30 – 35	
GRI 102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	3, 41, 58	
GRI 102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	6, 10, 34, 46, 50; GB 39 – 49	
GRI 102-12 Externe Initiativen	7, 9, 37, 44, 51	
GRI 102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	53	
Strategie		
GRI 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	1/2	
Ethik und Integrität		
GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	31, 37, 38, 50/51	10
Unternehmensführung		
GRI 102-18 Führungsstruktur	6/7, 49/50; GB 67 – 75	

Übersicht

Vorwort

Porträt

Unser Ansatz

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Anhang

Wesentliche Kennzahlen
im Überblick

GRI-Inhalts-Index und
Fortschrittsmitteilung
zum UN Global Compact

Prüfvermerk des
unabhängigen
Wirtschaftsprüfers

Über den Bericht

Impressum und
weitere Informationen

GRI-Standards	Seite/Anmerkungen	UNGC
Einbindung von Stakeholdern		
GRI 102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	9, 53	
GRI 102-41 Tarifverträge	40	3
GRI 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	9	
GRI 102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	9, 39, 53	
GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	8	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
GRI 102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	67; GB 89	
GRI 102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	9, 67	
GRI 102-47 Liste der wesentlichen Themen	8	
GRI 102-48 Neudarstellung von Informationen	3, 67	
GRI 102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	Keine	
GRI 102-50 Berichtszeitraum	67	
GRI 102-51 Datum des letzten Berichts	67	
GRI 102-52 Berichtszyklus	67	
GRI 102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	68	
GRI 102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	60, 67	
GRI 102-55 GRI-Inhaltsindex	60 – 64	
GRI 102-56 Externe Prüfung	65/66	
[102-47] Wesentliche Themen		
GRI 200 Wirtschaft		
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016		
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	49 – 51	
GRI 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	50	
GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	50/51	10
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	49 – 51	
GRI 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	GB 130/131	

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)	10 – 13, 22 – 24, 27	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	23/24, 59	7, 8
GRI 302-3	Energieintensität	24	8
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	23/24	8, 9
GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	12, 23/24	8, 9
GRI 305	Emissionen 2016		7, 8, 9
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	10 – 13, 22 – 25, 27	
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	22, 24; Keine Ausweisung biogener Emissionen	7, 8
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	22, 24; Keine Ausweisung biogener Emissionen	7, 8
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	22, 25/26; Keine Ausweisung biogener Emissionen	7, 8
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	24	8
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	23/24	8, 9
GRI 305-7	Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	22, 29, 59; Die Emissionsfaktoren sind vom VDA und beziehen sich auf das Jahr 2016	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 – 35	
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	33/34	8
GRI 400	Soziales		
GRI 401	Beschäftigung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	36 – 38, 51	
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	41; Keine Aufteilung nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	6
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		1, 6
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	46 – 48	

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 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	46 – 48	
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	46	
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	47	
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	47	
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	48	
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	46 – 48	
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	46	
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	47; Keine Angabe der geleisteten Stunden	
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016		6
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	36, 38, 42/43, 51	
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	42/43	
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016		1, 6
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	36/37, 44/45, 51	
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	41, 44/45, 58; GB: 11/12, 74/75, 162 – 164	6
GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	30 – 34, 37, 40, 51	
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	32 – 35, 40	2, 3
GRI 408	Kinderarbeit 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	30 – 34, 37	
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	32 – 35	2, 5
GRI 409	Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	30 – 34, 37	
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	32 – 35	2, 4
GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferanten 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

[102-47] GRI-Standards		Seite/Anmerkungen	UNGC
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	30 – 35, 50	
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	32/33	
GRI 415 Politische Einflussnahme 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	51, 53	
GRI 415-1	Parteispenden	53	
GRI 416 Kundengesundheit und -sicherheit 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	12, 20/21	
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	20/21	
GRI 419 Sozioökonomische Compliance 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	49 – 51	
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	GB 49/50	
Weitere berichtete Disclosures¹			
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	3, 55, 58; GB 25	
GRI 201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	9/10	7
GRI 201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	39; GB 98/99, 123 – 127	
GRI 207-1	Steuerkonzept	56/57	
GRI 207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	57	
GRI 207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	57	
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	28/29	
GRI 303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	28/29	
GRI 303-3	Wasserentnahme	29	
GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	27/28	8
GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	27/28	8
GRI 306-3	Angefallener Abfall	28	8
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	40	6
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	21	

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 207: Steuern 2019, GRI 303: Wasser und Abwasser 2018, GRI 306: Abfall 2020, 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 2020 der MAN SE, München (im Folgenden „Gesellschaft“), für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 (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 2020 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 Durchsicht zur Beurteilung von Prozessen und internen Kontrollhandlungen durch Webkonferenzen an ausgewählten Standorten;
- 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 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Verwendungszweck des Vermerks

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

München, den 7. Juni 2021

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hendrik Fink
Wirtschaftsprüfer

ppa. Nico Irrgang



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 2020 (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 2020 ein.

Berichtsstandard

[102-46] Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option ‚Kern‘ erstellt. Der Berichterstattung ist – unter Einbeziehung von Stakeholdern – ein Prozess zur Bestimmung wesentlicher Themen vorausgegangen, der auf den →Seiten 09f. vorgestellt wird. Die Erfüllung der Disclosures der GRI-Standards wird im GRI-Inhalts-Index abgebildet (→Seite 60 ff.), ebenso wie der Fortschrittsbericht zum UN Global Compact.

Berichtsprüfung

Der GRI-Bericht 2020 wurde einer freiwilligen und unabhängigen Prüfung durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) nach dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (revised) unterzogen (→Seite 65f.). Der Fokus der Prüfung liegt auf den Mitarbeiter- und Umweltkennzahlen in der Produktion. Die geprüften Inhalte sind mit dem Symbol gekennzeichnet.

Geltungsbereich

[102-45, 102-48] Der Berichtszeitraum 2020 ist identisch mit dem Geschäftsjahr 2020, das vom 1. Januar bis zum 31. Dezember reicht. Redaktionsschluss war der 01.05.2021. Es besteht ein jährlicher Berichtszyklus. Der GRI-Bericht 2019 wurde im Juni 2020 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).

Redaktionelle Hinweise

Im Interesse der Lesefreundlichkeit verzichten wir auf die Nennung der Rechtsformen der MAN SE und der Teilkonzerne. Der vorliegende Bericht wurde nach Möglichkeit genderneutral formuliert. Aus Gründen der Lesbarkeit wurde vereinzelt die maskuline Form verwendet. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf 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

Stefan Klatt
Corporate Responsibility
Telefon: +49 160 8810993
E-Mail: Stefan.Klatt@man.eu

Redaktionsschluss

1. Mai 2021

Copyright

© 2021 bei MAN SE

Konzept, Redaktion, Gestaltung

akzente kommunikation und beratung gmbh, München

Weitere Informationen



CORPORATE RESPONSIBILITY BEI MAN

- [➔ MAN CR-Bericht 2020 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
