

# NACHHALTIGKEITSBERICHT

# 2021



# INHALTSVERZEICHNIS

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement

Transport- und  
Mobilitätslösungen

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

Anhang

SEITE 01

**VORWORT**

SEITE 03

**UNTERNEHMENSPROFIL**

SEITE 05

**STRATEGIE UND  
MANAGEMENT**

SEITE 12

**DEKARBONISIERUNG**

SEITE 25

**KREISLAUFWIRTSCHAFT  
inkl. Umweltmanagement**

SEITE 34

**TRANSPORT- UND  
MOBILITÄTSLÖSUNGEN**

SEITE 41

**MENSCHEN UND KULTUR**

SEITE 56

**PRODUKT-, SERVICE- UND  
VERKEHRSSICHERHEIT**

SEITE 61

**WERTSCHÖPFUNGS-  
KETTE**

SEITE 69

**COMPLIANCE, ETHIK  
UND INTEGRITÄT**

SEITE 76

**ANHANG**

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

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

## Vorwort

**Sehr geehrte Damen und Herren,**

der Krieg in der Ukraine und das unvorstellbare Leid der Menschen vor Ort erschüttern uns alle. Ihnen gilt unser Mitgefühl und unsere Solidarität. Um schnell und unbürokratisch zu helfen, haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ganz unterschiedliche Art und Weise Unterstützung geleistet. Sie sammelten Hilfsgüter, organisierten Transporte, spendeten Geld und boten direkte Hilfe für die Geflüchteten an. Wo es möglich ist, stellt MAN Fahrzeuge zur Unterstützung von Hilfsorganisationen kostenlos bereit. Trucks, Busse und Transporter der Werke und der Vertriebsgesellschaften sind im Einsatz, um Hilfsgüter in die Krisenregion zu transportieren und Menschen in Sicherheit zu bringen.

Die Auswirkungen des Krieges spüren wir auch in unserer Produktion. Diese stand aufgrund von Lieferausfällen wegen des Ukraine-Krieges in den Lkw-Werken von MAN in München und Krakau seit Mitte März etwa sechs Wochen still, konnte jedoch Ende April wieder aufgenommen werden. Grund zur Euphorie besteht allerdings noch nicht. Wir nähern uns nur schrittweise unseren üblichen Fertigungsniveaus. Die Produktion bleibt auch aufgrund weiterer Herausforderungen – wie den nach wie vor vorhandenen durch Corona bedingten Störungen der weltweiten Lieferkette – weiter mit großen Unsicherheiten behaftet. Flexibilität ist und bleibt für MAN daher handlungsleitend.

Wir haben uns auch in dieser schwierigen Zeit zu unserer unternehmerischen Verantwortung bekannt und betrachten nachhaltiges Handeln nach wie vor als Voraussetzung, um im Wettbewerb zu bestehen und globalen Herausforderungen zu begegnen. Aus diesem Grund haben wir das Thema im Berichtszeitraum noch tiefer in unserem Selbstverständnis,

in der Strategie und in unserer Organisation verankert. Dabei haben wir uns an den Leitlinien des Global Compact und den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen orientiert. Sieben Handlungsfelder weisen uns nun den Weg in die Zukunft und bündeln unsere Ziele und Maßnahmen für die laufende Transformation von MAN.

Die Reduktion von Treibhausgas (THG)-Emissionen ist eines unserer wichtigsten Unternehmensziele. Es nimmt daher eine zentrale Rolle in unserer Nachhaltigkeitsstrategie ein. In unserem Produktportfolio, dessen Nutzung derzeit für mehr als 97 Prozent unserer THG-Emissionen verantwortlich ist, liegt hierfür der größte Hebel. Aus diesem Grund treiben wir die Elektrifizierung unserer Flotte massiv voran. Schon heute zieht die Nachfrage nach E-Bussen oder elektrifizierten Lösungen im urbanen Lieferverkehr deutlich an. So wurden seit dem Verkaufsstart unseres Lion's City E im Jahr 2020 Verträge mit Kunden über die Lieferung von insgesamt mehr als 750 Elektrobussen unterzeichnet. Und Anfang 2024 werden wir auch mit der Produktion schwerer E-Lkw beginnen. Um fernverkehrstaugliche Tagesreichweiten zwischen 600 und 800 Kilometern zu erzielen, verfügt der kommende MAN E-Lkw bereits über die technischen Voraussetzungen für das künftige Megawatt-Laden.

Bis zum Ende dieser Dekade sollen mindestens die Hälfte unserer in der EU verkauften Fahrzeuge elektrisch angetrieben werden. Bis spätestens 2050 beabsichtigen wir, bilanziell komplett treibhausgasneutral zu arbeiten, das heißt: Netto-Null-Emissionen in der gesamten Wertschöpfungskette. Zu diesen Zielen haben wir uns 2021 im Rahmen der Klimaschutzinitiative Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet.

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement****Transport- und  
Mobilitätslösungen****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Wertschöpfungskette****Compliance,  
Ethik und Integrität****Anhang****Vorwort**

MAN setzt bei seiner Nachhaltigkeitsstrategie neben ökologischen auch auf soziale Aspekte sowie die Grundsätze guter Unternehmensführung. So möchten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld bieten, ein faires und integrires Geschäftsverhalten im Umgang mit unseren Kunden und Geschäftspartnern sicherstellen und unsere menschenrechtliche Sorgfaltspflicht entlang der gesamten Wertschöpfungskette wahrnehmen.

Gemäß den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt und von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft, umfasst der vorliegende Bericht alle relevanten Kennzahlen und Fakten entlang unserer sieben Handlungsfelder und macht unsere Nachhaltigkeitsleistung transparent.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre.

Ihr



Alexander Vlaskamp  
Vorsitzender des Vorstands der MAN Truck & Bus SE



## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

## Unternehmensprofil

## UNSER UNTERNEHMEN

MAN Truck & Bus ist ein Unternehmen der TRATON GROUP und einer der führenden europäischen Nutzfahrzeughersteller. MAN befindet sich inmitten einer Transformation zu einem Anbieter von umweltfreundlichen und nachhaltigeren Transport- und Mobilitätslösungen. Das Unternehmen fertigt in drei EU-Ländern sowie in Russland<sup>1</sup>, Südafrika und der

Türkei. Neben Transportern produziert MAN leichte bis schwere Trucks für den Verteiler- und Fernverkehr, Baustellenfahrzeuge sowie Stadt-, Land- und Reisebusse. Ergänzt wird das Produktportfolio durch umfangreiche Vertriebs- und Serviceleistungen.

2021

**34 702** Mitarbeiter weltweit

**143 531** Einheiten an Auftragseingang

**10 934** Mio € Umsatz

**249** Mio € Operatives Ergebnis<sup>2</sup>

2021

**93 668** Einheiten an Absatz

**66 837** davon Lkw

**4 629** davon Busse

**22 202** davon MAN TGE

<sup>1</sup> Die Produktion in St. Petersburg, in der rund 70 Mitarbeiter beschäftigt sind, wurde im Zuge der Ukraine-Krise in 2022 gestoppt.

<sup>2</sup> Bereinigt um Restrukturierungsaufwendungen gemäß IFRS

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

**Unternehmensprofil**Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

**Unternehmensprofil****Unternehmensstrategie**

Die Nutzfahrzeugindustrie steht vor großen Herausforderungen: In Zukunft werden Fahrzeuge immer autonomer, vernetzter und emissionsärmer unterwegs sein. Wir ergreifen diese Chance zur konsequenten Neuausrichtung unseres Unternehmens. Das Fundament dafür ist unsere Strategie NewMAN. Sie besteht aus den Stoßrichtungen „Robust Company“, „Smart Innovator“ und „Strong Team“ und gibt die Richtung für die nächsten Jahre vor. Unser Nordstern dabei ist ein vollautonomes, emissionsfreies Fahrzeug zum Ende dieser Dekade. Unser Ziel lautet: „Simplifying customer business through leading sustainable solutions.“ Somit zählt Nachhaltigkeit für uns zu den erfolgskritischen Faktoren unseres zukünftigen Geschäftserfolgs.

**Wirtschaftliche Entwicklung**

Begünstigt durch den globalen Aufschwung konnte MAN Truck & Bus 2021 fast alle finanziellen Kennzahlen verbessern. Das operative Ergebnis im Vorjahr war durch die COVID-19-Pandemie, insbesondere durch zeitweise Produktionsstopps, belastet.

Der Auftragseingang von MAN Truck & Bus lag im Jahr 2021 bei 143 531 (2020: 84 921) Einheiten. Der Lkw-Auftragseingang (>6 t) betrug 107 476 (2020: 60 862) Einheiten und lag damit 77 Prozent über dem Wert des Vorjahres. Der Anstieg war auf alle wesentlichen Regionen zurückzuführen, im wichtigsten Markt EU27+3 konnte ein Anstieg von 84 Prozent verzeichnet werden. Der Auftragseingang für den MAN TGE stieg um 66 Prozent auf 31 993 (2020: 19 238) Einheiten. Der Auftragseingang im Bus-Geschäft ging um 16 Prozent zurück und betrug 4 062 (2020: 4 821) Einheiten. Dieser Rückgang zeigte sich in allen Regionen.

Der Gesamtabsatz von MAN Truck & Bus erreichte 93 668 (2020: 81 673) Einheiten und lag damit 15 Prozent über Vorjahr. Der Absatz von Lkw (>6 t) ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 14 Prozent auf 66 837 (2020: 58 698) Einheiten gestiegen. Insbesondere in der wichtigsten Region EU27+3<sup>2</sup> konnte ein deutliches Wachstum verzeichnet werden. Der Absatz des MAN TGE stieg um 26 Prozent auf 22 202 (2020: 17 635) Einheiten. Der Bus-Absatz ging um 13 Prozent auf 4 629 (2020: 5 340) Einheiten zurück. Der Rückgang betraf bis auf Asien/Pazifik alle Regionen. Weitere Informationen zur wirtschaftlichen Entwicklung finden Sie im [TRATON Geschäftsbericht 2021](#).

<sup>2</sup> Definiert als die EU27-Länder exklusive Malta, inklusive Großbritannien, Norwegen und der Schweiz.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

# STRATEGIE UND MANAGEMENT

## Nachhaltigkeit und Unternehmensstrategie

Die Vision der neuen Unternehmensstrategie von MAN ist es, das Geschäft unserer Kunden einfacher zu machen – und zwar durch führende, nachhaltige Lösungen. Dabei setzen wir auf smarte und innovative Angebote für Digitalisierung, Zero Emission und autonomes Fahren.

### Nachhaltigkeit als Kern der NewMAN-Strategie



Wir wollen unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden und sehen Nachhaltigkeit als Kernelement, um im globalen Wettbewerb zu bestehen. Deshalb verstehen wir das Thema als integralen Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Dabei orientieren wir uns u.a. an den Leitlinien des Global Compact und den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.

Die Sichtweise auf das Thema hat sich in den letzten 10 Jahren stark verändert. Ökologie und Ökonomie sind kein Widerspruch, sie sind eng

miteinander verwoben. Das Thema Klima- und Umweltschutz gewinnt immer mehr an Relevanz, auch bei unseren Kunden im traditionell sehr kostenbewussten B2B-Bereich. Die Nachhaltigkeitsdiskussion und der damit einhergehende politische und gesellschaftliche Wille sowie strengere CO<sub>2</sub>-Flottenziele für Nutzfahrzeuge haben direkte Auswirkungen auf unsere Kunden, deren Kunden und somit auch auf unseren Technologie- und Dienstleistungsplan. Eine zentrale Rolle in unserer Nachhaltigkeitsstrategie spielt folglich die Dekarbonisierung. Wir wollen bis spätestens 2050 bilanziell treibhausgasneutral werden – dazu haben wir uns 2021 im Rahmen der Klimaschutzinitiative Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet (→ Seite 14).

Obwohl die Dekarbonisierung genauso wie die Kreislaufwirtschaft für MAN als Nutzfahrzeugehersteller Fokusthemen sind, treiben wir neben ökologischen auch soziale Aspekte sowie die Grundsätze guter Unternehmensführung voran.

Diese sogenannten ESG-Kriterien (Environment, Social, Governance) sehen wir als eine Einheit. So fokussieren wir uns in jedem dieser drei Aspekte auf die für uns und unsere Stakeholder wesentlichen Handlungsfelder und strukturieren damit unsere gesamte Nachhaltigkeitsstrategie entlang von ESG (→ Seite 08).

## Governance

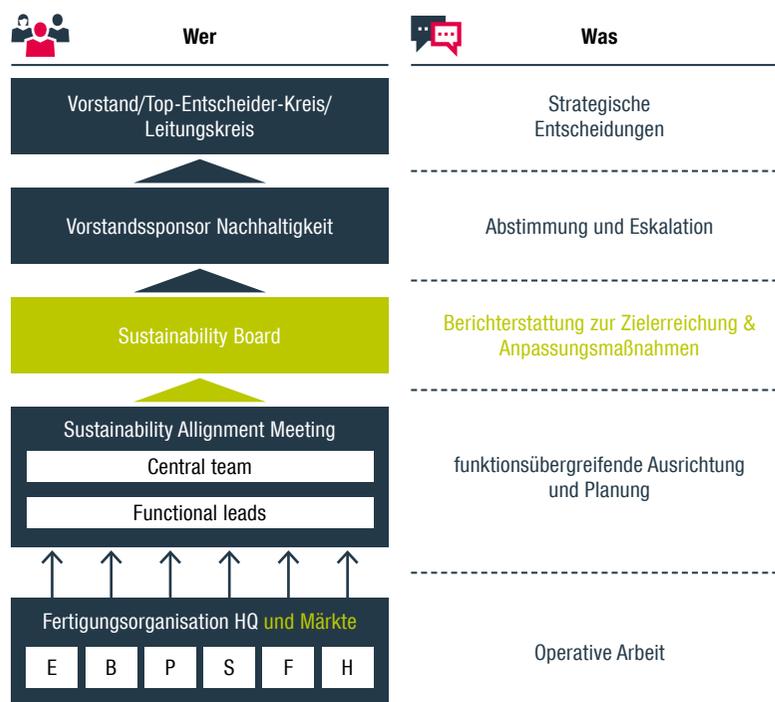
Die Erreichung der Ziele und die Umsetzung der MAN-Nachhaltigkeitsstrategie wird aus der Unternehmensstrategie heraus gesteuert. Um die strategische Verankerung zu operationalisieren und Nachhaltigkeit als Transformationsprozess in allen Bereichen zu etablieren, wurde eine mehrstufige Governance-Struktur geschaffen. Im Vertrieb werden nun

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Unternehmensprofil
- Strategie und Management**
- Dekarbonisierung
- Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement
- Transport- und Mobilitätslösungen
- Menschen und Kultur
- Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit
- Wertschöpfungskette
- Compliance, Ethik und Integrität
- Anhang

**Strategie und Management**

bspw. regelmäßig ESG-relevante Themen in strategischen Bereichsmee-tings mit Vertretern aller Vertriebsregionen adressiert und sowohl Kundenanforderungen als auch Lösungen in diesem Zusammenhang eruiert. Zentrales Element der Nachhaltigkeitsgovernance ist ein interdisziplinäres Team, bestehend aus Vertretern aller Vorstandsressorts, das sich einmal pro Monat trifft. Hier wird der Strategieprozess inhaltlich vorangetrieben und es fließen sämtliche Nachhaltigkeitsthemen aller Unter-

**Governance-Struktur zur Bestimmung von Nachhaltigkeitsthemen**



E = Engineering, B = Beschaffung, P = Produktion, S = Sales, F = Finance, H = HR

nehmensteile zusammen, werden bereichsübergreifend diskutiert und harmonisiert. Die Ergebnisse des Strategieprozesses, die Nachhaltigkeits-Roadmap, Updates zu Fortschritten und KPIs werden im Rahmen des MAN Sustainability Boards berichtet, welches zwei bis drei Mal pro Jahr stattfindet. Ihm steht der CEO als Sustainability Board Sponsor vor, der, je nach Notwendigkeit, die relevanten Themen an den Vorstand berichtet.

**Nachhaltigkeitsstrategie und Handlungsfelder**

Richtungsweisend für unsere kurz-, mittel- und langfristigen Ambitionen steht die MAN-Nachhaltigkeitsstrategie. Diese wurde in sechs Schritten durch das interdisziplinär aufgestellte Team aus allen Bereichen der MAN im letzten Jahr erarbeitet.

**1. Festlegung der Stakeholder-Prioritäten**

Über den Abgleich mit VW & TRATON, Analysen von relevanten Wettbewerbern im Nutzfahrzeugbereich, namhaften Unternehmen auch aus anderen Branchen und wissenschaftlichen Untersuchungen haben wir, unter Berücksichtigung der Sustainable Development Goals (SDGs) sowie in Anlehnung an die globalen gesellschaftlichen Fragestellungen, die für MAN relevanten Herausforderungen entlang unserer Wertschöpfungskette identifiziert. Entlang der ESG-Kriterien ergaben sich 14 relevante Themenfelder.

**2. Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse zur Evaluierung möglicher Aktionsfelder**

Die 14 Themenfelder wurden im nächsten Schritt in einer zusammen mit dem interdisziplinären Team durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse bewertet. Für diese Priorisierung bildeten folgende Dimensionen die Basis der Bewertung:

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

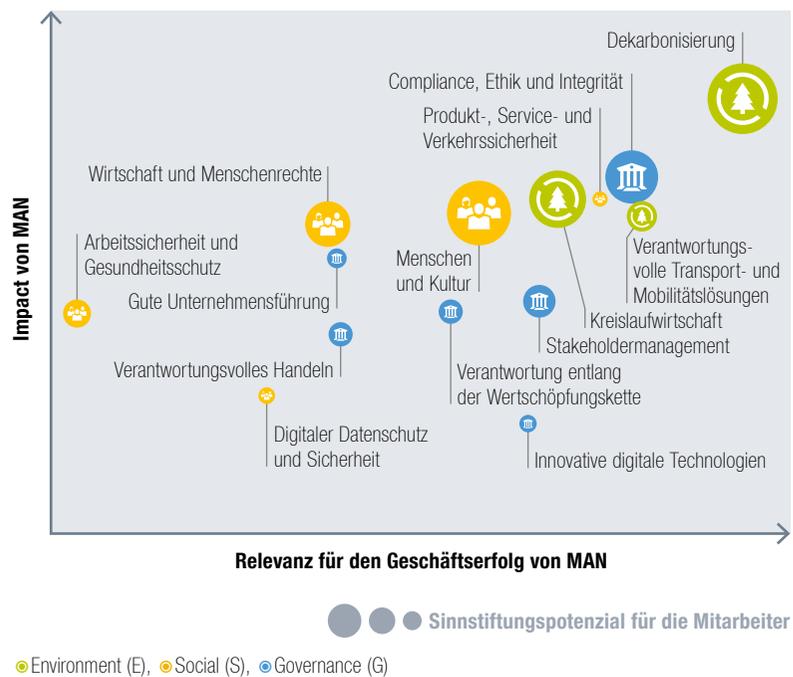
Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

## Strategie und Management

- die Relevanz des jeweiligen Themenfeldes für die langfristige Geschäftstätigkeit und den Erfolg von MAN (Outside-in-Perspektive)
- die Möglichkeit einer positiven Einflussnahme durch MAN auf das jeweilige Themenfeld (Inside-out-Perspektive)
- das Potenzial des jeweiligen Themenfeldes, für die Mitarbeiter Sinn zu stiften

## Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse



## 3. Definition von MAN-spezifischen Handlungsfeldern

Als Resultat der Wesentlichkeitsanalyse wurde eine Shortlist der sieben wichtigsten Handlungsfelder für MAN erstellt. Zur Validierung wurden die Ergebnisse im Rahmen eines externen Stakeholder-Workshops intensiv diskutiert und schlussendlich bestätigt. An dem externen Stakeholder-Workshop waren neben Kunden und Zulieferern auch Vertreter von Großunternehmen, der Wissenschaft, der Kommune, Beratungsunternehmen sowie namhafte NGOs beteiligt. Ziel war es, die Anforderungen und Ideen der Teilnehmer auf Basis der wesentlichen Themenfelder zu verstehen und über eine Abfrage die Prioritäten einordnen zu können, um ein vollumfängliches Bild für die Ableitung unserer Handlungsfelder zu erhalten.

Eine ähnliche Abfrage wurde zuvor im Rahmen der MAN Leadership Factory (Führungskräfte-Meeting) mit den 300 wichtigsten Führungskräften von MAN durchgeführt, die unsere Auswahl der sieben Handlungsfelder entlang der drei ESG-Kriterien ebenfalls bestätigten.

Somit ergaben sich die folgenden strategischen Handlungsfelder für MAN:

■ **Environment:**

- Dekarbonisierung
- Kreislaufwirtschaft
- Verantwortungsvolle Transport- und Mobilitätslösungen

■ **Social:**

- Menschen und Kultur
- Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit

■ **Governance:**

- Compliance, Ethik und Integrität
- Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

## Strategie und Management

Aufgrund der übergeordneten Rolle des Themas „Stakeholdermanagement“ wurde dies nicht als separates Handlungsfeld definiert, sondern als Grundvoraussetzung und erfolgskritischer Faktor aller Handlungsfelder eng in unser Nachhaltigkeitsmanagement integriert (→ Seite 11).

#### 4. Definition von Fokus-Handlungsfeldern

In regelmäßigen Terminen mit dem interdisziplinären Team und in enger Abstimmung mit der Strategieabteilung wurde die Sicht auf die Inhalte der Handlungsfelder und deren Beitrag zur MAN-Unternehmensstrategie weiter geschärft. So konnten aus den zuvor identifizierten sieben Handlungsfeldern die drei strategisch bedeutsamsten Handlungsfelder Dekarbonisierung, Kreislaufwirtschaft und Menschen und Kultur als strategische Fokus-Handlungsfelder für MAN herausgearbeitet werden.

#### 5. Aufstellung von spezifischen Initiativen pro Handlungsfeld

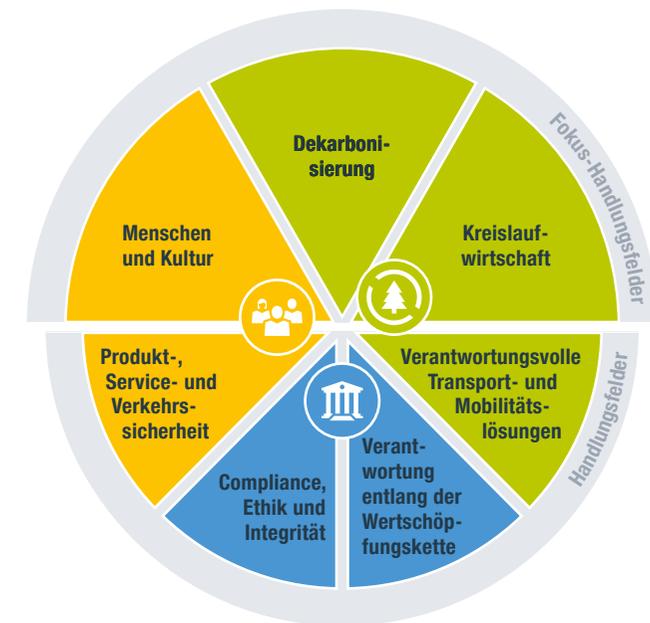
Zu jedem der identifizierten Handlungsfelder wurden mehrere strategische Initiativen inklusive zielgerichteter KPIs aufgestellt, die nun kontinuierlich umgesetzt, weiterentwickelt und vertieft werden. Diese Initiativen umfassen wiederum das gesamte ESG-Spektrum.

#### 6. Planung und Reporting

Die Steuerung der Initiativen und des Fortschritts der Nachhaltigkeitsstrategie werden im Rahmen einer dedizierten Gremienlandschaft vollzogen. Dadurch wird die organisationale Sichtbarkeit des Themas erhöht und der Transformationsprozess beschleunigt. Das Ziel lautet, Nachhaltigkeit in die Struktur von MAN zu überführen und Fortschritt und Abweichungen eng nachzuverfolgen. Die Gremienlandschaft „Nachhaltigkeit“ umfasst dabei mehrere Ebenen (→ Governance, Seite 05).

Der oben beschriebene Strategieprozess wird jährlich aktualisiert und ermöglicht uns damit eine flexible Anpassung unserer Ansätze und Konzepte an sich ändernde Anforderungen und Bedingungen.

#### MAN-Nachhaltigkeitskompass mit unseren sieben strategischen Handlungsfeldern



Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

**Strategie und  
Management**

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

Anhang

**Strategie und Management****Sustainable Development Goals (SDGs) als  
Richtschnur für unsere Nachhaltigkeitsstrategie**

Die 2015 von der UN-Generalversammlung verabschiedeten SDGs bilden den Rahmen für einen wirkungsvollen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung. Die an Regierungen, aber auch an die Zivilgesellschaft, die Privatwirtschaft und die Wissenschaft gerichteten 17 Ziele gehen Hand in Hand mit den Prinzipien des UN Global Compact – zu den sich MAN als langjähriges Mitglied ausdrücklich bekennt. MAN will einen substanziellen Teil zur Erreichung der SDGs leisten, hat sich aus diesem Grund bei der Erarbeitung seiner Nachhaltigkeitsstrategie an diesen orientiert und wird auch bei seiner zukünftigen Kommunikation auf die Ziele referenzieren.

Im ersten Schritt wurde eine Analyse der SDGs mit ihren Unterzielen und Indikatoren vorgenommen und eine erste Auswahl an relevanten Zielen getroffen. Die Ergebnisse wurden sowohl von den zuständigen, internen Fachbereichen als auch bei der externen Stakeholderanalyse einbezogen und nachgeschärft. Im nächsten Schritt haben wir die SDG-Auswahl mit unserer Wesentlichkeitsanalyse zusammengeführt und sowohl den entsprechenden Handlungsfeldern als auch den jeweiligen GRI-Standards zugeordnet, die wir in unserem Nachhaltigkeitsbericht berücksichtigen.

**SDGs**

Handlungsfeld	SDG	GRI-Standard
Dekarbonisierung	 7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE	7.3 Verbesserung der Energieeffizienz GRI 302: Energie
	 9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR	9.4 Verbesserung der Infrastruktur und Umrüstung der Industrie, um sie nachhaltig zu machen GRI 305: Emissionen
	 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	13.2 Integration von Maßnahmen zum Klimaschutz in Konzepte und Strategien
Kreislaufwirtschaft	 8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM	8.4 Effizienz in der Produktion erhöhen und das Wirtschaftswachstum vom Ressourcenverbrauch abkoppeln GRI 306: Abfall GRI 307: Umwelt-Compliance
	 12 NACHHALTIGE/ R KONSUM UND PRODUKTION	12.2 Nachhaltiges Management und effiziente Nutzung natürlicher Ressourcen
	 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	13.2 Integration von Maßnahmen zum Klimaschutz in Konzepte und Strategien GRI 305: Emissionen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement

Transport- und Mobilitätslösungen

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit

Wertschöpfungskette

Compliance, Ethik und Integrität

Anhang

Strategie und Management

SDGs

Handlungsfeld	SDG	GRI-Standard
Verantwortungsvolle Transport- und Mobilitätslösungen	 9.1 Entwicklung einer hochwertigen, zuverlässigen, nachhaltigen und widerstandsfähigen Infrastruktur	GRI 302: Energie GRI 305: Emissionen
	 11.2 Zugang zu sicheren, erschwinglichen und nachhaltigen Verkehrssystemen	
Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette	 8.7 Beseitigung von Zwangsarbeit, moderner Sklaverei, Menschenhandel und Kinderarbeit	GRI 408: Kinderarbeit GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit
Compliance, Ethik und Integrität	 16.5 Korruption und Bestechung in all ihren Formen erheblich reduzieren	GRI 205: Korruptionsbekämpfung
Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit	 3.6 Halbierung der weltweiten Zahl der Toten und Verletzten durch Straßenverkehrsunfälle	GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit

SDGs

Handlungsfeld	SDG	GRI-Standard
Menschen und Kultur	 4.3 Gewährleistung des gleichberechtigten Zugangs aller Frauen und Männer zu Bildung	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit GRI 404: Aus- und Weiterbildung
	 5.5 Gewährleistung von uneingeschränkter Beteiligung und Chancengleichheit von Frauen für Führungspositionen	
	 8.5 Gleichberechtigte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle	GRI 401: Beschäftigung GRI 405: Diversität und Chancengleichheit
	 8.8 Schutz der Arbeitnehmerrechte und Förderung eines sicheren Arbeitsumfelds für alle Arbeitnehmer	GRI 401: Beschäftigung GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
	 10.2 Integration und Inklusion aller Menschen	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

**Strategie und  
Management**

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

Anhang

**Strategie und Management****Stakeholderdialog**

Ein regelmäßiger Dialog mit unseren Stakeholdern ist für MAN unabdingbar. Schließlich sind für unseren geschäftlichen Erfolg die Erwartungen von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft von grundlegender Bedeutung. Im Fokus stehen dabei Themen, die unser Kerngeschäft betreffen, wie die Reduktion des weltweiten CO<sub>2</sub>-Ausstoßes im Güter- und Personenverkehr. Auch in der Erstellung unserer aktuellen Wesentlichkeitsanalyse und zur Bestimmung der wichtigsten Handlungsfelder unserer neuen MAN-Nachhaltigkeitsstrategie waren die für MAN wichtigsten Stakeholdergruppen eingebunden (→ Seite 06).

**Mitgliedschaften**

Wir unterstützen den Dialog und den Interessenaustausch zwischen Wirtschaft, Politik und Gesellschaft und sind dafür Mitglied in über 100 verschiedenen Verbänden und Organisationen. Dabei bringt sich MAN auch in den jeweiligen Fach- und Führungsgremien ein. Unsere wichtigsten Mitgliedschaften sind:

- UN Global Compact
- Logistikverbände wie der Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) und der Deutsche Speditions- und Logistikverband e. V.
- Deutsches Verkehrsforum 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 unser Fachwissen auch in die politische Diskussion ein, wobei wir uns auf die zuvor genannten Fokusthemen konzentrieren. Dazu pflegen wir auf lokaler sowie Landes-, Bundes- und EU-Ebene sowie im internationalen Rahmen den Austausch mit den zuständigen Ministerien sowie mit Mandatsträgern und Multiplikatoren aus Regierung und Opposition. Im Jahr 2021 standen Themen wie die Corona-Pandemie mit Kurzarbeiterregelungen und Lieferkettenengpässen im Vordergrund des Dialogs mit der Politik. Ein weiterer zentraler Aspekt war das Flottenerneuerungsprogramm, gleichermaßen ein Konjunktur- und Klimaprogramm. Außerdem standen der Auf- und Ausbau eines Netzwerks zur neuen Bundesregierung, die einen starken Fokus auf Klimaschutz und Nachhaltigkeit legt, im Zentrum unserer Aktivitäten. Die Prinzipien der politischen Interessenvertretung von MAN sind in einem konzernweit gültigen Verhaltenskodex festgehalten. Darin bekennen wir uns ausdrücklich zur politischen Neutralität sowie zu einer offenen Darlegung unserer Positionen. Im Sinne des Lobbyregistergesetzes hat MAN in den Transparenzregistern (Land, Bund, EU) alle Aufwendungen für die politische Interessenvertretung öffentlich einsehbar hinterlegt. Die MAN-Konzernrichtlinie zum Umgang mit Spenden und Sponsoringmaßnahmen schließt politisch motivierte Zuwendungen, wie Spenden an Parteien, parteinahe Institutionen oder Politiker, aus.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management**Dekarbonisierung**

- Dekarbonisierungsstrategie
- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Produkte
- Produktion
- Dekarbonisierung in der Lieferkette
- Transport und Logistik
- Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

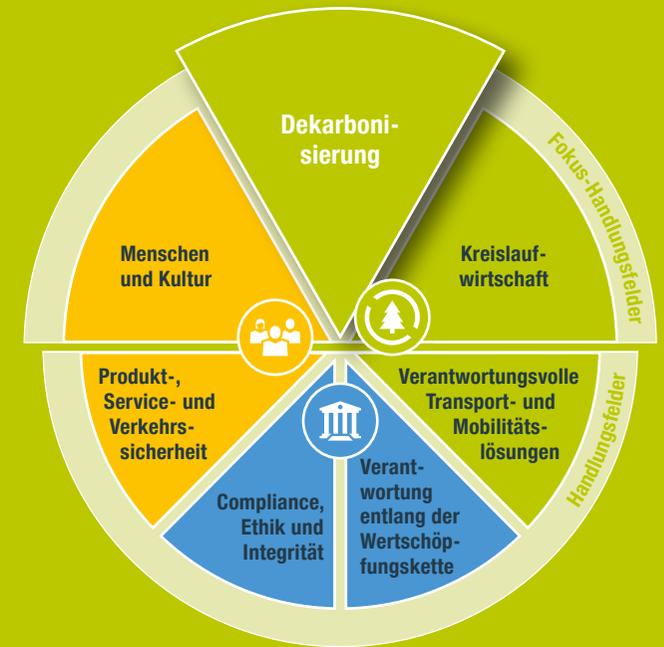
## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

# DEKARBONISIERUNG

Auf den weltweiten Klimawandel muss MAN als globales Unternehmen für Transportlösungen Antworten und Lösungen bieten. Wir wollen einen signifikanten Beitrag zur Treibhausgasreduktion leisten und gleichzeitig unternehmerische Chancen nutzen. Dabei binden wir unsere Beschäftigten aktiv ein und identifizieren Ansatzpunkte entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette sowie des Lebensweges unserer Produkte. Der Schwerpunkt unserer Anstrengungen liegt auf der Reduktion von Treibhausgasemissionen (THG), die durch unser Produktportfolio sowie an unseren Unternehmensstandorten entstehen.



## Im Fokus:

### Bis 2030

- Reduzierung der Treibhausgasemissionen pro Fahrzeugkilometer der von MAN verkauften Trucks, Busse und Transporter um 28 Prozent (Basisjahr 2019)
- Reduzierung der Treibhausgasemissionen an den weltweiten Unternehmensstandorten um 70 Prozent (Basisjahr 2019)
- Erreichung einer bilanziell CO<sub>2</sub>-neutralen Produktion durch Reduktion der Emissionen um mind. 95 Prozent und einen Anteil von max. 5 Prozent CO<sub>2</sub>-Kompensation für nicht vermeidbare Emissionen

### Bis 2050

- Erreichung der bilanziellen Treibhausgasneutralität bis spätestens 2050, d. h. Netto-Null-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette von MAN, einschließlich des Lebensweges aller neu verkauften Produkte

MAN hat schon in der Vergangenheit viel bei der Reduzierung der Treibhausgasemissionen erreicht. Nachweislich wurden die Emissionen in der Nutzungsphase unserer Trucks in den Jahren 1994 bis 2016 um 31,5 Prozent gesenkt, dies entspricht einem Rückgang um ca. 1,45 Prozent pro Jahr (gCO<sub>2</sub> pro Fahrzeugkilometer). Wir unternehmen jetzt verbindliche Schritte, um die Treibhausgasemissionen weiter zu reduzieren, die in der Anwendung unserer Fahrzeuge, in ihrer Produktion und in der Lieferkette entstehen. Unser Beitritt zur Science Based Targets initiative ist ein wichtiger Schritt, um konkrete Zwischenziele für unseren Weg in die Treibhausgasneutralität zu definieren.

Fabian Heindinger,  
MAN Sustainability Lead

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

■ Dekarbonisierungs-  
strategie

- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Produkte
- Produktion
- Dekarbonisierung in der Lieferkette
- Transport und Logistik
- Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

# DEKARBONISIERUNGSSTRATEGIE

Der Transportsektor ist innerhalb der Europäischen Union für rund 29 Prozent der CO<sub>2</sub>-Emissionen verantwortlich – davon werden wiederum knapp ein Drittel durch Nutzfahrzeuganwendungen emittiert. Entsprechend groß ist unsere Verantwortung für den Klimaschutz, der wir durch unseren Wandel hin zu treibhausgasfrei angetriebenen Nutzfahrzeugen sowie durch Reduktionsmaßnahmen entlang unserer Wertschöpfungskette und des Produktlebensweges Rechnung tragen:

## ■ Produkte

In unserem Kerngeschäft fokussieren wir uns auf den Wandel hin zu treibhausgasfrei angetriebenen Nutzfahrzeugen und entwickeln batterieelektrisch betriebene Trucks, Busse und Transporter. Daneben forschen wir gemeinsam mit Partnern an der Entwicklung eines Wasserstoff-Trucks und bauen Know-how für die Montage von Batterie-Packs auf. (→Seite 17)

## ■ Produktion

Wir streben durch die Reduktion unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen von mindestens 95 Prozent eine bilanziell CO<sub>2</sub>-neutrale Produktion an. Maximal 5 Prozent der verbleibenden Emissionen sollen kompensiert werden. Neben Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz stehen für uns die Eigenerzeugung und der Bezug von Strom aus erneuerbaren Energiequellen sowie der Bezug von CO<sub>2</sub>-ärmerer Wärme im Fokus. (→Seite 18)

## ■ Lieferkette

Durch Vorgaben für unsere Lieferanten und das S-Rating motivieren wir unsere Zulieferer, sich im Bereich Nachhaltigkeit aktiv weiterzuentwickeln. Darüber hinaus konzentrieren wir uns im Rahmen von sog. Leuchtturm-Projekten auf die Reduktion von Treibhausgasen bei eingekauften Gütern aus den Bereichen Stahl, Kunststoffe und Batterien. (→Seite 21)

## ■ Transport und Logistik

Zur systematischen Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen erfassen wir diese aus der Inbound- und Outbound-Logistik und arbeiten an der Optimierung von Transportstrukturen und -abläufen. (→Seite 22)

## ■ Mitarbeitermobilität

MAN-Vorgaben für Flugreisen, Mietwagen und Bahnfahrten sehen vor, die THG-Emissionen durch Geschäftsreisen möglichst niedrig zu halten. Reisen sollen nur dann unternommen werden, wenn sie unvermeidbar sind. Dabei sollte stets auf möglichst umweltfreundliche Verkehrsmittel zurückgegriffen werden. (→Seite 24)

Wir wollen bis spätestens 2050 bilanziell treibhausgasneutral werden – dazu haben wir uns 2021 im Rahmen der Klimaschutzinitiative Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet.

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und Management****Dekarbonisierung**

- Dekarbonisierungsstrategie
- **Wissenschaftsbasierte Ziele**
- Produkte
- Produktion
- Dekarbonisierung in der Lieferkette
- Transport und Logistik
- Mitarbeitermobilität

**Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement****Transport- und Mobilitätslösungen****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit****Wertschöpfungskette****Compliance, Ethik und Integrität****Anhang**

# WISSENSCHAFTSBASIERTE ZIELE



Nachhaltigkeit ist eine zentrale Säule unserer Strategie – dabei spielt die Dekarbonisierung der gesamten Wertschöpfungskette sowie des Lebensweges unserer Produkte eine wesentliche Rolle. In der Nutzungsphase unserer verkauften Produkte, die derzeit für mehr als 97 Prozent unserer THG-Emissionen verantwortlich ist, liegt der größte Hebel. Daher treiben wir insbesondere die Elektrifizierung unserer Flotte voran. Schon heute zieht die Nachfrage nach E-Bussen oder elektrifizierten Lösungen im urbanen Lieferverkehr deutlich an. 2024 werden wir mit der Produktion schwerer E-Trucks beginnen.

Wir verfolgen vor allem aber klare Klimaziele. MAN ist 2021 der Klimaschutzinitiative Science Based Targets initiative (SBTi)<sup>1</sup> beigetreten, um Verantwortung zu übernehmen und dem Pariser Klimaabkommen Rechnung zu tragen. Mit dem Beitritt haben wir uns verbindliche und wissenschaftsbasierte Ziele zur Reduzierung der klimaschädlichen Treibhausgasemissionen gesetzt – sowohl kurzfristig bis 2030 als auch langfristig im Sinne der angestrebten Treibhausgasneutralität (Net-Zero).



SCIENCE  
BASED  
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Unsere kurzfristigen Ziele wurden im April 2022 offiziell von der SBTi validiert. Im ersten Schritt sollen bis 2030 an den weltweiten Unternehmensstandorten 70 Prozent der Treibhausgasemissionen im Vergleich zu 2019 eingespart werden (GHG Protocol Scopes 1 und 2). Der THG-Flottenausstoß pro Fahrzeugkilometer der von MAN verkauften Trucks, Busse und Transporter soll demgegenüber bis 2030 um 28 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2019 sinken (GHG Protocol Scope 3 – Kategorie 11).

Langfristig wollen wir bis spätestens 2050 bilanziell treibhausgasneutral werden – dazu haben wir uns bei der SBTi mit der „Business Ambition for 1,5 °C“ verpflichtet. Bis Anfang 2024 wollen wir daher unser Net-Zero-Ziel durch die SBTi validieren lassen.

Wir werden unseren Fortschritt bei der Erreichung unserer Klimaziele kontinuierlich im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung veröffentlichen.

<sup>1</sup> SBTi ist eine Partnerschaft zwischen dem CDP (Carbon Disclosure Project), dem United Nations Global Compact, dem World Resources Institute (WRI) und dem World Wide Fund for Nature (WWF). Die Initiative unterstützt Firmen dabei, sich Ziele zu setzen, die im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen stehen, das im Jahr 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedet wurde. Demnach soll die Erderwärmung möglichst auf 1,5 °C, zumindest jedoch deutlich unter 2 °C gegenüber dem vorindustriellen Niveau begrenzt werden.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und Management

**Dekarbonisierung**

Dekarbonisierungsstrategie

**Wissenschaftsbasierte Ziele**

Produkte

Produktion

Dekarbonisierung in der Lieferkette

Transport und Logistik

Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement

Transport- und Mobilitätslösungen

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit

Wertschöpfungskette

Compliance, Ethik und Integrität

Anhang

**Wissenschaftsbasierte Ziele**

**Emissionen entlang der Wertschöpfungskette**



Teil der Wertschöpfungskette	Scope 1, 2 oder 3	Ungefährer Anteil am THG-Basisinventar (Basisjahr 2019) <sup>1</sup>	Absolute Emissionen (Basisjahr 2019) <sup>1</sup>
Scope 1 sind die direkten Treibhausgasemissionen, die zum Beispiel direkt in MAN-Produktionsprozessen entstehen. Auch firmeneigene Fahrzeuge verursachen THG-Emissionen, die zu Scope 1 gerechnet werden.	<b>Scope 1</b> Direkte Emissionen	0,2 %	0,2 Mio t CO <sub>2</sub> e
Bei Scope 2 handelt es sich um sogenannte indirekte Treibhausgasemissionen. Sie entstehen, wenn MAN Strom oder Wärme bezieht.	<b>Scope 2</b> Indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie		0,2 Mio t CO <sub>2</sub> e
Alle anderen indirekten Treibhausgasemissionen, die entlang unserer Wertschöpfungskette und entlang des Lebensweges unserer Fahrzeuge entstehen (u. a. aus der Nutzung unserer Produkte bei den Kunden, durch den Einkauf von Produkten und Dienstleistungen sowie durch Dienstreisen), werden Scope 3 zugerechnet.	<b>Scope 3</b> Indirekte Emissionen aus der Nutzung der verkauften Produkte (GHG Protocol – Kategorie 11 „Use of Sold Products“)	97,4 %	158,2 Mio t CO <sub>2</sub> e
	<b>Andere Scope 3</b> Andere indirekte Emissionen	2,4 %	3,9 Mio t CO <sub>2</sub> e

<sup>1</sup> Um einen hohen Reifegrad der Daten für die Berichterstattung zu erreichen, planen wir, die folgende Logik für unsere SBTi-Berichterstattung anzuwenden: Für das Jahr n werden wir unser unternehmensweites THG-Emissionsinventar und den Fortschritt gegenüber den Zielen im Jahr n+2 berichten (z. B. werden die THG-Emissionen des Jahres 2022 im Nachhaltigkeitsbericht 2024 berichtet). Die Betrachtungsgrenzen der Emissionen entsprechen dabei der Definition der SBTi und weichen von denen auf Seite 19 ab.

**Klimarisiken und -chancen**

MAN verbindet mit seinem Geschäft verschiedene Klimarisiken und -chancen, die für die Weiterentwicklung des Unternehmens bedeutsam sind:

- Regulierungsrisiken, vor allem im Hinblick auf CO<sub>2</sub>-Grenzwerte für Nutzfahrzeuge, mögliche CO<sub>2</sub>-Steuern oder den Emissionshandel für den Logistiksektor

- Wetterextreme wie Stürme, Überschwemmungen, Hagel und starker Schneefall, die zu Produktions- oder Lieferantenausfällen führen können
- Eine Risikoanalyse und Simulation des Klimawandels für die Produktion am Beispiel eines Produktionsstandortes ergab ein Risikopotenzial von extremen Hitzeperioden, die unsere Beschäftigten belasten können

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und Management****Dekarbonisierung** Dekarbonisierungsstrategie **Wissenschaftsbasierte Ziele** Produkte Produktion Dekarbonisierung in der Lieferkette Transport und Logistik Mitarbeitermobilität**Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement****Transport- und Mobilitätslösungen****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit****Wertschöpfungskette****Compliance, Ethik und Integrität****Anhang****Wissenschaftsbasierte Ziele**

- Reputationsrisiken, da die Verwendung unserer Produkte Treibhausgasemissionen verursacht und MAN somit langfristig am Markt nur erfolgreich sein kann, wenn das Unternehmen in energieeffiziente und CO<sub>2</sub>-ärmere Technologien investiert
- Zunahme von Konflikten um sich verknappende Ressourcen
- Steigende Anforderungen und zunehmende Komplexität im Geschäftsumfeld

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. Nicht zuletzt auch aufgrund von wachsenden Anforderungen unserer Kunden und weiterer Stakeholder, die zunehmend einen transparenten Umgang mit Treibhausgasen entlang des gesamten Lebenswegs erwarten.

Diese sind unter anderem:

- Energieeffizientes und treibhausgasarmes Produktportfolio
- Stärkung der Kunden- und Lieferantenbindung durch Kooperationen zur Reduktion von Treibhausgasen
- Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit durch höhere Unabhängigkeit von Energiepreisen, indem zunehmend auf die Eigenerzeugung und -nutzung von regenerativen Energien umgestellt wird

Informationen zum allgemeinen Risikomanagement-System sind im [Geschäftsbericht der TRATON GROUP 2021, S. 71 ff.](#), zu finden.

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und Management****Dekarbonisierung**

- Dekarbonisierungsstrategie
- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Produkte**
- Produktion
- Dekarbonisierung in der Lieferkette
- Transport und Logistik
- Mitarbeitermobilität

**Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement****Transport- und Mobilitätslösungen****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit****Wertschöpfungskette****Compliance, Ethik und Integrität****Anhang**

# PRODUKTE



MAN bekennt sich zu seiner Verantwortung über den gesamten Lebensweg seiner Produkte hinweg. Wir arbeiten daran – von der Rohstoffgewinnung bis zum Lebensende – weniger Treibhausgase zu emittieren.

Bei der Transformation unseres Produktportfolios hin zu treibhausgasfreien Antrieben liegt unser Fokus auf batterieelektrisch betriebenen Fahrzeugen. Sie bilden die Grundlage für unsere schweren E-Trucks, die wir ab 2024 auf den Markt bringen. Mit dem eTGE hatte MAN bereits 2018 sein erstes Serien-E-Nutzfahrzeug vorgestellt. Und im Stadtverkehr ist mit dem MAN Lion's City E seit 2019 unser vollelektrischer Stadtbus im Einsatz. (→ Seite 37)

Zusätzlich zur Elektromobilität intensivieren wir unsere Forschung im Bereich Wasserstoffmobilität. Erst wenn nach 2030 ausreichend sogenannter grüner Wasserstoff<sup>1</sup> und auch die entsprechende Infrastruktur

vorhanden sein sollte, rechnen wir in ausgewählten Anwendungsgebieten auch mit dem Einsatz von H<sub>2</sub>-Trucks, die wir aktuell gemeinsam mit Industriepartnern erforschen.

Ein zentraler Baustein auf dem Weg zu treibhausgasfreien Antrieben sind die Fahrzeugbatterien. MAN hat im Frühjahr 2021 damit begonnen, eigenes Know-how für die Montage von Batterie-Packs aufzubauen. Die Keimzelle dafür ist das eMobility Technikum am Standort Nürnberg, wo erste Batterie-Packs für die E-Fahrzeug-Erprobung und interne Tests in Einzelfertigung entstehen.

Auch der Aufbau einer Ladeinfrastruktur bildet eine Voraussetzung für die Transformation der Transportindustrie. Einen Beitrag dazu wird auch die TRATON GROUP leisten, die sich im Rahmen eines Joint Ventures am Aufbau eines Hochleistungsladenetzes in Europa beteiligt.

<sup>1</sup> Grüner Wasserstoff wird mittels Elektrolyse von Wasser unter Verwendung von Strom aus erneuerbaren Energien erzeugt.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

- Dekarbonisierungsstrategie
- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Produkte
- **Produktion**
- Dekarbonisierung in der Lieferkette
- Transport und Logistik
- Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

# PRODUKTION



Die Herstellung von Trucks und Bussen erfordert Energie und verursacht je nach Energieträger entsprechende THG-Emissionen. Durch den konsequenten Umbau und die Modernisierung der Energieversorgung, die Nutzung von erneuerbaren Energiequellen und Maßnahmen zur Energieeffizienz gelingt es uns, diese immer weiter zu reduzieren. Bis 2025 sollen die CO<sub>2</sub>-Emissionen halbiert und bis 2030 soll die Produktion unserer Produkte CO<sub>2</sub>-arm erfolgen. Das heißt, wir reduzieren die CO<sub>2</sub>-Emissionen um mindestens 95 Prozent und kompensieren max. 5 Prozent der verbleibenden Emissionen, die prozessbedingt nicht eingespart werden können. Als Bezugspunkt dienen die Werte von 2015.

Während das Augenmerk unserer bisherigen Reduktionsmaßnahmen auf die Effizienz unserer Anlagen sowie die Investition in eigene, effiziente Energieerzeugung gerichtet war, fokussieren wir uns nun auf eine kontinuierliche Effizienzsteigerung unserer Standorte. Dazu beabsichtigen wir, bis 2025 an allen Produktionsstandorten nach ISO 50001 zertifizierte Energiemanagementsysteme einzuführen. Bisher sind alle Werke bis auf Olifantsfontein (Südafrika) entsprechend zertifiziert. Die Zertifizierung des ausstehenden Werkes ist für 2024 vorgesehen.

Unsere Maßnahmen, um den Bezug von erneuerbaren Energien auszubauen, fußen auf drei Werkzeugen.

1. Eigenerzeugung von erneuerbaren Energien an den Standorten durch Investitionen oder Contracting
2. Ausbau von Power Purchase Agreements (PPA) – also der direkte Bezug von erneuerbaren Energien von Anlagenbetreibern
3. Bezug von erneuerbaren Energien von Energieversorgern

Für alle Standorte existieren Pläne mit konkreten Maßnahmen, um CO<sub>2</sub>-Emissionen Schritt für Schritt zu reduzieren.

- **Krakau (Polen):** Trotz des Ausbaus des Werkes werden die CO<sub>2</sub>-Emissionen durch ein Wärmekonzept, das die Nutzung von Holzpellets vorsieht, signifikant reduziert. Hierfür werden Säge-Reste aus europäischem Holz und polnischer Produktion und kein Frischholz verwendet.
- **Nürnberg (Deutschland):** Unser Werk in Nürnberg wird in einem umfangreichen Projekt zum Ende 2022 die Wärmeerzeugung von Braunkohle auf Fernwärme umstellen. Hierdurch werden rund 20 000 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart.
- **Ankara (Türkei) und München (Deutschland)** wurden im Berichtszeitraum auf die Versorgung mit erneuerbaren Energien umgestellt. Damit beziehen alle Produktionsstandorte von MAN Strom aus erneuerbaren Energien. Zwei Standorte erzeugen bereits eigenen regenerativen Strom aus Photovoltaik.
- **München (Deutschland):** Im Rahmen von zwei Sensibilisierungstagen für Mitarbeiter wurden rund 170 Maßnahmen für Energieeinsparungen identifiziert, davon 24 umgesetzt.
- **Olifantsfontein (Südafrika):** Mitte Dezember 2021 wurde eine PV-Anlage mit einer Gesamtkapazität von 360 kW installiert. Ziel ist es, die Energiekosten um 60 Prozent zu verringern und von der öffentlichen Energieversorgung unabhängiger zu werden.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

- Dekarbonisierungsstrategie
- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Produkte
- Produktion**
- Dekarbonisierung in der Lieferkette
- Transport und Logistik
- Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

## Produktion

Energieverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen

Der Energieverbrauch der MAN-Produktionsstandorte ist 2021 im Vorjahresvergleich leicht gestiegen und lag bei 0,7 Mio MWh (2020: 0,69 Mio MWh). Der Energieverbrauch je Fahrzeug ist von 10,9 MWh im Jahr 2020 auf 10,1 MWh pro Einheit im Jahr 2021 gesunken, da die verkauften Stückzahlen, begünstigt durch den globalen Aufschwung nach dem Krisenjahr 2020, wieder gestiegen sind. In Summe wurden 2021 an unseren Standorten 0,13 Millionen MWh aus erneuerbaren Energien bezogen. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen pro produziertem Fahrzeug sind im Berichtszeitraum um 27 Prozent gesunken. Im gleichen Zeitraum sind auch die absoluten CO<sub>2</sub>-Emissionen der Produktionsstandorte um 21 Prozent gesunken.

Energieverbrauch 

In MWh	2019	2020	2021
Direkter Energieverbrauch (Brennstoffe und -gase)	383 030	337 754	333 018
Indirekter Energieverbrauch	401 237	353 544	366 238
Elektrische Energie	258 684	226 446	226 723
Davon Fremdbezug aus erneuerbaren Energiequellen	77 867	67 282	128 643
Wärmeenergie	142 552	127 098	139 515
Davon Eigenerzeugung aus erneuerbaren Energiequellen	0	0	0
Davon Fremdbezug aus erneuerbaren Energiequellen	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>784 267</b>	<b>691 298</b>	<b>699 256</b>

Direkter Primärenergieverbrauch 

In MWh	2019	2020	2021
Heizöl	7 242	5 008	4 771
Erdgas	245 469	223 536	237 234
Diesel	129 158	108 343	90 057
Sonstige <sup>1</sup>	1 160	867	956

<sup>1</sup> Benzin zum Brennstoffeinsatz am Standort und Brenngase für Fertigungsprozesse.

Energieverbrauch pro produziertem Fahrzeug 

In MWh pro Stück	2019	2020	2021
	8,8	10,9	10,1

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

In Tonnen CO <sub>2</sub>	2019	2020	2021
Indirekte Emissionen	143 116	115 552	77 341
Direkte Emissionen	86 537	75 872	73 164
<b>Gesamt</b>	<b>229 654</b>	<b>191 424</b>	<b>150 505</b>

<sup>1</sup> Direkte Emissionen resultieren aus der Verbrennung von Primärenergieträgern, z. B. Erdgas, Heizöl, Diesel; indirekte Emissionen resultieren aus fremdbezogenem Strom sowie Fernwärme. Die Berechnung der Emissionen erfolgt grundsätzlich auf Basis der VDA-Emissionsfaktoren. Hierbei handelt es sich um alle Produktionsstandorte, der Standort St. Petersburg ist ebenfalls mit einbezogen.

CO<sub>2</sub>-Emissionen pro produziertem Fahrzeug 

In Tonnen pro Stück	2019	2020	2021
	2,6	3,0	2,2

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

- Dekarbonisierungsstrategie
- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Produkte
- Produktion**
- Dekarbonisierung in der Lieferkette
- Transport und Logistik
- Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

## Produktion

## Luftschadstoffemissionen

Die Luftschadstoffemissionen waren an fast allen Standorten im Jahr 2021 rückläufig.

Luftschadstoffe 

In Tonnen	2019	2020	2021
Schwefeldioxid (SO <sub>2</sub> )	0,51	0,45	0,42
Stickoxide (NO <sub>x</sub> )	198	169	143
Staub	0,82	0,73	0,58
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	701	656	534

Im Berichtsjahr meldeten die Standorte Investitionen von rund 5,6 Mio € in Umweltschutzmaßnahmen (2020: 2,6 Mio €). Der Standort Starachowice in Polen investierte im Jahr 2021 mehr als doppelt so viel wie im Vorjahr, um mit einer verbesserten Anlagentechnik Luftschadstoffemissionen aus Lackierprozessen zu reduzieren. Die Auswirkungen dieser Investitionen werden sich erst im Laufe des Jahres 2022 bemerkbar machen.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management**Dekarbonisierung**

- Dekarbonisierungsstrategie
- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Produkte
- Produktion
- Dekarbonisierung in der Lieferkette**
- Transport und Logistik
- Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

# DEKARBONISIERUNG IN DER LIEFERKETTE



Um zielgerichtet Maßnahmen zur Treibhausgasreduktion umzusetzen, werden unsere Beschaffungsprozesse kontinuierlich weiterentwickelt. Ziel ist es, die größten Emissionsquellen entlang der Lieferkette systematisch mithilfe von Ökobilanzen zu identifizieren und die Lieferanten entlang der gesamten Wertschöpfungskette in die Verantwortung für die Umwelt Auswirkungen unserer Fahrzeuge einzubeziehen.

Auf die Kategorie „Purchased Goods & Services“ im Scope 3 Upstream des Greenhouse Gas Protocol entfallen bei MAN rund 2 Prozent aller Treibhausgasemissionen. In einer vertieften Materialanalyse wurden drei große Emissionshotspots identifiziert, die in der Lieferkette bei einem Truck mit Verbrennungsmotor und bei einem batterieelektrischen Antrieb den größten Teil der Emissionen ausmachen. Von den insgesamt 27 t CO<sub>2</sub>e, die bei einer Diesel-Sattelzugmaschine in der vorgelagerten Lieferkette anfallen, macht Stahl etwa die Hälfte der Treibhausgasemissionen aus und Kunststoffe etwa ein Fünftel. Bei einem BEV-Truck schlägt die Batterie am stärksten zu Buche aufgrund der eingesetzten Kathoden- und Anodenmaterialien sowie der hohen Energieintensität bei der Herstellung der Batteriezelle.

Bei der Herstellung eines batterieelektrischen Fahrzeuges (inkl. Rohstoffgewinnung) steigen die Treibhausgasemissionen aufgrund der Batterien gegenüber einem Dieselfahrzeug zunächst an. In der Nutzungsphase verursachen unsere Batteriefahrzeuge unter Verwendung des EU-Strommixes im Vergleich zu einem konventionellen Fahrzeug mit EU-Dieselmix jedoch weniger Treibhausgasemissionen. Insgesamt schneiden somit die Batteriefahrzeuge über den Lebensweg hinweg typischerweise besser ab. Durch die Minderung von Emissionen in der Nutzungsphase

durch batterieelektrische Antriebe steigt allerdings der anteilige Beitrag der Lieferkettenemissionen am Gesamtergebnis an. Aus diesem Grund betrachtet MAN Truck & Bus gemeinsam mit seinen Zulieferern Optionen, um die in der Lieferkette anfallenden Treibhausgasemissionen zu senken.

2021 ist die MAN Beschaffung auf die strategisch wichtigen Stahlhersteller zugegangen, um den Status quo sowie die Entwicklung von Stahl, der mit sogenanntem grünen Wasserstoff produziert wurde, abzufragen. Eine wirtschaftliche Analyse vom Einsatz des sogenannten grünen Stahls wird bis 2022 durchgeführt. Beim Hotspot Batterie kommt im Volkswagen Konzern ein Lastenheft zum Einsatz, welches die Verwendung von Strom aus erneuerbaren Energiequellen bei der Batteriezellherstellung fordert. Durch den Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien in der Batteriezellfertigung sinkt die Treibhausgasbilanz der aktuell eingesetzten Batteriezellen in der unternehmenseigenen Lieferkette um etwa 15 Prozent. Für zukünftige Batterietechnologien werden Möglichkeiten zur weiteren Reduktion der Treibhausgasemissionen in der Herstellung identifiziert und gemeinsam mit dem Bereich Engineering in Entwicklungs- und Beschaffungsprozesse eingesteuert.

Die Einbindung der Treibhausgasemissionen bei Vergaben der MAN Truck & Bus ist für die Zukunft angedacht. Verschiedene Ansätze werden hierfür im Volkswagen Konzern diskutiert. Als Mitglied der internen Volkswagen Working Group Decarbonization findet ein wöchentlicher Austausch zu den Themen Dekarbonisierungsstrategie, Ziele, Dekarbonisierungsansätze sowie -maßnahmen statt.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

- Dekarbonisierungsstrategie
- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Produkte
- Produktion
- Dekarbonisierung in der Lieferkette
- Transport und Logistik**
- Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

## TRANSPORT UND LOGISTIK

Die Reduktion von Umweltauswirkungen aus Transport und Logistik ist Bestandteil des integrierten Umweltmanagementsystems bei MAN. Hierzu wird zur kontinuierlichen Reduktion des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes fortlaufend an der Optimierung von Transportstrukturen und -abläufen gearbeitet. Zur Ermittlung der CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Transportvorgängen wurde ein entsprechendes Berechnungstool implementiert.

Um den CO<sub>2</sub>-Ausstoß in unserer eigenen Transportkette zu senken, nutzen Gebietspediteure Knotenpunkte für Lieferungen, um Sendungen zu bündeln, eine optimale Auslastung der Trucks sicherzustellen und Leerfahrten zu vermeiden. Als Nutzfahrzeughersteller legen wir auch bei unseren Dienstleistern großen Wert darauf, dass sie modernste Trucks einsetzen. So ist gewährleistet, dass sie neueste Abgasvorschriften einhalten, mit niedrigem Energieverbrauch betrieben werden und damit möglichst emissionsarm sind.

Innerhalb der Logistik von MAN wurden im Berichtsjahr 70 737 Tonnen CO<sub>2</sub> (2020: 58 133 Tonnen CO<sub>2</sub>) im Rahmen der Zulieferung und 86 890 Tonnen CO<sub>2</sub> (2020: 66 917 Tonnen CO<sub>2</sub>) bei der Auslieferung der Produkte emittiert. Dies entspricht einem Anstieg von 26 Prozent gegenüber dem Jahr 2020 und einer Erhöhung der Emissionen um 11,6 Prozent auf 1,72 Tonnen CO<sub>2</sub> je Fahrzeug.

Dieser signifikante Anstieg ist hauptsächlich auf das gestiegene Produktionsprogramm Truck und TGE nach dem starken Einbruch ausgelöst durch die COVID-19-Pandemie zurückzuführen, welches jedoch noch nicht wieder auf dem Stand vor der Pandemie angekommen ist.

Im Bereich Zulieferungen und Zwischenwerkverkehre trugen Stückzahlerhöhungen im Rahmen der internen Umstrukturierungen im Produktionsverbund von MAN zur Erhöhung des Ausstoßes bei:

- Die Produktion nicht angetriebener Achsen für die Schwestermarke Scania durch das MAN-Werk in Salzgitter stieg nochmals von ca. 78 900 produzierten Achsen im Jahr 2020 auf ca. 85 400 produzierte Achsen im Jahr 2021 an.
- Im Bereich Leergutrückführung stiegen die Transporte und somit die CO<sub>2</sub>-Ausstöße an; unter anderem ausgelöst durch die Volumenverlagerung in das Werk Krakau, woraus eine erhöhte Behälterbindung im Leergutkreislauf resultiert.

Dem weiterhin bestehenden Absatzrückgang von Bussen stehen die sich positiv entwickelnden Verkaufszahlen der Produktpalette TGE mit einem erneuten Anstieg gegenüber. Die Absätze im Bereich Truck sind gegenüber 2020 wieder leicht angestiegen. Die Transportströme für Fahrzeuge, die zerlegt an Montagewerke verschickt werden (Completely Knocked Down, kurz: CKD), bewegen sich noch auf niedrigem Niveau. Zudem stiegen bei den Luftfrachten die transportierten Tonnagen aufgrund von Expresslieferungen an. Dies führte im Bereich Auslieferung zu einer Erhöhung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes. Daraus resultiert die Erhöhung der THG-Emissionen pro Fahrzeug im gesamten Inbound und Outbound.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

- Dekarbonisierungsstrategie
- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Produkte
- Produktion
- Dekarbonisierung in der Lieferkette
- Transport und Logistik**
- Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

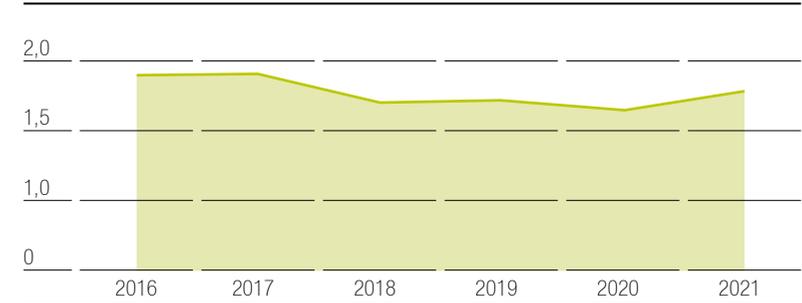
Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

## Transport und Logistik

Der Bereich Logistik von MAN Truck & Bus führte zur Verbesserung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes im Jahr 2021 folgende Maßnahmen durch:

- Kooperation mit der Schwestermarke Scania zur Effizienzsteigerung und Erzielung von Synergieeffekten durch Kombination gegenläufiger Verkehre in geringvolumigen Märkten im Bereich Fahrzeugdistributionslogistik zur Vermeidung von Leerkilometern.
- Implementierung eines Bahnkonzeptes in Kooperation mit der Volkswagen AG zur Belieferung der Produktpalette „TGE“ nach Italien zur Reduktion von Straßentransporten.
- Fortführung der Analysen zur Konzeption einer Roadmap zur Dekarbonisierung im Bereich Transport und Logistik.

Logistik-CO<sub>2</sub>-Emissionen je produziertes Fahrzeug in Tonnen

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung**

- Dekarbonisierungsstrategie
- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Produkte
- Produktion
- Dekarbonisierung in der Lieferkette
- Transport und Logistik

**■ Mitarbeitermobilität****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement****Transport- und  
Mobilitätslösungen****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Wertschöpfungskette****Compliance,  
Ethik und Integrität****Anhang**

# MITARBEITERMOBILITÄT

Gruppenweit gelten 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 Corona-Pandemie bewährt. Persönliche Kontakte durch virtuelle Meetings zu ersetzen, führte zu einer deutlichen Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen: Im Berichtsjahr verursachten Dienstreisen ca. 795 Tonnen CO<sub>2</sub>-Emissionen. Erfasst sind hierbei die über das zentrale Reisebüro in Deutschland gebuchten Dienstreisen. Davon entfielen rund 73 Prozent

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 MAN-Standort 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.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement**Transport- und  
Mobilitätslösungen

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

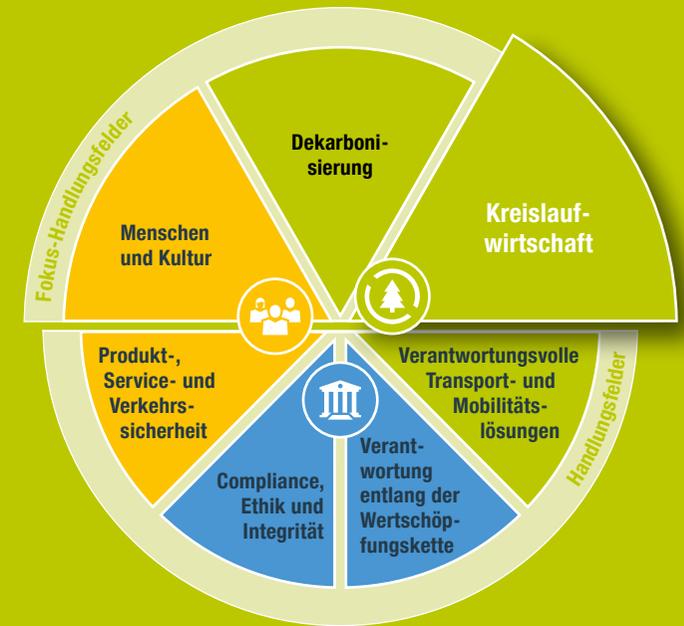
Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

Anhang

# KREISLAUFWIRTSCHAFT

Das heutige Wirtschaftssystem nach dem Prinzip von Wachstum und Konsum und der damit einhergehenden „Wegwerfmentalität“ bringt sowohl die Umwelt als auch die Gesellschaft an ihre Grenzen. Wir richten unsere neue MAN-Nachhaltigkeitsstrategie am Konzept der planetaren Grenzen aus. Für uns ist der zwingende Schluss, dass MAN seinen Beitrag zur zirkulären Wirtschaft in Bezug auf Kreislauffähigkeit der Materialien, Optimierung der Lebensdauer und Verbesserung der Produktnutzung und -auslastung leisten muss. Die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle, die den Wandel vorantreiben, ist unser Ziel.



## Im Fokus:

- Schließung des Materialkreislaufs
- Optimierung der Lebensdauer von Produkten und Komponenten
- Verbesserung der Produktnutzung und -auslastung
- Förderung innovativer Geschäftsmodelle

Ökonomischer Erfolg und ökologisch nachhaltiges Handeln gehen heute Hand in Hand. In Zeiten von Rohstoffknappheit und global anfälligen Lieferketten müssen wir Materialkreisläufe schließen und vor dem Hintergrund der Hochskalierung neuer Antriebsformen zu deutlich verbesserten Recyclingquoten kommen. Die Lebensdauer unserer Fahrzeuge und Komponenten werden wir weiter verlängern und die Auslastung unserer Produktionskapazitäten verbessern. Neue innovative digitale Geschäftsmodelle werden den Wandel hin zur Kreislaufwirtschaft ebenfalls beschleunigen.

Alexander Vlaskamp,  
Vorsitzender des Vorstands

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement**Transport- und  
Mobilitätslösungen

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

Anhang

# KREISLAUFWIRTSCHAFT ALS HANDLUNGSPRINZIP

Gerade in Zeiten von Rohstoffknappheit und sensitiven Lieferketten zeigt sich, dass ökonomischer Erfolg und ressourcenschonende Handlungsprinzipien Hand in Hand gehen. Deshalb setzt MAN auf das Prinzip der Kreislaufwirtschaft und hat das Thema durch seine Wesentlichkeitsanalyse als strategisches Fokushandlungsfeld definiert. Neben einem positiven Beitrag für ein ressourcenschonendes Wirtschaften (siehe Kasten), wollen wir auch regulatorischen Entwicklungen wie dem EU Green Deal Rechnung tragen. Aber auch die zunehmende Nachfrage nach nachhaltigeren Produkten und Services sowie neue Geschäftspotenziale für MAN bestärken uns auf unserem eingeschlagenen Weg.

Vier wesentliche Bausteine hat MAN für seinen Übergang zur Kreislaufwirtschaft identifiziert:

- Schließen des Materialkreislaufs: den Anteil kreislauffähiger Materialien steigern, Ressourcenrückgewinnung ermöglichen und damit die Belastung unserer Umwelt reduzieren (→ Seite 27)
- Optimierung der Lebensdauer: die Lebenszeit von Produkten und Komponenten verlängern (→ Seite 29)
- Verbesserung der Produktnutzung und -auslastung: die vorhandenen Kapazitäten bestmöglich ausschöpfen und damit eine möglichst effiziente Produktnutzung sicherstellen (→ Seite 30)
- Innovative Geschäftsmodelle als Beschleuniger: neue Geschäftsmodelle fördern, die den Wandel beschleunigen (→ Seite 31)

Um dem umfassenden Ansatz einer zirkulären Wirtschaft gerecht zu werden, fassen wir unter dem Thema Kreislaufwirtschaft nachfolgend bestehende Ansätze und Aktivitäten zu diesem Thema zusammen.

## Warum Kreislaufwirtschaft?

Unsere heutige Wirtschaftsweise funktioniert überwiegend nach dem „Take – Make – Use – Waste-Prinzip“. Das heißt, wir entnehmen der Erde Materialien, stellen daraus Produkte her und werfen sie in den meisten Fällen schließlich nach der Nutzung als Abfall weg – der Prozess ist linear. Dieses System hat dazu geführt, dass wir zwar großes, ökonomisches Wachstum, vor allem in den letzten 70 Jahren, erreicht haben. Dies geht jedoch zu Lasten der Umwelt, deren Ressourcen endlich sind, und nicht zuletzt zu Lasten der Gesellschaft, die die hohen Folgekosten tragen muss.

In einer zirkulären Wirtschaftsweise sind alle Prozesse darauf ausgerichtet, das Entstehen von Abfall – und damit eine weitere Belastung unserer Umwelt – zu verhindern und somit ökonomisches Wachstum von Ressourcenverbrauch zu entkoppeln. Die Kreislaufwirtschaft<sup>1</sup> fußt auf den folgenden drei Prinzipien:

- Abfall und Umweltverschmutzung verhindern
- Materialien und Produkte im Kreislauf (er-)halten
- Natürliche Systeme regenerieren

In der Entwicklungsphase eines Produktes findet sich dabei der Schlüssel zum Erfolg: Damit Produkte erfolgreich im Kreislauf gehalten werden können, ist es wichtig, dass sie im Hinblick auf ihre spätere Kreislauffähigkeit entwickelt werden. Unter diesem Gesichtspunkt wollen wir entspre-

<sup>1</sup> Basierend auf der Definition der Ellen MacArthur Foundation

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement**Transport- und  
Mobilitätslösungen

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

Anhang

**Kreislaufwirtschaft als Handlungsprinzip**

chend alle Aktivitäten entlang der gesamten Wertschöpfungskette in Richtung einer zirkulären Wirtschaftsweise (statt einer linearen) ausrichten. Dazu muss eine neue Denkweise im Unternehmen etabliert und begleitende Leitprinzipien und Strategien eingeführt werden. MAN hat sich mit seiner neuen strategischen Ausrichtung auf den Weg gemacht, diese Transformation im eigenen Unternehmen voranzutreiben.

**Schließen des Materialkreislaufs**

MAN beabsichtigt, den Anteil kreislauffähiger Materialien zu steigern bzw. Materialien im Kreislauf zu halten, nachdem sie einmal der Erde entnommen wurden. Im Ergebnis soll ein möglichst effizienter Umgang mit Rohstoffen erwirkt sowie eine Verschmutzung unserer Umwelt durch Abfall oder Abwasser reduziert werden. Im Fokus stehen hierbei folgende Leitgedanken:

- Vermeidung oder Reduktion des Einsatzes von neuen, teilweise seltenen bzw. schädlichen Rohstoffen
- Recycling von verbauten Komponenten, Bauteilen und Materialien zu wiederverwertbaren Rohstoffen
- Vermeidung oder Reduktion von Umweltverschmutzung durch Abfall/Abwasser, die trotz Kreislaufwirtschaft entsteht, gepaart mit einem verantwortungsvollen Umgang mit dem dennoch entstehenden Abfall/Abwasser.

Nachfolgend gehen wir auf einige konkrete Beispiele zur Realisierung dieses Bausteins ein.

**Recycling und Abfall**

In der Steuerung und Ausrichtung der Produktion ist die stoffliche Verwertung ein wichtiges Kriterium bei der Reduktion der produktionsbasierten Umweltauswirkungen. Die Umweltschutzabteilung jedes Standortes verantwortet bei MAN daher das Thema Abfall im Rahmen des Umweltmanagementsystems. Für alle Standorte gibt es Abfallziele, die im Wesentlichen darin bestehen, Abfälle zu vermeiden und nicht vermeidbare Abfälle besser zu sortieren, um sie im Anschluss hochwertiger verwerten zu können. Die Beseitigung und die Verwertung der gefährlichen Abfälle unterliegen den lokalen Abfallgesetzen.

Die gesamte Abfallmenge der Produktion belief sich im Berichtsjahr auf rund 87 016 Tonnen (2020: 73 961 Tonnen), wovon 91 Prozent wiederverwertet wurden. Nach wie vor korrelieren die Abfallmengen stark mit dem Produktionsvolumen. Da die Produktion nach dem pandemiebedingten Einbruch im Jahr 2020 im Berichtsjahr wieder etwas angestiegen ist, stiegen auch die Abfallmengen um ca. 10 Prozent.

Im Berichtsjahr wurden an mehreren Standorten nicht produktionsrelevante Abfälle (Bauabfälle) erfasst. Diese beliefen sich auf 13 352 Tonnen (2020: 5 200 Tonnen), da es in 2021 mehr Baumaßnahmen gab.

Die von MAN hergestellten Produkte bestehen im Wesentlichen aus Materialien, die sich recyceln lassen. Um Rohstoffe zu sparen, achten wir deshalb in unserer Gießerei in Nürnberg besonders auf die Wiederverwertung von Metallen. Zudem wird am dortigen Standort spezifizierter Schrott aus externen und internen Recyclingprozessen bezogen und weiterverwertet. Aufgrund der steigenden Elektrifizierung seiner Flotte, setzt sich MAN darüber hinaus verstärkt mit dem Thema Batterierecycling auseinander.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement**Transport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

**Kreislaufwirtschaft als Handlungsprinzip**

Unser Standort Pinetown in Südafrika hat 2021 verschiedene Maßnahmen zur Reduktion seiner Umweltauswirkungen durchgeführt. Das Projektteam „Environmental Footprint Warriors“ hat zunächst die wirksamsten Maßnahmen definiert und dann nach schnell umsetzbaren Lösungswegen gesucht. So wurde beispielsweise die Abfalltrennung am Standort verbessert, indem zusätzliche recyclingfähige Materialien wie Kabelbinder oder Endkappen in der Produktion identifiziert wurden und im nächsten Schritt dem Recyclingkreislauf zugeführt werden. Auch Holz wird nun für eine Zweitverwertung beim Häuserbau oder für künstlerische Zwecke genutzt.

Am Logistikstandort Salzgitter in Deutschland wurden Maßnahmen zur Verpackungsoptimierung umgesetzt. Ein neues Verpackungskonzept, welches beispielsweise den Einsatz von größenflexiblen Kartons vorsieht, wurde eingeführt. Auch bestehende Maßnahmen wurden verbessert, wie zum Beispiel die Reduktion des Füllmaterials und der Wechsel von Luftpolsterfolie auf Packpapier. Insgesamt konnten durch die vielfältigen Einzelmaßnahmen im Bereich der Ersatzteillogistik eine Verpackungsreduktion von 61,5 Tonnen und eine CO<sub>2</sub>-Reduktion von 7,5 Tonnen im Jahr 2021 erzielt werden.

Im Oktober 2020 wurde ein Mehrwegsystem an Standorten mit MAN-eigenen Kantinen eingeführt. Über das Mehrwegsystem VYTAL wird ein rollierendes Pfandsystem angeboten. Die Mitarbeiter können die Mehrwegschalen zunächst kostenfrei mitnehmen und diese innerhalb eines 14-Tage-Zeitraums in den Kantinen zurückgeben. Über einen Lebenszyklus von mind. 200 Befüllungen spart jede VYTAL-Schale bis zu 30 kg CO<sub>2</sub> im Vergleich zu entsprechenden Einwegverpackungen.

**Produktionsrelevante Abfälle**

In Tonnen	2019	2020	2021
Gesamtabfallmenge zur Beseitigung	7 507	7 216	7 947
Gefährlich	3 646	3 353	3 355
Ungefährlich	3 861	3 863	4 592
Gesamtabfallmenge zur Verwertung	43 240	30 519	38 468
Gefährlich	7 099	8 836	9 826
Ungefährlich	36 141	21 683	28 642
Metallische Abfälle	44 098	36 225	40 601
<b>Gesamtabfallmenge</b>	<b>94 845</b>	<b>73 961</b>	<b>87 016</b>
<b>Verwertungsquote in %</b>	<b>92</b>	<b>90</b>	<b>91</b>

**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 Gewässerschutzbeauftragten obligatorisch für alle Standorte vor und geht damit über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus. Grundsätzlich wird an allen Standorten ein Wassermanagement durchgeführt. Maßnahmen zur Einsparung von Wasser betreffen Produktionsprozesse, wie verbesserte Standzeiten von Waschmaschineninhalten und Badpflege bei Tauchlackierungen oder auch Reduktion des Sanitär-

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement**Transport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

**Kreislaufwirtschaft als Handlungsprinzip**

wasserverbrauchs – beispielsweise durch neue Armaturen und Einsatz von Perlatoren, wie es am Standort Ankara durchgeführt wurde. Zudem werden im Rahmen unserer Risikobewertung und Nachhaltigkeitsstrategie auch Gebiete mit erhöhtem Wasserrisiko betrachtet. Insgesamt war der Wasserverbrauch im Berichtsjahr etwas geringer als im Vorjahr.

Im Berichtsjahr haben wir einen Großteil des Wasserbedarfs durch Brunnenwasser gedeckt. Die in den letzten Jahren in München umgesetzte zentrale Brunnenwasserversorgung hat sich auch 2021 in einer deutlichen Reduzierung der benötigten Wassermenge für die Kühlung von Anlagen und Prozessen bemerkbar gemacht. Der Anteil der Frischwassermenge aus Fremdbezug an der Gesamtfrischwassermenge in München lag im Berichtsjahr bei 6,7 Prozent (2020: 5,9 Prozent).

Die berichtete Abwassermenge wird als Indirekteinleiter für MAN Truck & Bus kommunalen Kläranlagen zugeführt. An einigen Standorten wie beispielsweise München, Nürnberg, Ankara oder Starachowice 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 bedarfsweise vor der Einleitung in den Kanal durch Leichtflüssigkeitsabscheideranlagen vorbehandelt. Die Abwassermenge ist aufgrund von Niederschlagswassereinträgen teilweise höher als der Trinkwasserverbrauch. Um den Zustand der Abwasserkanalsysteme zu ermitteln, werden in Teilbereichen sogenannte TV-Untersuchungen (kameragestützt) eingesetzt. Die gezielte Sanierung des Kanalnetzes, die teilweise in mehreren Schritten erfolgt, führt zu einer kontinuierlichen Senkung des Wasserverbrauchs.

**Wassernutzung und Abwassermenge<sup>1</sup>**

In m <sup>3</sup>	2019	2020	2021
Gesamtfrischwasser	3 935 742	3 462 721	3 197 779
Aus Fremdbezug (inkl. Trinkwasser)	547 279	455 052	459 406
Aus Eigengewinnung (inkl. Brunnenwasser)	3 388 463	3 007 669	2 738 373
Oberflächenwasser aus Seen, Flüssen, Meeren	0	0	0
Menge des wiederverwendeten Wassers	491	184	192
Verwendetes Regenwasser	637	489	546
Abwasser	620 615	549 518	553 696

<sup>1</sup> Nur Standorte mit Produktion sind im Berichtsrahmen enthalten.

**Optimierung der Lebensdauer**

Für die Realisierung der Ziele einer Kreislaufwirtschaft setzt MAN auch auf die Verlängerung der Lebenszeit von Produkten und Komponenten. Im Fokus stehen hierbei folgende Leitgedanken:

- Wiederverwendung von Bauteilen und Komponenten
- Wiederaufbereitung von Bauteilen, Komponenten und Fahrzeugen
- Instandhaltung und Reparatur von Produkten und verschlissenen Komponenten/Bauteilen

Nachfolgend gehen wir auf einige konkrete Beispiele zur Realisierung dieses Bausteins ein:

**Vorausschauendes Wartungsmanagement**

Ein vorausschauendes Wartungsmanagement hilft dabei, Fahrzeuge bedarfsgerecht zu warten und Verschleißteile rechtzeitig auszutauschen. Das proaktive, digitale Wartungs- und Reparaturmanagement wertet alle relevanten Fahrzeugdaten aus und leitet sie an einen MAN Servicestütz-

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement**Transport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

**Kreislaufwirtschaft als Handlungsprinzip**

punkt weiter, der wiederum aktiv und frühzeitig über anstehende Wartungsbedarfe informiert und Werkstatttermine intelligent bündelt. Damit bildet das digitale Wartungsmanagement MAN ServiceCare eine wichtige Säule, um die Lebenszeit von Produkten und Komponenten zu erhöhen und Fahrzeuge schneller wieder verfügbar zu machen.

**Wiederaufbereitung von gebrauchten Komponenten**

Eine lange Lebenszeit der einzelnen Komponenten ist nicht nur wirtschaftlich sinnvoll, sondern vermeidet auch THG-Emissionen und Ressourcen, die bei der Neuproduktion anfallen bzw. verbraucht würden. MAN Truck & Bus bereitet aus diesem Grund Altmotoren bzw. -teile, z. B. Kühlwasserpumpen oder Kurbelwellen, professionell auf und führt sie unter der Marke MAN Original Teile ecoline bzw. Original Motoren ecoline+ zurück in die Nutzungsphase. Das Portfolio umfasst mehr als 4 000 Positionen und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Nachhaltigkeit der Ersatzteilversorgung. Allein im Jahr 2021 wurden 1 440 Motoren wiederaufbereitet. Doch mit der Wiederaufbereitung lässt sich nicht nur die Lebensdauer von Komponenten und damit unserer Produkte erhöhen. Eine vom TÜV Nord zertifizierte Studie zeigt auch, dass bei der Aufbereitung eines ecoline-Zylinderkopfes gegenüber der Produktion eines baugleichen neuen Zylinderkopfes 85 Prozent weniger CO<sub>2</sub> ausgestoßen wird. Darüber hinaus werden Methanemissionen, Energieverbrauch und Rohstoffe wie Gussmaterial eingespart.

**Weiterverwendung von gebrauchten 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-Ladenetz

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.

**Verbesserung der Produktnutzung und -auslastung**

Wir möchten bereits vorhandene Kapazitäten bestmöglich nutzen, um damit eine bessere Auslastung unserer Produkte in der Nutzungsphase zu erreichen. Im Fokus stehen hierbei folgende Leitgedanken:

- Wiederverwendung von Produkten
- Umbau bzw. Nachrüstung und Freischaltung neuer Features
- Veränderung des Einsatzzwecks

Nachfolgend gehen wir auf einige konkrete Beispiele zur Realisierung dieses Bausteins ein:

**Vermietung von Fahrzeugen**

Als Alternative zum Kauf eines neuen Lkw können über MAN Rental Nutzfahrzeuge direkt bei MAN „on demand“ (und damit flexibel) gemietet werden. Durch die Wiederverwendung der Trucks durch mehrere Nutzer können zum einen Ressourcen, die für den Kauf eines möglicherweise nicht ausgelasteten Neufahrzeuges anfallen würden, eingespart werden. Zum

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement**Transport- und  
Mobilitätslösungen

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

Anhang

**Kreislaufwirtschaft als Handlungsprinzip**

anderen aber wird ein Fahrzeug vor allem nur dann angemietet, wenn es auch wirklich zum Einsatz kommen soll. Damit vermeidet man inaktive Standzeiten von Fahrzeugen und wirtschaftet mit den bereits auf dem Markt vorhandenen Kapazitäten.

**Digitale Nachrüstung von Features**

Digitale Services von MAN tragen dazu bei, Fahrzeuge auf den neuesten Stand zu bringen. So können über MAN Now flexibel Upgrades „over the air“ aufs Fahrzeug übertragen werden. Damit kann auch die Software von bereits in der Nutzung befindlichen Fahrzeugen mit neuen Funktionen ausgestattet werden – ohne dafür in die Werkstatt zu müssen oder eine neue Hardware zu verbauen (→ Seite 39).

**Innovative Geschäftsmodelle als Beschleuniger**

MAN betrachtet neue Geschäftsmodelle – die den Wandel weg von einem linearen Wirtschaftsmodell, hin zu einem zirkulären Wirtschaftsmodell beschleunigen – als Enabler für den Erfolg der Kreislaufwirtschaft. Um diese Geschäftsmodelle realisieren zu können, arbeiten wir u. a. an folgenden Aspekten:

- Entwicklung von konkreten Zielen und deren Verankerung und Operationalisierung in der Organisation
- Schaffung von Datentransparenz entlang der Wertschöpfungskette und die Nutzung dieser Daten
- Aufbau von dedizierten internen Strukturen und externen Partnerschaften (das Denken in Ökosystemen)
- Identifikation existierender und neuer Potenziale

Da dieser Baustein unserer Definition einer Kreislaufwirtschaft wiederum entlang der drei zuvor genannten Bausteine zur Wirkung kommt und für deren Erfolg entscheidend ist, gehen wir an dieser Stelle nicht weiter auf konkrete Beispiele ein.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement**Transport- und  
Mobilitätslösungen

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

Anhang

# UMWELTMANAGEMENT

## Integriertes Umwelt- und Energiemanagement

MAN steuert sein Umwelt- und Energiemanagement gemäß den Anforderungen der ISO 14001 und EMAS sowie das Energiemanagementsystem gemäß der ISO 50001 (Energie und Emissionen → Seite 19).

Beide Systeme sind eng verknüpft zu einem integrierten System mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem gemäß ISO 45001.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, alle Produktionsstandorte nach dem Umweltmanagementstandard ISO 14001 zertifizieren zu lassen, für neun Standorte haben wir das bereits umgesetzt. Vier dieser Standorte sind zusätzlich gemäß der Europäischen Verordnung für das Umweltma-

nagement (EMAS) validiert und veröffentlichen regelmäßig eine standortbezogene Umwelterklärung. Unser Standort in Olifantsfontein in Südafrika soll im laufenden Geschäftsjahr 2022 nach ISO 14001 zertifiziert werden. Damit sind dann alle Standorte zertifiziert. Die Zertifizierung des Energiemanagementsystems nach ISO 50001 ist an acht von zehn Standorten erfolgt.

Auch der Mitte 2021 in den Produktionsverbund hinzugekommene Standort Banovce ist auf dem Weg zu einem zertifizierten Umwelt- und Energiemanagementsystem. Das Arbeitsschutzmanagementsystem ISO 45001 ist hier – wie an den anderen MAN-Standorten – bereits zertifiziert.

### Standortzertifizierungen

Standorte	Zertifiziert ISO 14001	Validiert EMAS	Zertifiziert ISO 45001	Zertifiziert ISO 50001
<b>Lkw</b>				
München	●	●	●	●
Krakau	●	●	●	●
Dachau	●	nv	●	●
Salzgitter	●	nv	●	●
Pinetown	●	nv	●	●
<b>Bus</b>				
Ankara	●	nv	●	●
Olifantsfontein	2022	nv	●	2024
Starachowice	●	nv	●	●
<b>Komponenten</b>				
Banovce	2022	nv	●	2024
Nürnberg	●	●	●	●
Salzgitter	●	●	●	●

nv = nicht validiert

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement**Transport- und  
Mobilitätslösungen

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

Anhang

**Umweltmanagement****Organisation und Zielsetzung**

Unsere Umweltmanagementsysteme sind in einem Verbundsystem über alle Standorte organisiert. Gemeinsam mit der Zentralfunktion für das Umwelt-, Energie- und Arbeitsschutzmanagementsystem arbeiten alle Standorte an der kontinuierlichen Verbesserung der Umwelt- und Sicherheitsleistung sowie der Energieeffizienz.

MAN Truck & Bus verfolgt übergeordnete Umwelt-, Klimaschutz- und Energieziele:

- Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen (→ Seite 19)
- Senkung des Energieverbrauchs (→ Seite 19)
- Nutzung von erneuerbaren Energien (→ Seite 19)
- Effiziente Nutzung von Wasser und die Senkung der Abfallmengen (→ Seite 27f.)
- Zur Beurteilung und Berechnung der Umweltauswirkungen erarbeitet MAN aktuell einen sogenannten Production Environmental Footprint, der Umwelteinflüsse auf Basis der „Methode der ökologischen Knappheit“ integriert. Der Production Environmental Footprint berücksichtigt dabei die wesentlichen Umweltaspekte wie Frischwasser, Abfall oder VOC (Volatile organic components)-Emissionen zusätzlich zu den bereits definierten CO<sub>2</sub>- und Energiezielen. Voraussichtlich ab dem kommenden Nachhaltigkeitsbericht 2022 können hierzu erste Ergebnisse berichtet werden.

Auf dieser Basis werden dezentrale Ziele und Maßnahmen an den Standorten erarbeitet und umgesetzt, die bei Bedarf durch weitere lokale Ziele und Maßnahmen ergänzt werden. Der Informationsaustausch zwischen Zentralbereich und Standorten erfolgt durch regelmäßige Treffen zu Umweltschutz, Arbeitsschutz, Klimaschutz und Energiemanagement auf Ebene der Unternehmensbereiche.

**Audits und Richtlinien**

Die Fortschritte und Verbesserungen sowie die Konformität gemäß den Managementnormen werden regelmäßig durch externe Dienstleister und Auditoren geprüft. Interne Audits werden mit einem standortübergreifenden Auditorenteam durchgeführt. Damit erreichen wir neben der normkonformen Auditierung auch den Austausch zwischen den Standorten, um so voneinander lernen zu können.

Weitere wesentliche Systeme und Instrumente des systematischen Umwelt- und Energiemanagements sind:

- Firmeninterne Policies und Richtlinien
- Anweisungen für Umweltschutz, Arbeitsschutz und Energie
- Interne Berichterstattung über gemeinsame Fortschritte
- Integrierte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu Umwelt-, Energie- und Arbeitsschutzthemen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement**Transport- und  
Mobilitätslösungen**

- Effiziente und umweltfreundliche Produkte und Services
- Intelligente Mobilität

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

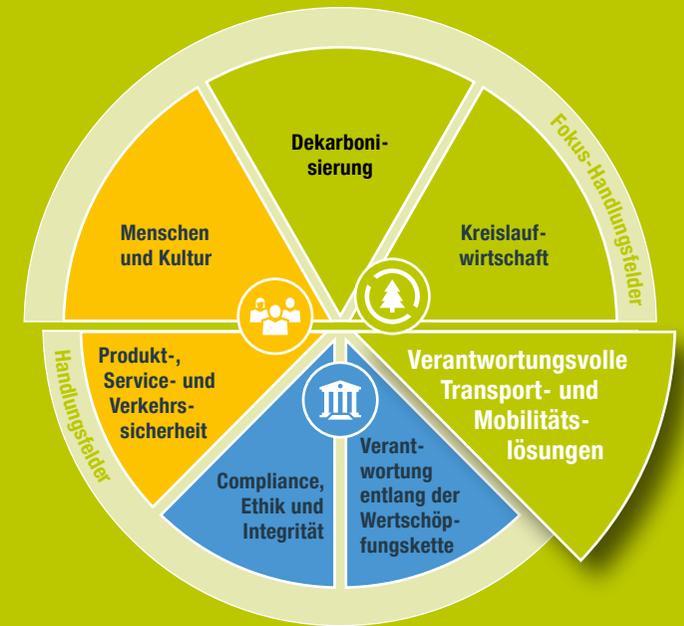
Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

Anhang

# VERANTWORTUNGSVOLLE TRANSPORT- UND MOBILITÄTSLÖSUNGEN

Die Megatrends CO<sub>2</sub>-freies Fahren, Digitalisierung und Automatisierung haben eine enorme Dynamik und verändern die Automobilbranche rasend schnell. Das ist eine besondere Herausforderung vor dem Hintergrund, dass auch die konventionellen Antriebe noch einige Jahre gebraucht werden. Mit unserer Strategie NewMAN sehen wir uns für diese Aufgaben gewappnet. Bei den Zero-Emission-Technologien legen wir den Fokus auf Elektromobilität. Zudem gehen wir davon aus, dass unsere Kunden in der Zukunft vermehrt nach On-Demand-Transportlösungen verlangen – „Transport as a Service“ ist hier das Stichwort. Aus allen drei Technologietrends ergeben sich völlig neue Geschäftsmodelle für uns.



## Im Fokus:

- 50 Prozent des Absatzes in der EU mit elektrifizierten Fahrzeugen (Produktionsstart für schwere E-Lkw: Anfang 2024)
- Entwicklung eines effizienten und klimafreundlicheren Produktportfolios und eines breiteren Angebots an individuellen und wirtschaftlichen Transportlösungen für unsere Kunden
- Verbesserung der Ladeinfrastruktur im Zusammenhang mit unseren verkauften E-Fahrzeugen
- Förderung intelligenter Mobilitätslösungen

**Oberstes Ziel ist, das Geschäft unserer Kunden einfacher zu machen – und zwar durch führende, nachhaltige Lösungen. Wir setzen auf smarte und innovative Angebote für Digitalisierung, Zero Emission und autonomes Fahren.**

Roman Hilgers,  
Head of Strategy and Sustainability

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement****Transport- und  
Mobilitätslösungen**■ **Effiziente und umwelt-  
freundliche Produkte  
und Services**□ **Intelligente Mobilität****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Wertschöpfungskette****Compliance,  
Ethik und Integrität****Anhang**

# EFFIZIENTE UND UMWELTFREUNDLICHE PRODUKTE UND SERVICES

Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Effizienz unserer Produkte 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. Gesteigerte Effizienz und niedrigere Emissionen sind deshalb wichtige Innovationstreiber. Um Technologieführer zu werden, fokussiert MAN seine Forschung und Entwicklung neben der Pflege und Neuentwicklung der Produktreihen auf Verbrauchs- und Emissionsreduzierung sowie alternative Antriebskonzepte. Zur Entwicklung eines effizienten und klimafreundlicheren Produktportfolios haben wir uns auch im Rahmen unserer MAN-Dekarbonisierungsstrategie verpflichtet (→ Dekarbonisierungsstrategie, Seite 13).

## 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: Der Kraftstoffverbrauch von MAN Trucks und damit auch die CO<sub>2</sub>-Emissionen wurden beispielsweise in den Jahren 1994 bis 2016 um 31,5 Prozent gesenkt, dies entspricht einem Rückgang um ca. 1,45 Prozent (gCO<sub>2</sub> pro Fahrzeugkilometer) pro Jahr. Aktuelle Verbrauchsmessungen legen den Schluss nahe, dass sich dieser Trend bis heute in etwa fortgesetzt hat.

Mit dem MAN EfficientCruise ist die neue Truck-Generation rund acht Prozent sparsamer als die bisherige Fahrzeuggeneration. Unter anderem aus diesem Grund wählte die „International Truck of the Year“-Jury den MAN TGX nach ausgiebigen Tests zum „International Truck of the Year 2021“. Darüber hinaus erhielt die neueste Truck-Generation von MAN weitere Auszeichnungen wie Truck of the Year in Polen, Image Award in

Deutschland, Red Dot Design Award, zweimal den begehrten IF Design Award, Best Truck in Deutschland, Muldenkipper des Jahres in Russland, Lithuanian Truck Award, Bestes Nutzfahrzeug des Jahres in Russland.

Als Brückentechnologie nutzen wir darüber hinaus Hybridantriebe. So setzt der MAN Lion's City Maßstäbe für wirtschaftliche und umweltschonende Stadtbusse. Für Schiffsantriebe stellte MAN 2021 das modulare System MAN Smart HYBRID Experience vor, welches Betriebsmodi von hoch-effizientem Cruisen bis hin zum treibhausgasfreien Fahren und Ankern im Hafen erlaubt.

## Klimafreundlicher Elektroantrieb

Bei der Transformation unseres Produktportfolios hin zu treibhausgasfreien Antrieben liegt unser Fokus auf batterieelektrische betriebenen Fahrzeugen. Sie bilden die Grundlage für unsere schweren E-Trucks, die wir ab 2024 auf den Markt bringen. Mit dem eTGE hatte MAN bereits 2018 sein erstes Serien-E-Nutzfahrzeug vorgestellt. Und im Stadtverkehr ist mit dem MAN Lion's City E seit 2019 unser vollelektrischer Stadtbus im Einsatz. Die Nachfrage nach schweren eTrucks wird Mitte des Jahrzehnts signifikant anziehen. CO<sub>2</sub>-Emissionen werden insgesamt künftig immer stärker bepreist. Diese Entwicklung wird mittelfristig bei unseren Kunden auch aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu einem Umdenken führen müssen.

Der Verkehrssektor kann durch die Elektromobilität enorm dazu beitragen, die vorgegebenen Reduktionsziele für Kohlendioxid zu erreichen und das Leben auf unserem Planeten lebenswert zu erhalten. Batterieelektrische Nutzfahrzeuge sind dazu ein wichtiger Schlüssel. Der Punkt, an dem die E-Mobilität aus Gesamtkostensicht in etwa dem entspricht, was heute mit der klassischen Verbrennungstechnik möglich ist, wird

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

- Effiziente und umweltfreundliche Produkte und Services

- Intelligente Mobilität

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

## Effiziente und umweltfreundliche Produkte und Services

Mitte des Jahrzehnts erreicht sein. Die deutlich höheren Fahrzeugkosten werden durch erhebliche Einsparungen in den variablen Betriebskosten (zum Beispiel Energie und Maut) überkompensiert.

Aber auch die digitale Fahrzeugvernetzung wird insbesondere für größere Flotten ein immer wichtigeres Zukunftsthema. Nutzfahrzeuge sind heute die am stärksten vernetzten Fahrzeuge überhaupt. Vernetzung und Datenaustausch sind wichtige Voraussetzungen, um über die Steuerung ganzer Systeme die Effizienz und Sicherheit im Transportbereich zu verbessern und den CO<sub>2</sub>-Ausstoß erheblich zu reduzieren.

Die nachfolgende Tabelle bildet die beschriebene Thematik (Anzahl vernetzte Fahrzeuge, Auftragseingang und Verkauf von BEV) in konkreten Zahlen ab:

**Vernetzte Fahrzeuge**

In Stück	2019	2020	2021
<b>Vernetzte Fahrzeuge gesamt</b>	<b>131 125</b>	<b>174 495</b>	<b>223 947</b>

**E-Fahrzeuge**

In Stück	2021
Auftragseingang E-Fahrzeuge	
Truck	4
Bus	204
Transporter	1 047
Verkauf E-Fahrzeuge	
Truck	18
Bus	133
Transporter	826

**eTGE**

Mit dem eTGE hat MAN bereits 2018 sein erstes Serien-E-Fahrzeug vorgestellt. Der rein elektrisch angetriebene Transporter mit 115 Kilometer Reichweite (nach Worldwide Harmonised Light-Duty Vehicles Test Procedure, kurz WLTP) und einer Nutzlast von rund einer Tonne ist für die Logistik der „letzten Meile“ konzipiert. Auf Basis des eTGE Kastenwagens hat MAN weitere Derivate entwickelt: einen Kombi mit neun Sitzen für den integrierten Personen- und Gütertransport, einen Kofferaufbau für großvolumige Güter sowie Dreiseiten-Kipper und Pritsche für Anwendungen im Baustellenbereich sowie im Garten- und Landschaftsbau. Im Jahr 2021 hat MAN rund 740 eTGE in Europa abgesetzt. Insgesamt wurden von 2019 bis Anfang 2022 bereits ca. 1 600 eTGE in Europa verkauft.

**eTruck**

Bei den schweren Lkw ist MAN bereits seit Ende 2018 mit dem MAN TGM 26 360 E LL europaweit im realen Kundeneinsatz unterwegs. Der rein elektrisch angetriebene 26-Tonner legte so bis Ende 2021 weit mehr als eine halbe Million Kilometer unter Praxisbedingungen zurück. Ein mehrjähriges Pilotprojekt in Österreich mit überzeugenden Ergebnissen und die 2019 markteingeführte Kleinserie des eTGM machen MAN Truck & Bus zum europäischen Pionier im Bereich elektrisch angetriebener Lkw über 12 Tonnen. Basierend auf diesem Erfahrungsschatz aus innovativer Technik, stetig erweitertem Einsatz-Know-how und speziell entwickelten Services für eMobility-Kunden, entwickelt MAN das rein elektrische Großserienangebot von schweren Elektro-Lkw unter anderem auch für den Fernverkehr, dessen erste Fahrzeuge ab Anfang 2024 ausgeliefert werden sollen.

[Inhaltsverzeichnis](#)[Vorwort](#)[Unternehmensprofil](#)[Strategie und Management](#)[Dekarbonisierung](#)[Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement](#)[Transport- und Mobilitätslösungen](#) Effiziente und umweltfreundliche Produkte und Services Intelligente Mobilität[Menschen und Kultur](#)[Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit](#)[Wertschöpfungskette](#)[Compliance, Ethik und Integrität](#)[Anhang](#)

## Effiziente und umweltfreundliche Produkte und Services

### eBus

Dass die Elektromobilität im Stadtverkehr so erfolgreich ist, basiert unter anderem auf Fahrzeugen wie dem MAN Lion's City E. Der vollelektrische Stadtbus ging 2019 an den Start und ist mittlerweile quer durch Europa auf der Linie unterwegs. Ob in Barcelona, Hamburg, Kopenhagen, Malmö oder Zürich: In vielen europäischen Metropolen meistert der lokal abgasfreie Bus den Stadtverkehr und lässt sich unkompliziert in bestehende Abläufe integrieren. Insgesamt betrug der Jahresabsatz 2021 133 Lion's City E, was einem Anteil von rund 5,5 Prozent der von MAN in Europa abgesetzten Stadtbusse entspricht. Seit dem Verkaufsstart des Lion's City E im Jahr 2020 hat MAN Verträge mit Kunden über die Lieferung von mehr als 700 Elektrobussen unterzeichnet.

### MAN eBus erreicht Reichweite von 550 Kilometern

Bei einem Reichweitentest im Berichtsjahr erreichte der MAN Lion's City E eine Reichweite von über 550 Kilometern unter realistischen Bedingungen. Damit beweist der eBus eindrucksvoll, dass Elektromobilität schon heute alltagstauglich ist – und eine echte Alternative für den ÖPNV darstellt. Im Rahmen des Tests fuhr der Bus mit nur einer Batterieladung über 24 Stunden eine ÖPNV-Route in München ab. Begleitet wurde der MAN eBus Efficiency Run von einem Journalisten und Experten von TÜV SÜD, die vor Beginn der Fahrt die Ladebuchse am Bus verplombten, nach Fahrtende das Siegel wieder entfernten und die gefahrene Reichweite bezeugten.

### Beratung für die Flotten-Elektrifizierung

Verkehrsbetriebe und Flottenbetreiber stehen bei der Elektrifizierung ihrer Fahrzeugflotten 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 vorzubereiten. MAN erwartet, dass die Elektrifizierung der Neuwagenflotte einen maßgeblichen Beitrag leisten kann, um die Klimaziele zu erreichen. Voraussetzung ist allerdings die Bereitstellung von regenerativ erzeugtem Strom. Im Jahr 2021 erreichte das Beratungsteam einen Meilenstein von 150 umfassenden Beratungsprojekten. Dabei wurden über 1 500 Linien und Routen in 18 Ländern Europas analysiert und kundenspezifische Flotten- und Ladekonzepte erstellt.

Mit unserem Netzwerk an lokalen e-Mobilitäts-Experten stellen wir sicher, dass auch bei der direkten Betreuung unserer Kunden vor Ort die notwendige Expertise vorliegt.

Wir beraten Kunden mit Kleinflotten bis hin zu international agierenden Kunden mit Bus- oder Truckflotten von mehreren hundert Fahrzeugen an verschiedenen Standorten, welche zudem in verschiedenen Anwendungsgebieten operieren. Eine wichtige Rolle bei der Beratung spielt die Entwicklungskooperation mit namhaften Softwareanbietern

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement****Transport- und  
Mobilitätslösungen**■ **Effiziente und umwelt-  
freundliche Produkte  
und Services**□ **Intelligente Mobilität****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Wertschöpfungskette****Compliance,  
Ethik und Integrität****Anhang****Effiziente und umweltfreundliche Produkte und Services**

sowie Anbietern von Ladeinfrastruktur. Mit Einführung der ersten eTrucks und des eTGE berät MAN auch Kunden aus dem Logistikumfeld – mit steigender 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 gestalten.

**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 heute noch einsatzbestimmend. Das Ziel der Elektromobilität ist es, den Verkehr geräuscharm und treibhausgasfrei zu gestalten. Dafür bieten sich in Ballungsräumen beste Voraussetzungen. Hier kann Ladeinfrastruktur schnell aufgebaut werden und 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. Für Verkehrsbetriebe und Speditionen bedeutet die Umstellung auf eBusse bzw. eTrucks einen grundlegenden Eingriff in die Infrastruktur des Betriebshofes. Um seine Kunden hierbei bestmöglich zu unterstützen, hat MAN bereits 2018 MAN Transport Solutions ins Leben gerufen.

**Erdgas als Ergänzung**

Erdgas (CNG) nimmt eine ergänzende Rolle in unserem Produktportfolio ein. Neben einer emissionsarmen Fortbewegung mit Bus oder Schiff eignet sich Erdgas auch zur Energiegewinnung. MAN ist Hersteller von Schiffsdieselmotoren und Marktführer bei stationären Gasmotoren für Blockheizkraftwerke (BHKW). Bei diesen wird Wärme und Energie erzeugt und somit Wirkungsgrade von über 90 Prozent erreicht. Für Schiffsanwendungen modifizierte stationäre Gasmotoren dienen als THG-emissionsarmer Antrieb für Elektromotoren – beispielsweise für die Parsifal-Tankschiffe, von denen bis 2024 40 Stück produziert werden sollen.

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement****Transport- und  
Mobilitätslösungen**

Effiziente und umwelt-  
freundliche Produkte  
und Services

**Intelligente Mobilität**

**Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Wertschöpfungskette****Compliance,  
Ethik 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 bereits 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 CO<sub>2</sub>-Reduktion. Innovative Technologien wie die neu entwickelte Abbiegehilfe, der Stau-Assistent oder die Spurwechselhilfe entlasten den Fahrer und sorgen für mehr Sicherheit im Straßenverkehr. Seit 2021 bietet das neue Spiegelerersatzsystem MAN OptiView den Fahrern eine optimale Sicht ohne tote Winkel und ermöglicht damit ein besonderes Plus an Sicherheit auch für andere Verkehrsteilnehmer. Auch der neu erhältliche Kollisionsvermeidungsassistent und der optionale MAN CruiseAssist – der den MAN TGX und TGS auf Autobahnen sicher im Verkehrsfluss hält – entlasten den Fahrer und tragen zur Sicherheit im Straßenverkehr bei (→ Fahrerassistenzsysteme, Seite 57). Weitere Optimierungen bei Aerodynamik und Antriebsstrang

hielten 2021 mit der Euro-6e-Abgasnorm Einzug und machen die neue MAN Truck-Generation um zusätzlich 3,7 Prozent sparsamer. Mit ihrer vollständig neu entwickelten Elektronikarchitektur ist die neue MAN Truck-Generation zudem optimal vorbereitet für die Integration alternativer Antriebe und künftiger Automatisierungstechnologien.

## Digitale Services

Die neue MAN Truck-Generation markiert einen Meilenstein für die Digitalisierung bei Nutzfahrzeugen – an der wir mit MAN Digital Services und der Logistikplattform RIO intensiv arbeiten. Eine Vielzahl an digitalen Services in den neuen MAN Trucks leistet einen Beitrag zur Fahrerorientierung, Fahrzeugverfügbarkeit und Effizienz. Ein cloudbasiertes Ökosystem, Telematikdienste oder ein proaktives Wartungsmanagement bereiten uns unter anderem auf das Zeitalter des autonomen Fahrens vor (→ Seite 58). Ein Einblick in aktuelle Entwicklungen und Features:

Mit **MAN ServiceCare** können Transportunternehmen eine maximale Fahrzeugverfügbarkeit und minimale Ausfallzeiten erreichen. Denn das proaktive, digitale Wartungs- und Reparaturmanagement wertet alle relevanten Fahrzeugdaten über die im Fahrzeug verbaute RIO-Box aus. Der MAN ServiceStützpunkt informiert aktiv und frühzeitig über anstehende Wartungsbedarfe und kann die Werkstatttermine intelligent bündeln. Ende 2021 waren 113 569 Fahrzeuge über MAN ServiceCare angebunden – das ist ungefähr jedes zweite vernetzte Fahrzeug.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

- Effiziente und umweltfreundliche Produkte und Services

- Intelligente Mobilität

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

## Intelligente Mobilität

**MAN Now – Upgrades „over the air“**

Mit MAN Now wird die Software der neuen MAN Truck-Generation jederzeit an die geschäftlichen Anforderungen angepasst. Die Software-Upgrades für mehr Effizienz, Sicherheit und Komfort werden dank moderner Over-the-Air-Technologie schnell und einfach über mobiles Internet an das Fahrzeug übertragen. Nur einige Beispiele sind:

- **MAN TipMatic Efficiency Plus**

Unser Fahrprogramm für besonders wirtschaftliches Fahren ermöglicht eine äußerst kraftstoffeffiziente Schaltstrategie im Normalbetrieb und deaktiviert das manuelle Auf- und Abwärtsschalten sowie die Kick-down-Funktion.

- **MAN TipMatic Performance**

Unser Fahrprogramm für dynamisches Fahren und Beschleunigen erhöht die Motorleistung und verringert den Geschwindigkeitsverlust an Steigungen.

- **MAN OnlineTraffic**

Mit unseren Echtzeitdaten zur aktuellen Verkehrslage kann die Route effizient geplant und bei Bedarf schnell angepasst werden.

- **MAN TipMatic Offroad**

Unser Fahrprogramm für einen optimalen Einsatz im Gelände sorgt an steilen Anstiegen für eine maximale Traktion und erhöht im Gefälle die Motorbremswirkung.

- Viele digitale Anwendungen im neuen MAN Lkw unterstützen eine effiziente Fahrweise. **MAN Perform** wertet dafür alle relevanten Fahrzeugdaten aus und bietet so eine aussagekräftige Grundlage für die Bewertung der individuellen Fahrerperformance, die wiederum für passende Trainings genutzt werden kann. Eines davon ist das MAN Connected CoDriver® Training. Mit diesem bieten wir Kunden ein System, das den Fahrern zeitweise einen Trainer als virtuellen Beifahrer zur Seite stellt, der auf Grundlage der Daten-Analyse der Fahrerperformance Tipps für eine effizientere Fahrweise gibt. Neu ist, dass Perform Flotten- und Fahrerreports automatisiert bereitstellt, sodass die Steigerung der Effizienz noch einfacher gesteuert werden kann.

Auf die Effizienz zahlt auch die kostenlose MAN Driver App Nutzer ein, die Fahrer dank smarterer Funktionen im Arbeitsalltag entlastet. So lassen sich beispielsweise Schadensmeldungen oder Lenk-/Ruhezeiten zeitsparend organisieren. Die App bietet außerdem Handlungsempfehlungen für einen wirtschaftlicheren Fahrstil.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen**Menschen und Kultur**

- Personalstrategie
- Attraktiver Arbeitgeber
- Berufsausbildung und Qualifizierung
- Vielfalt und Chancengleichheit
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Corporate Citizenship

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

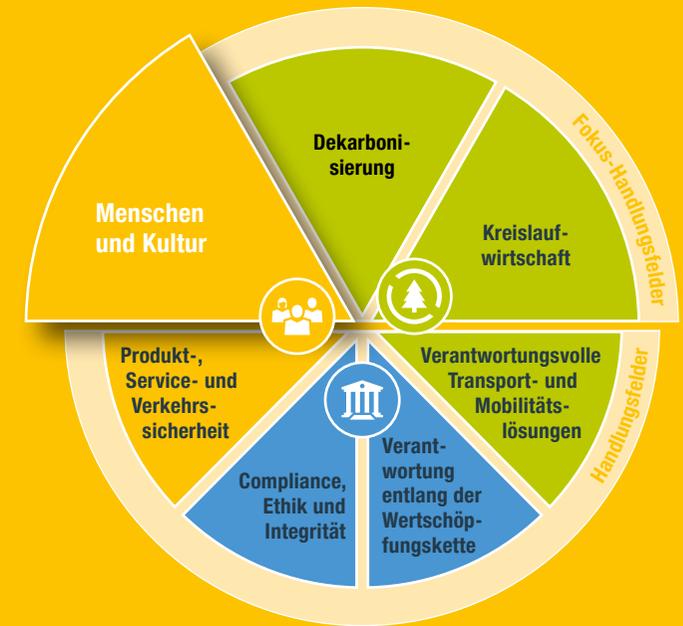
## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

# MENSCHEN UND KULTUR

Unsere Branche ist im Wandel – und mit ihr auch die Menschen, die sie gestalten. Zur nachhaltigen Begleitung der Transformation sind deswegen die Themen Kultur und Wandel wichtige Aspekte der Personalarbeit bei MAN. Unser Ziel ist es, eine motivierende und von Vielfalt geprägte Kultur und Arbeitsumgebung zu schaffen, die die „MANschaft“ von heute und morgen voranbringt. Das schaffen wir, indem jeder einzelne Mitarbeiter seinen Teil für den gemeinsamen Erfolg beiträgt – als „Strong Team“. Denn wir sind fest davon überzeugt, dass zufriedene und engagierte Mitarbeiter die Grundlage für unseren Unternehmenserfolg sind.



## Im Fokus:

- Schaffung von attraktiven, wettbewerbsfähigen und flexiblen Strukturen im Unternehmen
- Zielgerichtete Nachwuchsförderung und Weiterbildung für alle Angestellten und Führungskräfte
- Sicherstellung eines „mustergültigen“ Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit in allen Unternehmensbelangen, u. a. mit dem Ziel von mind. 30 Prozent Frauen in Führungspositionen bis 2029

**Bei uns arbeiten viele hochqualifizierte und vor allem sehr motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich mit der Marke MAN voll identifizieren. Die große Motivationsbereitschaft und die bereits umgesetzten Maßnahmen bieten beste Voraussetzungen, um unseren Wandel erfolgreich weiterzutreiben.**

Alexander Vlaskamp,  
Vorsitzender des Vorstands

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen**Menschen und Kultur**

■ Personalstrategie

□ Attraktiver Arbeitgeber

□ Berufsausbildung und  
Qualifizierung□ Vielfalt und  
Chancengleichheit□ Arbeits- und  
Gesundheitsschutz

□ Corporate Citizenship

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

Anhang

# PERSONALSTRATEGIE

Im Rahmen der MAN-Strategie ist „Strong Team“ ein essenzieller 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. Dabei tragen wir den gesellschaftlichen Veränderungen Rechnung und verankern die Verantwortung für diese Themen in unserer Unternehmenskultur. Die wesentlichen strategischen Prioritäten zur Umsetzung unserer Personalstrategie sind:

## Beschäftigte 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.

## Beschäftigte binden

Wir bieten flexible Arbeitsmodelle wie Flex Work, Vertrauensarbeitszeit oder Homeoffice. Offene Raumkonzepte für verschiedene Arbeitsumgebungen sollen die Effizienz und die Innovationskraft sowie die Zufriedenheit unserer Beschäftigten erhöhen. Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden mit zielgerichteten Qualifizierungsmaßnahmen und erkennen die erbrachte Leistung an, indem wir alle Beschäftigten am Unternehmenserfolg beteiligen.

## Vielfalt leben

Vielfalt ist weit umfassender als Frauenförderung und ist uns ein zentrales Anliegen. Dabei verfolgt die MAN Gruppe Standards, um Vielfalt zu ermöglichen. Dies untermauert beispielsweise die 2019 abgeschlossene Konzernbetriebsvereinbarung „Pluralität, Inklusion, Respekt und Toleranz“.

## Organisation

Die Personalarbeit wird vom Personalvorstand und Arbeitsdirektor der MAN Truck & Bus SE verantwortet und über das zentrale Personalressort gesteuert. In den Kompetenzbereichen 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)

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

 Personalstrategie Attraktiver Arbeitgeber Berufsausbildung und  
Qualifizierung Vielfalt und  
Chancengleichheit Arbeits- und  
Gesundheitsschutz Corporate CitizenshipProdukt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

# ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

## Strong Team

Wir wollen wettbewerbsfähige und flexible Strukturen schaffen, um robust und widerstandsfähig zu werden und auch in Krisenzeiten zu bleiben. Das schaffen wir, indem jeder einzelne Mitarbeiter und jede einzelne Mitarbeiterin seinen und ihren Teil für den gemeinsamen Erfolg beiträgt – als „Strong Team“. Um diesen Anspruch zu verwirklichen, verfolgt das Unternehmen unter anderem 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,
- 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 betrachten wir es als unsere Aufgabe, Beschäftigte kontinuierlich weiterzubilden und ihre 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 Team- und Eventsponsoring wurde 2021 ausgesetzt, wird aber 2022 wieder aufgenommen. Im Fokus unserer Nachwuchsförderung stehen unsere MAN-Zukunftsfelder und die Kompetenzen neuer Talente.

## Arbeitnehmerbefragung „Stimmungsbarometer“

Im Jahr 2021 hat MAN zum achten Mal die Mitarbeiterbefragung „Stimmungsbarometer“ durchgeführt, bei der rund 33 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Geschäftsbereichen des Unternehmens die Chance hatten, Feedback zu geben. Die Beteiligungsquote bei der MAN Truck & Bus SE lag bei 77 Prozent (2019: 86 Prozent), die gemessene Stimmung lag bei 76,0 (2019: 76,9).

Die Ergebnisse bilden die Grundlage für Verbesserungen, die 2021/2022 in den Abteilungen und Teams zur Förderung der Zusammenarbeit und Arbeitsumgebung angestoßen und umgesetzt werden. Die Befragung wird im gesamten Volkswagen Konzern einheitlich und anonym durchgeführt.

## Betriebliche Altersvorsorge

Als eines der zentralen Elemente der Vergütungspolitik erhalten inländische Beschäftigte Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge. 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

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement****Transport- und Mobilitätslösungen****Menschen und Kultur**

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

**Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit****Wertschöpfungskette****Compliance, Ethik und Integrität****Anhang****Attraktiver Arbeitgeber**

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 Truck & Bus SE hat als ein weltweit führender Nutzfahrzeughersteller den Anspruch, ihre Marktposition unter Einsatz ihrer 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 erreichen zu können, ist deshalb eine grundlegende Neuausrichtung erforderlich. Gemeinsam mit der Gewerkschaft entschied die MAN Truck & Bus SE, 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. Am 29.03.2021 wurde zwischen der MAN Truck & Bus SE und der IG Metall ein Zukunftstarifver-

trag abgeschlossen, der den oben genannten Herausforderungen Rechnung tragen soll.

**Arbeitnehmerrechte**

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 für MAN 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 2021 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 88,7 Prozent. Die weitere Einführung verzögerte sich im Jahr 2021 durch die COVID-19-Pandemie und die damit einhergehenden Reiseverbote. Für die Zukunft sind die Fortführung der Verhandlungen für Frankreich sowie weitere Schritte in Spanien geplant.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

 Personalstrategie Attraktiver Arbeitgeber Berufsausbildung und  
Qualifizierung Vielfalt und  
Chancengleichheit Arbeits- und  
Gesundheitsschutz Corporate CitizenshipProdukt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

## Attraktiver Arbeitgeber

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 (Stammbelegschaft), Beschäftigte in der passiven Phase der Altersteilzeit sowie Auszubildende. Leiharbeitnehmer sind hierin nicht enthalten.

Am 31. Dezember 2021 beschäftigte die MAN Truck & Bus SE 34 706 Mitarbeiter (2020: 37 670) in 27 Ländern. Im Vergleich zum Jahresende 2020 sank die Mitarbeiterzahl um 2 964. Die Verteilung zwischen den im Inland und im Ausland Beschäftigten änderte sich stärker als in den Vorjahren. Bei den ausländischen Gesellschaften waren im Berichtsjahr 14 505 Arbeitnehmer (2020: 16 380) beschäftigt, im Inland waren es 20 197 (2020: 21 285). Die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse sank um 15 Prozent auf 1 832 (2020: 2 154). Die Zahl der Leiharbeitnehmer betrug 1 985 (2020: 1 714), davon wurden 80 (2020: 96) in die Stammbelegschaft übernommen. Der Anstieg der Leiharbeitnehmer gegenüber 2020 erfolgte im Wesentlichen aufgrund des Aufbaus indirekter Leiharbeitnehmer. Unabhängig von der Elternzeit waren im Berichtsjahr 718 Frauen und 263 Männer in Teilzeit bei MAN beschäftigt.

Die Veränderungen in der Mitarbeiterzahl im Inland sind zum großen Teil das Ergebnis eines im Jahr 2021 aufgesetzten und ausgerollten Personalabbauprogramms auf freiwilliger Basis. So wurden den Beschäftigten auf Basis doppelter Freiwilligkeit verschiedene Personalinstrumente angeboten: Altersteilzeit, Aufhebungsverträge, der Wechsel in eine Transfergesellschaft und ein Wechsel zu einem anderen Unternehmen des Volkswagen-Konzerns.

Im Ausland fand der größte Teil des Personalabbaus durch den Verkauf des Werkes in Steyr (Österreich) und der Vertriebsgesellschaft (NSC) Schweden statt.

Anzahl der Beschäftigten nach Geschäftsfeldern 

	2019	2020	2021
Commercial Vehicles	37 769	37 665	34 702
Sonstige (Konzernleihen)	112	5	4
<b>MAN Truck &amp; Bus gesamt</b>	<b>37 881</b>	<b>37 670</b>	<b>34 706</b>

Mitarbeiterstruktur<sup>1</sup> 

	2019	2020	2021
Stammbelegschaft	34 377	34 741	32 111
davon weiblich	4 504	4 593	4 269
davon männlich	29 873	30 148	27 842
davon Teilzeitbeschäftigte	1 088	1 134	981
davon weiblich	747	812	718
davon männlich	341	322	263
davon befristet angestellt	1 858	2 154	1 832
davon weiblich	275	373	323
davon männlich	1 583	1 781	1 509
Auszubildende	2 878	2 410	2 083
davon weiblich	441	352	310
davon männlich	2 437	2 058	1 773
davon in Deutschland	1 743	1 573	1 387
Beschäftigte in Altersteilzeit passive Phase	514	514	508
<b>Belegschaft</b>	<b>37 769</b>	<b>37 665</b>	<b>34 702</b>
Leiharbeitnehmer	2 251	1 714	1 985

<sup>1</sup> jeweils zum Jahresende

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

 Personalstrategie Attraktiver Arbeitgeber Berufsausbildung und  
Qualifizierung Vielfalt und  
Chancengleichheit Arbeits- und  
Gesundheitsschutz Corporate CitizenshipProdukt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

## Attraktiver Arbeitgeber

Anzahl der Beschäftigten im In- und Ausland 

	2019	2020	2021
Inland	21 680	21 285	20 197
Ausland	16 089	16 380	14 505
<b>Gesamt</b>	<b>37 769</b>	<b>37 665</b>	<b>34 702</b>
Auslandsanteil in %	43	43	42

Altersstruktur<sup>1</sup> 

	2019	2020	2021
≤ 30	6 488	6 589	5 994
31–40	9 542	9 401	8 586
41–50	9 551	9 623	8 845
51–60	7 779	8 003	7 506
≥ 60	1 017	1 125	1 180
<b>Gesamt</b>	<b>34 377</b>	<b>34 741</b>	<b>32 111</b>

<sup>1</sup> nur Stammbeslegschaft

## 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 2 426 Abgängen im Jahr 2021 (2020: 2 268) resultiert eine Fluktuationsrate von 7,5 Prozent. Somit ist die Fluktuation um 0,9 Prozentpunkte höher als im Vorjahr (6,6 Prozent). Insgesamt haben wir im Berichtsjahr 2 263 Menschen eingestellt, 3 009 haben unser Unternehmen verlassen.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Bei den „Beschäftigten, die das Unternehmen verlassen haben“, sind 718 befristete Arbeitsverhältnisse, Renteneintritte und Austritte aufgrund Altersteilzeit berücksichtigt. Diese sind in den zuvor genannten „Abgängen“ (2 426) nicht enthalten. Die im Berichtszeitraum durchgeführte Veräußerung des Werks Steyr und NSC Schweden ist in den oben angegebenen Fluktuationsdaten nicht berücksichtigt.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

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

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

# BERUFAUSBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

## Berufsausbildung und duales Studium

Wir fördern technischen und kaufmännischen Nachwuchs durch eine qualifizierte Ausbildung und das Angebot eines Dualen Studiums bzw. durch ein Studium im Praxisverbund. Die Ausbildung der deutschen Standorte ist zentral in der MAN Academy verankert, die der nichtdeutschen Standorte dezentral in den jeweiligen Personalbereichen. So begannen im Herbst 2021 175 Auszubildende und 14 dual Studierende in Deutschland, der Türkei und Polen, mit einem weiblichen Anteil von 21 Prozent bei den Auszubildenden und 43 Prozent bei den dual Studierenden, eine berufliche Entwicklung bei MAN Truck & Bus. Die Ausbildungsquote der unterschiedlichen Standorte betrug im Berichtsjahr zwischen ein und fünf Prozent. Dies beschreibt den Anteil der Auszubildenden und dual Studierenden an der Stammebelegschaft der Standorte mit einer Ausbildung.

Im Berichtsjahr befanden sich 709 Auszubildende in einem von über 30 verschiedenen Ausbildungsberufen – davon 15 Prozent Frauen.

In Kooperation mit verschiedenen Hochschulen absolvieren derzeit an unseren Standorten in Deutschland 69 dual Studierende in 16 unterschiedlichen Studiengängen ihr duales Studium – davon sind 29 Prozent weiblich.

In der Vertriebsgesellschaft MTBD starteten im Jahr 2021 230 Auszubildende ihre Ausbildung, davon 12 Prozent weiblich. Bei den insgesamt 761 Auszubildenden in vier Berufen sind 13 Prozent weiblich, die Ausbildungsquote liegt bei 16,4 Prozent.

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 die Plattform „Berufsausbildung 4.0“ weiter ausgebaut sowie E-Learning-Tools zur Unterstützung in den Lehrgängen angeboten. Weiterhin investiert die MAN-Ausbildung konsequent in neue Technologien und qualifiziert zum Thema alternative Antriebe wie Hybrid- oder Elektroantrieb sowie zur kollaborativen Robotertechnologie. Die MAN-Ausbildung treibt außerdem Themen wie Digitalisierung und Schulungen im Bereich der Elektromobilität für die Montageberufe weiter voran.

Neben der fachlichen Ausbildung legt MAN bei seinen Ausbildungsprogrammen auch einen Fokus auf die Förderung sozialer Kompetenzen. So führten Auszubildende im Jahr 2021 neben einem Sozialprojekt mit der Lebenshilfe Braunschweig das Mobilitätsprojekt „Toter Winkel“ an der Ludwig-Erhard-Schule, Salzgitter sowie einen Workshop zur Menschenrechtsbildung in der Justizvollzugsanstalt Wolfenbüttel durch. Am Standort Nürnberg unterstützen Azubis als Energiescouts bei der Einsparung wichtiger Ressourcen wie Strom und Gas. Schülerinnen und Schüler wurden beispielsweise beim Girls and Boys Day oder bei Schülerpraktika mithilfe von digitalen Medien bei der Berufswahl unterstützt. Aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen wurden „vor Ort“ Veranstaltungen digital durchgeführt.

### Aus- und Weiterbildungskosten

In €	2019	2020	2021
<b>Kosten für Aus- und Weiterbildung</b>	<b>19 962 231</b>	<b>23 552 731</b>	<b>17 134 000</b>

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen**Menschen und Kultur**

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

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik 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. Mit diesem Hintergrund haben wir zielgerichtete Maßnahmen für die kontinuierliche Weiterbildung und Qualifizierung entwickelt. Im Jahr 2021 nahmen die Beschäftigten rund 137 100 mal an etwa 6 600 Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teil. Die durchschnittlichen Qualifizierungsstunden pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter von MAN Truck & Bus lagen 2021 bei 21,6 (2020: 15,4) Stunden. Trotz der anhaltenden COVID-19-Pandemie konnten unter Einhaltung entsprechender Schutzmaßnahmen wieder vermehrt Schulungen in Präsenz durchgeführt werden. Ungeachtet dessen wurde 2021 das Onlineangebot weiter ausgebaut.

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 mit dem Ziel, dass es weltweit einheitliche Qualitäts- und Kompetenzstandards gibt. Strategische und technologische Neuerungen und der Umbruch der Arbeitswelt, getrieben durch CO<sub>2</sub>-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 2021 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 2021 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 können, stellten wir Qualifizierungen kurzfristig von Präsenz- auf Onlineveranstaltungen um. Der Schwerpunkt lag dabei auf Themen wie Führung in der Transformation und Pluralität und Inklusion. Zudem nehmen Führungskräfte, die vor dem Antritt einer höheren Position stehen, weiterhin an einem Managementprogramm teil, das von Professoren zweier Top-Business Schools geleitet wird.

Das Konzept Strong Leadership @ MAN zielt direkt auf die Unternehmensstrategie NewMAN ein und wurde für alle Führungskräfte zur Unterstützung in der Transformation entwickelt. Ziel der Veranstaltungen ist die Bildung eines starken Leadership-Teams, das gemeinsam aktuelle Herausforderungen anpackt. Dazu wurden Führungskräfte aller Bereiche und Hierarchieebenen in Workshops gemischt und konnten in Break-out-Gruppen aktuelle und relevante Themen zusammen bearbeiten. Der Erfolg des Programms wird durch den nachhaltigen Transfer in die Praxis über eine Social-Learning-Online-Plattform unterstützt. Die Führungskräfte können sich dort vor und nach den Workshops vernetzen und austauschen.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

- Personalstrategie
- Attraktiver Arbeitgeber
- Berufsausbildung und Qualifizierung
- Vielfalt und Chancengleichheit
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Corporate Citizenship

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

# VIelfALT UND CHANCENGLEICHHEIT

## Chancengleichheit

Pluralität und Inklusion bei MAN sehen wir als einen langfristigen strategischen 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 haben diesen Fokus durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, eine Initiative deutscher Unternehmen zur Förderung von Vielfalt in Firmen und Institutionen, untermauert.

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. Potenzielle neue Mitarbeiterinnen werden speziell durch Events wie den Women's Career Day oder die Karrieremesse HerCareer angesprochen. 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 12,6 Prozent (2020: 10,7 Prozent). In den kommenden Jahren sollen 50 Prozent der neu Ernannten im Management Frauen sein. Im Übrigen erfüllt der Aufsichtsrat der Gesellschaft in Bezug auf die Zusammensetzung aus Frauen und Männern das vom Aufsichtsrat gemäß § 111 Abs. 5 AktG gesetzte Ziel eines Frauenanteils von mindestens 30 Prozent.

Wir arbeiten an der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. MAN bietet verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle, die

## Frauen in Managementpositionen

	2019	2020	2021
Oberes Management	32	36	30
Management	76	76	80
<b>Gesamt</b>	<b>108</b>	<b>112</b>	<b>110</b>
Anteil in %	10,0	10,7	12,6

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 Breiterfahrung 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 Gesamtschwerbehindertenvertretung begreifen Inklusion als konsequente Umsetzung von Vielfalt und Chancengleichheit. Im Berichtsjahr waren in Deutschland 1 487 (2020: 1 367) 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.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

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

- **Arbeits- und Gesundheitsschutz**

- Corporate Citizenship

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

# ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ



## Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement

Demografischer Wandel, Digitalisierung, der Umstieg auf neue Antriebs-technologien, die Bewältigung der COVID-19-Pandemie sowie die zeitgemäße Auslegung von Arbeits- und Gesundheitsschutz sind vielfältige Herausforderungen 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. Die Erarbeitung und Sicherstellung standortübergreifender Grundsätze zielen auf eine gemeinsame strategische Ausrichtung der Gesundheitsdienste weltweit ab. Die einzelnen Standorte 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. Sicherheit und Gesundheit 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 Arbeitsplätzen 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 Begehungen in Bezug zu Sicherheit und Gesundheit durch. Die fortlaufende Verbesserung wird durch die erneute Zertifizierung des Arbeitsschutzmanagementsystems an allen Standorten der MAN Truck & Bus SE nachgewiesen. Alle Produktionsstandorte der MAN Truck & Bus SE sowie Dachau und das Ersatzteillager Salzgitter sind nach ISO 45001 zertifiziert.

Der Arbeitsschutz ist in der strategischen Säule der Nachhaltigkeit fester Bestandteil der Produktionsstrategie. Mit der Initiative Safety first wird der Arbeitsschutz vorangestellt und die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten als zentrales Element definiert. Um unserer strategischen Entwicklung auch organisatorisch zu begegnen, haben wir im Jahr 2021 den Bereich Corporate Safety Solutions (CSS) gegründet und die Arbeitsschutzabteilung am Standort München mit der übergeordneten Koordination und Steuerung aller Arbeitsschutzaktivitäten beauftragt. Dadurch werden alle Arbeitsschutzaktivitäten im Rahmen der Produktionsstrategie gebündelt sowie die fachliche Zusammenarbeit mit den Standorten weiter ausgebaut. So wurden beispielsweise fünf Top-Ziele bis 2025 durch die Standorte definiert.

Um den Arbeitsschutz weiter zu verbessern und messbar zu machen, haben wir im Berichtszeitraum die Einführung des Safety Performance Index (SPI) vorangetrieben. Der SPI ist eine datenbasierte Kennzahl, die zur Bewertung der Sicherheitsleistungen aller Werke und Prozesse dient. Das damit einhergehende Arbeitsschutzmodell bietet Transparenz in allen betrieblich relevanten Arbeitsschutzprozessen und macht die jeweilige Arbeitsschutzleistung an den Produktionsstandorten messbar und vergleichbar. Dadurch können zukünftig noch besser betriebliche Präventionsprogramme abgeleitet und umgesetzt werden. Die Unfallzahlen sowie die Unfallhäufigkeit konnten über alle Standorte erneut verbessert werden. 2021 kam es zu keinem (2020: keinem) tödlichen Arbeitsunfall.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

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

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

## Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeitsunfälle<sup>1</sup>

	2019	2020	2021
Anzahl Arbeitsunfälle <sup>2</sup>	486	348	296
Unfallhäufigkeitsindex <sup>3</sup>	12,30	9,98	9,43
Unfallbelastungsindex <sup>4</sup>	17,5	11,7	14,1

<sup>1</sup> Nur gemeldete Arbeitsunfälle der Stammbesellschaft an Produktions- und produktionsnahen Standorten. Im Jahr 2021 sind die Standorte Steyr und Plauen nicht mehr enthalten, da diese unterjährig veräußert wurden. Alle Angaben ohne Leiharbeitnehmer. Die Berücksichtigung der Ausfalltage endet zum 31. Dezember eines Geschäftsjahres.

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

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

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

## Gremien zur standortübergreifenden Zusammenarbeit

Wir fördern die Gesundheit aller Beschäftigten durch Maßnahmen, die Unfälle reduzieren, berufsbedingte Erkrankungen vermeiden und die Gesundheit erhalten. Zudem steht es den Beschäftigten 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.

## Maßnahmen der Standorte

- Für alle Beschäftigten in den Verwaltungsbereichen wurden im Berichtszeitraum angepasste Trainings angeboten, um insbesondere die ergonomische Belastung während der laufenden Pandemie im Homeoffice zu reduzieren. Dabei wurden verschiedene Videoanleitungen erstellt sowie ein Coaching etabliert, das auch zu Hause genutzt werden kann.
- Für die Beschäftigten am Standort Salzgitter wurde 2021 ein Arbeitsschutz-Gewinnspiel durchgeführt. Der Standort erhielt zudem die Auszeichnung „Schlauer Fuchs“ der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) für den Umbau von zwei Arbeitsplätzen für Mitarbeiter mit Atemwegserkrankungen zu einem Reinraum.
- Am Standort Ankara wurden umfangreiche Trainingsmaßnahmen durchgeführt. Dabei lag der Schwerpunkt auf der Sensibilisierung zu COVID-19-Schutzmaßnahmen sowie Angeboten aus dem örtlichen Gesundheitswesen, wie z.B. ein großflächig angebotenes Impfprogramm für Mitarbeiter und Angehörige.
- Am Standort Starachowice wurden alle Beschäftigten für den Umgang mit Hochvoltkomponenten sensibilisiert sowie weitere umfangreiche Schutzmaßnahmen für den Bau von Elektrobussen eingeführt. Aufgrund dieser und weiterer Maßnahmen am Standort wurde die Gesamtleistung des Standortes mit dem MAN Produktionssystem-Award ausgezeichnet.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen**Menschen und Kultur**

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

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

**Arbeits- und Gesundheitsschutz****Betrieblicher Gesundheitsschutz**

Als Bestandteile eines umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes haben Prävention, Arbeitssicherheit, betriebliche Gesundheitsförderung, das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement und Ergonomie bei MAN einen hohen Stellenwert. Die Zentralfunktionen für Gesundheit bei MAN beraten den Arbeitgeber im Hinblick auf eine unternehmensübergreifende Gesundheitsmanagementstrategie und deren Umsetzung. Durch die Erarbeitung und Sicherstellung standortübergreifender Grundsätze soll eine gemeinsame strategische Ausrichtung der Gesundheitsdienste weltweit erreicht werden. Die Gesundheitsdienste der Werke legen darüber hinaus eigenständig Maßnahmen bedarfsorientiert fest. Zudem steht das Gesundheitsmanagement im stetigen globalen Austausch mit den Marken des VW Konzerns und arbeitet in verschiedenen Arbeitskreisen zusammen.

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 zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Hierzu zählen beispielsweise das Angebot zur Gripeschutzimpfung, die Möglichkeit zur Teilnahme am Stadt-Radeln, Online-Trainings (z. B. Rückentraining oder Yoga) sowie weitere Präventionskurse der Betriebskrankenkasse wie beispielsweise ein Outdoor-Training.

Neben Präventionsmaßnahmen, um körperlichen Erkrankungen entgegenzuwirken, bewertet MAN Truck & Bus in den Werken auch mögliche psychische Belastungen am Arbeitsplatz. 2021 standen neben den Themen Ergonomie und psychische Gefährdungsbeurteilung die Schwerpunkte Kommunikation, mentale Gesundheit, Belastungen am Arbeits-

platz zu Hause und neue Arbeitswelten im Vordergrund. Ein Artikel mit dem Titel „Umgang mit Ängsten“ sensibilisierte Mitarbeitende und Führungskräfte für die Bedeutung der mentalen Gesundheit ebenso wie das Konzept zu Achtsamkeit (siehe Projekte unten).

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde wie in vielen anderen Bereichen die Digitalisierung des integrierten betrieblichen Gesundheitsmanagements noch stärker vorangetrieben. Es wurden zahlreiche Angebote wie Sportkurse, Informationsveranstaltungen in Form von Onlineformaten angeboten. Corona hat unseren (Arbeits-)Alltag auch 2021 in vielerlei Hinsicht beeinflusst. Aus diesem Grund hatte der Gesundheitsdienst 2020 eine wissenschaftlich begleitete Mitarbeiterbefragung durchgeführt, um daraus zielgerichtete Maßnahmen abzuleiten und das Wohlbefinden der MAN-Belegschaft sicherzustellen. Die hieraus abgeleiteten Maßnahmen wurden auch 2021 umgesetzt. So wurde den betroffenen Beschäftigten Tipps zum Arbeiten von zu Hause aus an die Hand gegeben. Feedbacks zufolge hatten zu Beginn der Pandemie nicht alle Beschäftigten einen optimal eingerichteten Arbeitsplatz zu Hause. Die Kollegen der Arbeitssicherheit haben über diverse Kanäle Tipps zur ergonomischen Gestaltung gegeben. Das MAN-Gesundheitswesen hat darüber hinaus einen mehrwöchigen Online-Kurs zum Thema Rücken- und Nackenverspannungen organisiert.

Aufgrund der Pandemie waren Mitarbeitende der Zentralbereiche selten auf dem Werksgelände. Aus diesem Grund wurde in einem Artikel im Intranet über notwendige private Vorsorgen wie Darmkrebsvorsorge oder Hautkrebscreening informiert. In einem weiteren Artikel wurde Diabetes thematisiert und über Tipps zur Vorbeugung und den Umgang mit Diabetes informiert.

Zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheitskompetenz und zur betrieblichen Gesundheitsförderung konnten aufgrund des Onlineangebots standortübergreifend angeboten werden. Mitarbeitende aller drei Standorte München, Nürnberg und Salzgitter konnten somit bei einigen Maßnahmen zugleich teilnehmen oder auf Informationen zugreifen.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen**Menschen und Kultur**

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

■ Corporate Citizenship

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

Anhang

# CORPORATE CITIZENSHIP

Für die MAN Gruppe steht das Engagement für Menschen und Umwelt im Vordergrund. 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.

## Soziales und ökologisches Engagement

Soziale und ökologische Verantwortung ist ein integraler Bestandteil der Unternehmenskultur von MAN. Viele Beschäftigte engagieren sich ehrenamtlich für gemeinnützige Projekte. Einige dieser Projekte werden von MAN unter anderem in Zusammenarbeit mit dem Kinderschutz München, dem SOS-Kinderdorf e.V. und dem Bund Naturschutz in Bayern koordiniert. Beschäftigte können sich hierfür im Intranet für eine Teilnahme anmelden.

MAN pflegt seit 2007 eine langjährige, vertrauensvolle Partnerschaft mit SOS-Kinderdorf. Nach dem Squeeze-out der MAN SE wurde der Vertrag von der MAN Truck & Bus SE übernommen und Ende 2021 verlängert. Im Fokus des Engagements steht die Förderung nachhaltiger Bildungsprojekte im In- und Ausland. Im Jahr 2021 wurden auf nationaler Ebene Projekte in den SOS-Kinderdörfern München, Nürnberg und Salzgitter gefördert. International bezog sich die Förderung auf Bildungsprojekte in Äthiopien und Kamerun. Zusätzlich zur finanziellen Förderung unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MAN Gruppe die Einrichtungen von SOS-Kinderdorf im Raum München, Augsburg, Salzgitter und Nürnberg mit ehrenamtlichen Einsätzen. Darunter waren beispielsweise Feste der SOS-Kinderdorf-Einrichtungen sowie Aktionen innerhalb von Abteilungen, Spendenaktionen, Werksführungen oder Bewerbertrainings.

## 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 Ex-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. Die Quote von Frauen im Management hat sich hierdurch 2021 erhöht (siehe auch → Vielfalt und Chancengleichheit, Seite 49). Es wurden fast gleich viele Frauen wie Männer in Führungspositionen befördert.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

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

## ■ Corporate Citizenship

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

## Corporate Citizenship

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. 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 Berufsausbildung und Qualifizierung, Seite 47).

### Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir setzen auf Chancengleichheit. Deshalb ermöglicht MAN seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit vielfältigen Angeboten, Beruf und Familie zu vereinbaren. Am Standort München bieten wir beispielsweise einen Betriebskindergarten an. Während der Schulferien organisiert MAN für Kinder von Mitarbeiterinnen und 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 und

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

Für den Bereich „Soziales“ betrug die Summe der Spenden 123 000 €, u. a. eine einmalige Spende an SOS-Kinderdorf in Höhe von 100 000 €. Zusätzlich fördert MAN nationale und internationale Programme des SOS-Kinderdorf jährlich mit 150 000 €. Für den Bereich „Bildung“ betrug die Summe der Spenden 36 000 €, u. a. 9 000 € für die Hochschule für angewandte Wissenschaften München (HAW) und 18 000 € für die Technische Universität München (TUM). Für den Bereich „Nachhaltigkeit und Kultur“ betrug die Summe der Spenden 12 000 €, u. a. eine Dauerleihgabe an das Deutsche Museum.

## Spenden

# 150 000 €

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

### 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: gleichberechtigter Zugang zu hochwertiger Bildung für alle. In Deutschland unterstützen wir an drei MAN-Standorten Bildungsprojekte des SOS-Kinderdorf e. V. Im Ausland fördern wir ebenfalls Bildungsprogramme der NGO. So setzen

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement****Transport- und  
Mobilitätslösungen****Menschen und Kultur**

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

**■ Corporate Citizenship****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Wertschöpfungskette****Compliance,  
Ethik und Integrität****Anhang****Corporate Citizenship**

wir uns etwa in Kality (Äthiopien) dafür ein, dass Jugendliche eine Ausbildung erhalten. Durch unser langjähriges Engagement vor Ort 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 2021 wird ein großer Teil des Unterhaltes des VTC, in dem derzeit 70 Mädchen und Jungen ausgebildet und 80 weitere Ausbildungsplätze geschaffen werden, von MAN finanziert.

**Earth Day bei MAN**

In einer groß angelegten Kampagne wurden unsere Mitarbeiter weltweit mobilisiert, sich privat und beruflich für den Schutz des Klimas zu engagieren. Dafür wurde am 22. April 2021 das #Project1Hour im Rahmen des Earth Day und der konzernweiten Aktion „Climate Day 2021“ durchgeführt. MAN Truck & Bus hat alle Beschäftigten eingeladen, sich während der Arbeitszeit eine Stunde lang mit dem eigenen Beitrag zum Klimaschutz und zur CO<sub>2</sub>-Reduzierung auseinanderzusetzen und konkrete

Ideen zu entwickeln. Die Vorschläge wurden im Rahmen eines Ideenwettbewerbs gesammelt und geprüft, für die Gewinner wurden Preise in Höhe von 10 000 € ausgelobt. Die jeweiligen Preisgelder durften einer gemeinnützigen, im Umweltbereich engagierten Organisation nach Wahl gespendet werden. Die Teilnahmequote betrug 60 Prozent und war somit für uns ein großer Erfolg.

**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.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

Menschen und Kultur

**Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit**

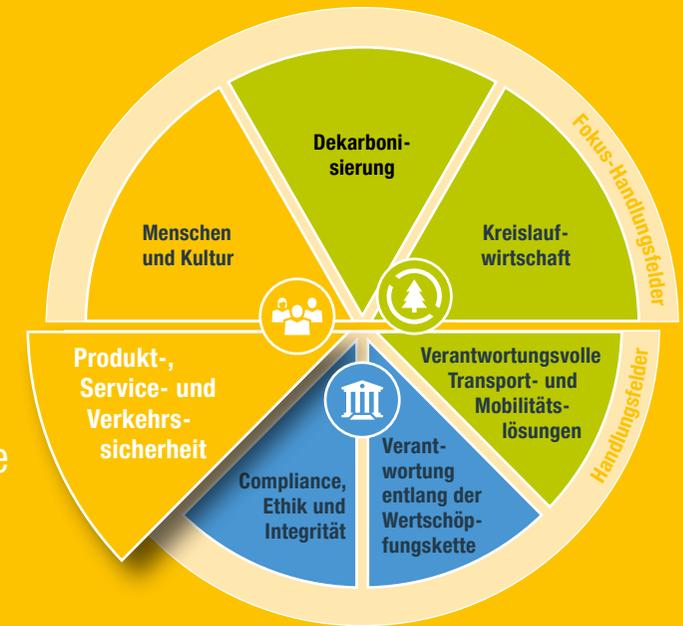
Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

Anhang

# PRODUKT-, SERVICE- UND VERKEHRSSICHERHEIT

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. Um den Herausforderungen im Transportverkehr zu begegnen, sehen wir uns als „Smart Innovator“ und setzen auf innovative Angebote für Digitalisierung und langfristig auf autonomes Fahren. Unser Ziel ist es, MAN-Produkte noch sicherer, effizienter und innovativer zu machen. Gleichzeitig legen wir einen Fokus darauf, die tägliche Arbeit unserer Kunden und Fahrer mit unseren Lösungen zu vereinfachen.



## Im Fokus:

- Fortlaufende Sicherheitsüberprüfung und -überwachung unserer Produkte
- Erhöhung der Verlässlichkeit und Sicherheit unserer Produkte durch eine kontinuierliche Innovation bis hin zum autonomen Fahren
- Maximale Reduzierung von Verkehrsunfällen, u. a. durch technologische Weiterentwicklungen von Assistenzsystemen
- Maximierung der Kundenzufriedenheit

**Unsere Vision ist eine MAN ohne Unfälle auf der Straße und Produkte mit einer hohen Betriebs- und Angriffssicherheit<sup>1</sup>.**

Magdalena Schweyer,  
Head of Sales Strategy und Market Intelligence

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

Menschen und Kultur

**Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit**

Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

Anhang

**Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit****Produktsicherheit**

Neben dem Thema der Dekarbonisierung steht für MAN insbesondere die Sicherheit seiner Produkte für Fahrer und Verkehrsteilnehmer im Fokus. Erhöhte Ansprüche unserer Kunden an die Verkehrssicherheit erfüllen wir unter anderem durch digitale Assistenzsysteme, zunehmend automatisierte Dienste sowie durch unsere professionellen Fahrertrainings ProfiDrive®.

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.

**Fahrerassistenzsysteme**

Um die Sicherheit im Fahrzeug und auf der Straße zu erhöhen, setzt MAN auf kontinuierliche Innovationen. Um Risiken im Verkehr weiter zu reduzieren, setzen die Truck-Modelle für den Fernverkehr auf neueste Fahrerassistenzsysteme, die im Rahmen langjähriger Unfallforschung entwickelt wurden:

- Die Abbiegehilfe überwacht mit Radarsensoren den schwer einsehbaren seitlichen Bereich neben dem Fahrzeug auf der Beifahrerseite bei Fahrgeschwindigkeiten bis zu 30 Kilometern pro Stunde und warnt den Fahrer in kritischen Situationen. Laut einer Berechnung der Unfallforschung der Versicherer (UDV) können rund 60 Prozent der schweren Verkehrsunfälle mit Fahrradfahrern durch Abbiegeassistenten vermieden werden.

- Die Spurwechselhilfe LCS (Lane Change Support) nutzt ebenfalls Radarsensoren und überwacht bei einer Geschwindigkeit ab 50 km/h die seitlichen Bereiche links und – bisher einzigartig im Nutzfahrzeugbereich – auch rechts neben der Fahrspur des Trucks. Erkennen die Sensoren bei einem Spurwechsel eine Gefahrensituation durch ein von hinten kommendes Fahrzeug, warnt es den Fahrer frühzeitig.
- Seit Juli 2021 ist für schwere Lastwagen der neuen MAN Truck-Generation (TGX und TGS) das neue MAN CruiseAssist erhältlich. Das neue Fahrerassistenzsystem hält den Truck selbstständig in seiner Fahrspur, folgt stets im gesetzlich vorgeschriebenen Abstand dem vorausfahrenden Verkehr, verzögert nötigenfalls hinter einem anhaltenden Fahrzeug bis zum Stillstand und fährt nach kurzen Stopps von selbst wieder an. Dabei orientiert sich das System an den Fahrbahnmarkierungen. Fahrende werden so vom permanenten Spur-, Abstands- und Geschwindigkeitshalten entlastet.
- Der abstandsgeregelte Tempomat Adaptive Cruise Control (ACC) mit Stop&Go-Funktion regelt auch bei niedrigen Geschwindigkeiten im Bereich von 0 bis 15 km/h den Abstand zum Vorausfahrenden automatisch. Das Annäherungsverhalten des ACC der neusten Generation bremst den Truck selbstständig hinter dem vor ihm fahrenden Fahrzeug ab – wenn nötig auch bis zum Stillstand.
- Der Stauassistent ist eine Erweiterung des ACC Stop&Go zur Erhöhung des Fahrerkomforts, der im niedrigen Geschwindigkeitsbereich bis 40 km/h aktiviert werden kann. In entsprechenden Situationen auf Autobahnen steuert er selbstständig Antriebsstrang, Bremse und Lenkung, verzögert hinter einem anhaltenden Fahrzeug nötigenfalls bis zum Stillstand und fährt von selbst wieder an.

**Inhaltsverzeichnis**

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

**Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit**

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

**Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit**

- Der in der neuen MAN Truck-Generation standardmäßig verbaute Notbremsassistent EBA übertrifft die seit November 2018 in der EU geltenden verschärften, gesetzlichen Vorgaben für Notbremssysteme deutlich, warnt den Fahrer in kritischen Situationen zunächst und leitet im Falle eines drohenden Auffahrens auf ein vorausfahrendes oder stehendes Fahrzeug eine Notbremsung ein. Ziel dabei ist es, eine Kollision gänzlich zu vermeiden oder zumindest die Folgen deutlich abzumildern.
- Das serienmäßige Spurüberwachungssystem LGS (Lane Guard System) unterstützt den Fahrer dabei, die eigene Fahrspur auf gut ausgebauten Straßen, auch auf monotonen Streckenabschnitten, einzuhalten. Das System überwacht ab einer Geschwindigkeit von 60 Stundenkilometern die Fahrzeugposition bezüglich der Fahrspur und warnt den Fahrer bei unbeabsichtigtem Überfahren der Fahrbahnmarkierung. Der Lane Return Assist ist als aktiv eingreifende Erweiterung des LGS optional erhältlich.
- Das optional integrierte Kamerasystem MAN OptiView ersetzt auf Wunsch vollständig die Außenspiegel. Es hilft Fahrern dabei, das Verkehrsgeschehen und das Fahrzeugumfeld visuell schnell zu erfassen und sicher zu bewerten, um sie bei ihrer Fahraufgabe bestmöglich zu unterstützen und zu entlasten. Dabei eliminiert OptiView nicht nur die klassischen toten Winkel, sondern bietet je nach Fahrsituationen ein-satzorientierte Ansichten im Stadtverkehr. Beim Rangieren ist dies zum Beispiel eine Weitwinkelansicht, die ein möglichst großes Sichtfeld um den Truck bietet. Bei schneller Fahrt auf der Autobahn steht dagegen eine vergrößerte Zoomansicht zur Verfügung, sodass z. B. weit entfernte Objekte früher erkannt werden können.

Fahrerassistenzsysteme von MAN erhöhen die Sicherheit im Straßenverkehr und können zudem dazu beitragen, den Verbrauch zu reduzieren. Das bestätigt auch das europäische Forschungsprojekt euroFOT aus dem Jahr 2012, an dem sich Unternehmen und Institutionen aus zehn verschiedenen Ländern beteiligten: Unter Verwendung des ACC verbrauchten die Trucks im Versuchszeitraum durchschnittlich knapp 2 Prozent weniger Diesel, bei höherer Durchschnittsgeschwindigkeit. Zudem konnten kritische Ereignisse wie starke Bremsungen oder plötzliche Ausweichvorgänge um mehr als ein Drittel reduziert werden.

**Autonomes Fahren**

Im Bereich der Fahrzeugsicherheit spielen innovative Fahrerassistenzsysteme von MAN nicht nur für die Sicherheit im Straßenverkehr von heute eine grundlegende Rolle, sie ebnen auch den Weg ins Zeitalter des autonomen Fahrens. MAN Truck & Bus treibt die Automatisierung im Transportwesen auf Grundlage konkreter Kundenanwendungen Schritt für Schritt voran.

**ANITA**

Das im Juli 2020 gestartete Projekt „Autonome Innovation im Terminalablauf“ (ANITA) hat die Entwicklung und den Praxistest eines vollautomatisierten Trucks auf den Terminals der Deutschen Umschlaggesellschaft Schiene-Straße mbH (DUSS) und der DB Intermodal Services GmbH in Ulm zum Ziel. Die Automatisierung nimmt hier die Gesamtheit des Logistikprozesses in den Blick, dessen integraler Bestandteil der Truck ist. In der bis Ende 2021 angesetzten ersten Phase des Projekts wurden zunächst Verhaltensweisen von Mensch und Maschinen auf dem Terminalgelände

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement****Transport- und  
Mobilitätslösungen****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Wertschöpfungskette****Compliance,  
Ethik und Integrität****Anhang****Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit**

analysiert, um die Kommunikation zwischen Truck und Terminal beziehungsweise Containerdepot sicherzustellen und im nächsten Schritt in digitale Prozesse und Regelwerke zu überführen. Auf dieser Basis erfolgen die weitere Entwicklung des autonomen Trucks und dessen systemische Implementierung in die Logistikprozesse des Containerumschlags in Ulm.

**Hamburg TruckPilot**

Mit dem Projekt „Hamburg TruckPilot“ starteten MAN Truck & Bus, die Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA) und die Spedition Jakob Weets e.k. 2018 ein innovatives Forschungs- und Erprobungsprojekt zur Entwicklung von Automatisierungslösungen im Straßentransport. Ziel dieser Partnerschaft war es, realitätsnah die genauen Anforderungen für den kundenspezifischen Einsatz sowie die Integration autonom fahrender Trucks in die automatisierten Umschlagprozesse am Containerterminal Altenwerder zu analysieren und zu validieren. Gemeinsam mit der HHLA und Weets hat MAN wichtige Erkenntnisse für die Weiterentwicklung der Automatisierungstechnik generiert. Im Rahmen des Projektes hat MAN zwei mit entsprechenden elektronischen Automatisierungssystemen ausgestattete Prototypen-Trucks entwickelt, die innerhalb des Containerterminal Altenwerder im Rahmen von Praxistestfahrten im Mai 2021 autonom den Umschlag von Containern der Volkswagen Konzern-Logistik abgewickelt haben. Ein geschulter Sicherheitsfahrer befand sich dabei immer im Fahrzeug und überwachte die Automatisierungssysteme. Die automatisierten Fahrfunktionen werden Truck-Fahrer künftig bei ihrer

Arbeit weiter entlasten und unterstützen. Gleichzeitig stellen sie einen deutlichen Sicherheitsgewinn in den Arbeitsabläufen dar. Die Erkenntnisse und Ergebnisse aus diesem Projekt haben MAN und die HHLA im Oktober 2021 auf dem ITS World Congress in Hamburg vorgestellt.

Hamburg TruckPilot und ANITA sind für MAN wesentliche Meilensteine auf dem Weg zum autonomen Fahren zwischen Logistikknotenpunkten und auf fest definierten Autobahnabschnitten. Hierfür stärkt auch der Gesetzgeber die Voraussetzungen. Die Bundesregierung hat mit dem Gesetz zur Änderung des Straßenverkehrsgesetzes und des Pflichtversicherungsgesetzes – Gesetz zum autonomen Fahren – im Sommer 2021 wichtige Rahmenbedingungen für den Einsatz autonomer Lkw auf nationalen Straßen gesetzt. Aufgrund der hierdurch erwirkten Planungssicherheit begrüßt MAN diesen Schritt ausdrücklich.

**Fahrertrainings ProfiDrive®**

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

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

Menschen und Kultur

**Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit**

Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

Anhang

**Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit****Kundenzufriedenheit und -information**

MAN führt in allen Geschäftsbereichen regelmäßig Umfragen zur Zufriedenheit mit Produkten und Dienstleistungen durch. Kundenzufriedenheit entlang wesentlicher Touchpoints erfasst MAN Truck & Bus kontinuierlich mit der sogenannten Customer-First-Studie (CFS). Im Jahr 2021 führten wir im Rahmen der CFS 30 000 Interviews. Die Kundenzufriedenheit liegt auf hohem Niveau: Rund 90 Prozent der Befragten bewerten die Servicequalität mit mindestens vier von fünf möglichen Sternen (63 Prozent fünf Sterne, 26 Prozent vier Sterne).

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 CO<sub>2</sub>-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.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

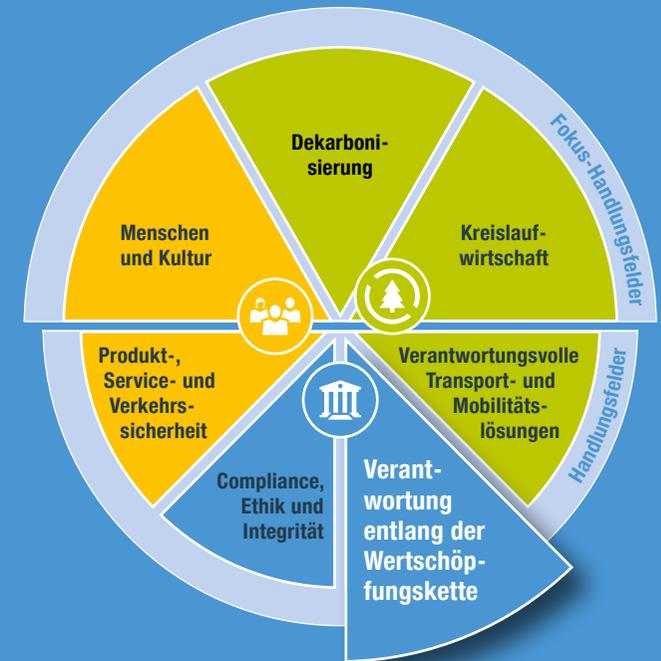
Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit**Wertschöpfungskette** Verantwortungsvolle  
BeschaffungCompliance,  
Ethik und Integrität

Anhang

# VERANTWORTUNG ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

MAN übernimmt als internationaler Nutzfahrzeughersteller und Anbieter von Transportlösungen Verantwortung für seine Wertschöpfungskette und setzt sich für eine nachhaltige Entwicklung seiner vor- und nachgelagerten Lieferanten, Geschäftspartner und Kunden ein, welche über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht. Dies sehen wir als echten Motor für Wertschöpfung und Erfolg. Durch vielfältige Initiativen wird eine Verbesserung der Nachhaltigkeitsperformance entlang der Wertschöpfungskette angestrebt. Hierdurch sollen Risiken in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance vermieden werden.



## Im Fokus:

- Stärkung des Nachhaltigkeitsmanagements in der Beschaffung
- Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen entlang der Wertschöpfungskette
- Einhaltung von Arbeitnehmer- und Menschenrechten bei unseren Geschäftspartnern und Kunden

Viele unserer Lieferanten sind in Bezug auf Nachhaltigkeit bereits gut aufgestellt. Unser Beschaffungsteam steht jedoch immer wieder vor der Herausforderung bei Lieferanten, für die das Thema neu ist, Überzeugungsarbeit zu leisten. Es ist uns bisher gelungen diese Zulieferer durch intensive Gespräche und Schulungen auf ihrem Weg hin zu mehr Nachhaltigkeit in der Lieferkette zu begleiten und zu entwickeln – Nachhaltigkeit ist ein Team sport.

Friederike Schön, Senior Vice President  
Purchasing Costs, Processes and Support

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

Wertschöpfungskette

■ Verantwortungsvolle  
BeschaffungCompliance,  
Ethik und Integrität

Anhang

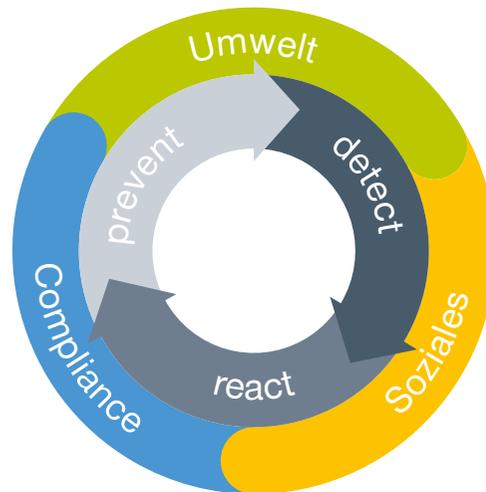
# VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNG

## Nachhaltigkeitsmanagement in der Beschaffung

Unser Nachhaltigkeitsmanagement anhand der Schritte Prevent, Detect, React hilft uns dabei, Nachhaltigkeitsanforderungen bei unseren Lieferantenbeziehungen zu stärken.

Um diese Anforderungen im Rahmen des Managementsystems 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 Lieferantenbeziehungen, in dem mehr als 50 Experten aus fünf Kontinenten zusammenarbeiten:

### Nachhaltigkeitsmanagementsystem in den Lieferantenbeziehungen



- **Prevent:** Nachhaltigkeitsanforderungen sind in Verträgen und Lastenheften verankert, insbesondere im MAN und Volkswagen 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.

## 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 97 Prozent der Lieferanten für Produktionsmaterial von MAN Truck & Bus ihren Sitz in Europa und der Türkei, ca. 69 Prozent davon in Deutschland. Wachstumspotenziale, die durch Nachfrage an Waren und Dienst-

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

Wertschöpfungskette

■ Verantwortungsvolle  
BeschaffungCompliance,  
Ethik und Integrität

Anhang

**Verantwortungsvolle Beschaffung**

leistungen von MAN umgesetzt werden, wirken sich – über nachgelagerte Effekte – positiv auf die Infrastruktur aus: Arbeitsplätze entstehen und die lokalen Einkommen steigen.

**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 ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001 und/oder EMAS. Von den bei MAN im Scope befindlichen Fokuslieferanten mit mehr als 100 Mitarbeitern erfüllen 80 Prozent diese Vorgabe bereits. Auch die Verwendung zertifizierter Managementsysteme für Arbeits- und Gesundheitsschutz nach OHSAS 18001 und/oder SA8000 wird positiv bewertet.

Die Basis der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten bildet die allgemeine Achtung und Einhaltung der Menschenrechte. MAN beruft sich hierbei auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie die in den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegten Arbeitsstandards und erwartet von seinen Liefe-

ranten die Achtung dieser Grundrechte. Dazu gehören unter anderem das Verbot von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit sowie die Einhaltung sämtlicher weiterer Vorschriften zum Arbeitnehmerschutz.

Die Lieferanten des Volkswagen Konzerns müssen vor Abgabe eines Angebots die Nachhaltigkeitsanforderungen zur Kenntnis nehmen und systemisch akzeptieren, andernfalls ist eine Angebotsabgabe nicht möglich. 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. Unsere direkten Lieferanten werden im MAN Code of Conduct für Lieferanten und Business Partner verpflichtet, unsere Nachhaltigkeitsanforderungen an ihre Lieferanten weiterzugeben. So können unsere Erwartungen an Menschenrechts-, Arbeits- und Umweltpraktiken auch an die vorgelagerte Lieferkette weitergegeben werden. Der Supplier Code of Conduct wird im Jahr 2022 überarbeitet und um weitere Anforderungen ergänzt, die sich etwa aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ergeben.

Die systematische Weiterbildung unserer Beschäftigten und Lieferanten ist ein zentraler Punkt, um eine Nachhaltigkeitsverbesserung in unseren Lieferbeziehungen zu erzielen und einer Verletzung unserer Nachhaltigkeitsanforderungen vorzubeugen. Grundsätzlich stehen bei allen Prozessschritten und bei allen Maßnahmen der faire, partnerschaftliche Dialog und die Entwicklung des Lieferanten im Vordergrund. Zentrales Ziel ist eine kontinuierliche, nachhaltige Zusammenarbeit. Zur Festigung des Nachhaltigkeitskonzepts haben alle Lieferanten die Möglichkeit, das digitale VW-Lernmodul Nachhaltigkeit (E-Learning) zu absolvieren. 2021 schlossen VW-weit mehr als 18 000 Lieferanten dieses E-Learning erfolgreich ab. Dies entspricht rund 36 Prozent des jährlichen Einkaufsvolumens von Volkswagen Lieferanten. Aufgrund der Corona-Ausnahmesituation im Berichtsjahr wurde auf Präsenztrainings verzichtet.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

■ Verantwortungsvolle  
BeschaffungCompliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

## Verantwortungsvolle Beschaffung

Für alle neuen MAN-Beschaffungsmitarbeiter ist das Thema Nachhaltigkeit fester Bestandteil des Kompetenzprofils. 2021 absolvierten insgesamt 58 neue Einkäufer die Trainings, ausschließlich im Online-Format, zu den Themen S-Rating und allgemeine Nachhaltigkeitsaspekte.

## Detect

Unser Ziel ist es, jederzeit die wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken in unserer Lieferkette zu kennen und wirksam zu adressieren. Ein wichtiger Baustein dafür ist das Sustainability-Rating (S-Rating), welches in der MAN-Nachhaltigkeitsstrategie verankert ist und die Vergaberelevanz an die Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsstandards knüpft.

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. Eine Compliance-Überprüfung rundet das Rating ab.

Das S-Rating ist 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 kann dieser Lieferant für die Vergabe nicht berücksichtigt werden. 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 von einer Vergabe auszuschließen, sondern vielmehr diejenigen, die noch keine zufriedenstellende Performance vorweisen können, dahingehend zu befähigen. Im vergangenen Jahr konnten wir die Anzahl an Lieferanten mit positivem S-Rating um rund 600 auf nun über 2 100 steigern.

Die Überprüfung im Rahmen des S-Ratings erfolgt über einen mehrstufigen Prozess, für welchen wir das System des Volkswagen Konzerns nutzen. In einem initialen Schritt wird aus einer Kombination aus einem Länderisiko und den Unternehmensprozessen sowie -policies des Lieferanten eine Risikoexposition ermittelt. Für die Ermittlung des Länderrisikos wird auf Daten eines spezialisierten Dienstleisters zurückgegriffen. Die Analyse der Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens erfolgt über einen standardisierten Fragebogen, den sogenannten Self-Assessment-Questionnaire (SAQ). 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. 2021 wurden 78 Prozent unseres jährlichen Einkaufsvolumens mit Lieferanten getätigt, die einen SAQ erstellt haben. 72 Prozent unseres jährlichen Einkaufsvolumens entfallen auf Lieferanten mit positivem S-Rating-Ergebnis.

Der SAQ ist ein einheitlicher Branchenstandard und wurde durch die Drive Sustainability Initiative zusammen mit verschiedenen Automobilkonzernen entwickelt und implementiert. Er wird in regelmäßigen Abständen aktualisiert. Durch die standardisierte Verwendung des SAQs werden in der Branche Synergien genutzt. Es wurden außerdem sogenannte Volkswagen Mindestanforderungen formuliert, welche sich im SAQ wiederfinden. Diese verlangen in Zukunft von jedem Lieferanten Richtlinien in den Bereichen Menschenrechte und Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit, Unternehmensethik sowie Umwelt.

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

Darüber hinaus führt MAN risikobasiert Vor-Ort-Überprüfungen durch, bei denen ein unabhängiges Audit-Unternehmen die Lieferanten auf die Einhaltung von Umwelt-, Sozial- und Menschenrechtsstandards

[Inhaltsverzeichnis](#)[Vorwort](#)[Unternehmensprofil](#)[Strategie und Management](#)[Dekarbonisierung](#)[Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement](#)[Transport- und Mobilitätslösungen](#)[Menschen und Kultur](#)[Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit](#)[Wertschöpfungskette](#)[■ Verantwortungsvolle Beschaffung](#)[Compliance, Ethik und Integrität](#)[Anhang](#)

## Verantwortungsvolle Beschaffung

prüft. Auch werden Vor-Ort-Überprüfungen angestoßen, wenn es Anhaltspunkte für Verstöße gegen unsere Nachhaltigkeitsanforderungen durch Lieferanten gibt. Daraus resultierende Mängel müssen durch die Lieferanten, anhand von genau definierten Maßnahmen und innerhalb eines zeitlich befristeten Aktionsplans, behoben und nachgewiesen werden. Im Jahr 2021 wurden weltweit 12 Vor-Ort-Überprüfungen durchgeführt.

Aktuell arbeiten wir als Gründungsmitglied gemeinsam mit anderen Automobilherstellern und Zulieferern sowie dem Verband der Automobilindustrie (VDA) im Verein „Responsible Supply Chain Initiative RSCI e.V.“ an einem einheitlichen Standard für Vor-Ort-Überprüfungen, um Synergien zu bündeln und somit eine breitere Abdeckung der Lieferkette zu gewährleisten.

### 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 oder durch einen Hinweis aus unserem [Hinweisgeberportal](#). 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.

2021 wurde der MAN über unser Hinweisgeberportal ein Ad-hoc-Fall gemeldet. Der Vorwurf gegenüber einem unserer Dienstleister lautete, einen Bestechungsversuch gegenüber dem zuständigen Einkäufer getätigt zu haben, um den Auftrag zu erhalten. Dieser Vorwurf wurde anschließend genau analysiert und der Lieferant dazu befragt. In enger Abstimmung mit der Compliance-Abteilung hat MAN sich dazu entschieden, eine außerordentliche Business-Partner-Due-Diligence-Prüfung durchzuführen und den Lieferanten konzernweit zu sperren, solange diese Prüfung nicht abgeschlossen ist. Das Endergebnis dieser vertieften Überprüfung liegt noch nicht vor. MAN hat zusätzlich Strafanzeige erstattet.

### Sorgfaltspflichten 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 in der Volkswagen Working Group Human Rights 2021 ein Human Rights Due Diligence Management System (HRDDMS) erarbeitet und implementiert. In einer Risikoanalyse unserer direkten Lieferanten haben wir uns auf die aggregierten Auswertungen der Nachhaltigkeitsperformance unserer Lieferanten gestützt. Die daraus resultierende

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement****Transport- und  
Mobilitätslösungen****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Wertschöpfungskette**■ **Verantwortungsvolle  
Beschaffung****Compliance,  
Ethik und Integrität****Anhang****Verantwortungsvolle Beschaffung**

Top-15-Hochrisikoländer-Liste wurde in drei Risikokategorien aufgeteilt: sehr hohes Menschenrechtsrisiko, hohes Menschenrechtsrisiko und erhöhtes Menschenrechtsrisiko.

In Abhängigkeit der Risikoexpositionen haben wir 2021 bei einzelnen Lieferanten ein Online-Training über menschenrechtliche Sorgfaltspflichten durchgeführt. Inhalt des Trainings waren die allgemeinen Menschenrechte, die Erstellung eines Menschenrechtssystems anhand der operativen Prinzipien der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie eine abschließende Diskussions- und Fragerunde. Die zu schulenden Lieferanten wurden auf alle Volkswagen Marken umsatzbezogen aufgeteilt. 2021 sind dazu in diesen 15 Ländern insgesamt 575 Mitarbeiter von Lieferanten trainiert worden.

Zusätzlich zu dieser Analyse auf Konzernebene hat die MAN Beschaffung 2021 eine Risikoanalyse im Bereich Dienstleistungen durchgeführt. Dabei wurde auf eine externe Studie zurückgegriffen, die zehn Dienstleistungsbranchen anhand von Unternehmensführung, Menschenrechte und Soziales sowie Umwelt bewertet. Die Branchen mit dem höchsten menschenrechtlichen Risiko wurden von uns im Detail betrachtet. Die drei Branchen Bau/Gebäudeinstandhaltung, Gebäudereinigung/ Putzfachkräfte sowie Logistik wurden anschließend in einer Matrix anhand von Schwere, Wahrscheinlichkeit und Relevanz für MAN analysiert. Bei der Betrachtung aller Kategorien schnitt der Bereich Logistikdienstleistungen mit den höchsten menschenrechtlichen Risiken ab. Darüber hinaus ist MAN Truck & Bus als Hersteller mit dem Thema eng verbunden. Es wurde auf Grundlage dieser Risikoanalyse entschieden, sich 2021 und fortfolgend priorisiert mit dem Thema Logistik auseinanderzusetzen. Dafür wurde der verantwortliche Einkaufsbereich mit einbezogen und in regelmäßigen Treffen mögliche Maßnahmen abgeleitet. Eine Maß-

nahme, die noch 2021 umgesetzt werden konnte, war der Beitritt von MAN in die Brancheninitiative  Responsible Trucking Initiative. Ziel der Initiative ist es, die Arbeitsbedingungen von Fahrern innerhalb der Logistikbranche nachhaltig zu verbessern. Als erste Maßnahme steht für MAN im Jahr 2022 die Einführung der Responsible Trucking Social Guidelines an. Diese verpflichtenden Anforderungen sollen in den MAN-Werken vorgestellt, implementiert und abschließend ihre Umsetzung überprüft werden.

**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 Rohmaterialien Bestandteil der MAN-Nachhaltigkeitsstrategie. Zur wirksamen Bearbeitung der Risiken in unseren komplexen Lieferketten wurde im VW Konzern im Jahr 2020 ein Raw-Material-Due-Diligence-Managementsystem 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 Supply-Chain-Teilnehmern sowie zu Kommunikations- und Reportinginstrumenten.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

■ Verantwortungsvolle  
BeschaffungCompliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

## Verantwortungsvolle Beschaffung

## Raw-Material-Due-Diligence-Managementsystem



Die Handlungsschwerpunkte der im Fokus stehenden Materialien werden im Konzern innerhalb einer Arbeitsgruppe auf verschiedene Marken aufgeteilt, um die Konzern-Synergien bestmöglich zu nutzen. Seitens MAN übernehmen wir in dieser Arbeitsgruppe Verantwortung für den gesamten Konzern, indem wir für zwei dieser 16 Rohstoffe in den Lead gehen – Naturkautschuk und Kupfer. Diese Funktion bringt die Aufgaben der kon-

zernweiten Koordination und Durchführung von rohmaterialspezifischen Maßnahmen der betroffenen Lieferketten mit sich. Wir kooperieren hierzu eng mit unseren direkten Lieferanten und betreiben Risikoidentifizierung, indem wir die Offenlegung der Materialherkunft einfordern. Beim Rohmaterial Naturkautschuk haben wir durch die gemeinsame Arbeit mit der Marke Volkswagen bereits rund 500 Lieferkettenteilnehmer unterschiedlichster Stufen in 18 Herkunftsländern innerhalb unserer Reifenlieferketten identifiziert. Supply-Chain-Mapping-Methoden dienen hierfür als Grundlage. Die Lieferkettentransparenz ist klare Anforderung an unsere Reifenhersteller und Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches Durchlaufen der einzelnen Schritte aus dem Raw-Material-Due-Diligence-Managementsystem im Sinne des Risikomanagements. Transparenz-Anforderungen sind auch produktspezifisch bereits bei den Batteriezellen konzernweit vertraglich verankert. Zu den Vorgaben gehören unter anderem die vollständige Offenlegung der Lieferanten innerhalb der Kobaltlieferkette, vom Abbau in der Mine bis zur Herstellung des fertigen Produkts. Eine ähnliche vertragliche Verankerung ist bei den Reifen ebenfalls in Ausarbeitung.

Um die Rückverfolgbarkeit und Transparenz unserer Lieferketten zu festigen, werden ergänzend zu den bestehenden Tätigkeiten verschiedene Technologien im Konzern pilotiert. Die Blockchain-Technologie wird beispielsweise für die Rückverfolgbarkeit risikobehafteter Rohstoffe bis zum Ursprung getestet. Hierbei nutzen wir vorhandene VW Ressourcen und nehmen als Marke an der konzernweiten Arbeitsgruppe zur Ausarbeitung zukünftiger Technologien teil.

Für die Risikoidentifizierung bzw. Bewertung greifen wir zum einen auf unser Nachhaltigkeitsnetzwerk innerhalb des Volkswagen Konzerns sowie auf detaillierte Informationsbereitstellung auf Länderebene durch einen externen Dienstleister, ausgestattet mit Informationen zu weltwei-

[Inhaltsverzeichnis](#)[Vorwort](#)[Unternehmensprofil](#)[Strategie und  
Management](#)[Dekarbonisierung](#)[Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement](#)[Transport- und  
Mobilitätslösungen](#)[Menschen und Kultur](#)[Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit](#)[Wertschöpfungskette](#)[■ Verantwortungsvolle  
Beschaffung](#)[Compliance,  
Ethik und Integrität](#)[Anhang](#)

## Verantwortungsvolle Beschaffung

ten Risiken, zurück. Identifizierte und bewertete Risiken innerhalb der jeweiligen Lieferkette werden in enger Zusammenarbeit mit den direkten Tier-1-Lieferanten bearbeitet und nach Möglichkeit minimiert.

Unser Engagement bezieht sich außerdem auf internationale und industrieübergreifende Initiativen wie die Global Platform for Sustainable Natural Rubber oder den Branchenverband Coppermark. Beide Initiativen tragen zu einer Erhöhung der nachhaltigen Praktiken im jeweiligen Wertschöpfungsprozess bei.

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, dem Raw-Material-Due-Diligence-Managementsystem und den Tätigkeiten zu den im Fokus stehenden Materialien werden separat in einem sogenannten [➔](#) Responsible Raw Materials Report seitens Volkswagen jährlich veröffentlicht.

## Green Lions

Im Jahr 2021 hat die MAN Beschaffung das Ambassador-Programm Green Lions für Nachhaltigkeit ins Leben gerufen. Dieses Netzwerk wird vom Team Nachhaltigkeit in Lieferantenbeziehungen organisiert und hat aus fast allen Einkaufsabteilungen, sogenannten Commodities, sowie MAN-Werken Teilnehmer, die sich für das Thema Nachhaltigkeit begeistern. Ziel der Green Lions ist es, Nachhaltigkeit stärker in den Beschaffungsabteilungen zu verankern, Themen aus den Commodities weiterzugeben und für Fragen zum Thema Nachhaltigkeit zur Verfügung zu stehen.

In monatlichen Regelcalls werden die Green Lions zu Nachhaltigkeitsthemen in Lieferantenbeziehungen weitergebildet, um Expertise aufzubauen und als Multiplikatoren ihr Wissen an ihre Abteilungen weiterzugeben. Zusätzlich sollen Nachhaltigkeits-Pilotprojekte im Jahr 2022 initiiert werden, um gemeinsam an wichtigen Fragestellungen zu Nachhaltigkeit in der Beschaffung zu arbeiten.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

Wertschöpfungskette

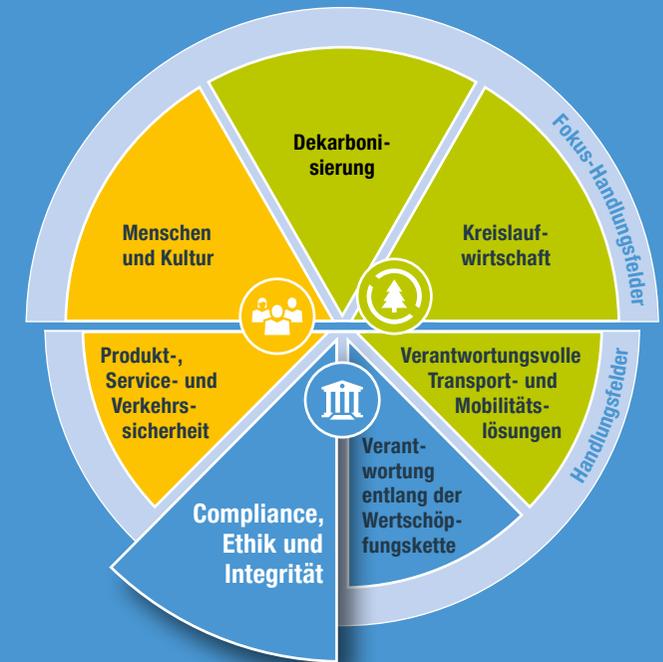
**Compliance,  
Ethik und Integrität**

- Governance, Risikomanagement und Compliance
- Steuerzahlungen
- Datenschutz

Anhang

# COMPLIANCE, ETHIK UND INTEGRITÄT

Als Mitglied des UN Global Compact übernimmt MAN gesellschaftliche Verantwortung durch den unternehmerischen Beitrag zur Erreichung der UN Sustainable Development Goals (SDG). Ein wichtiger Faktor in diesem Prozess sind die Themen Compliance, Ethik und Integrität, die durch das SDG „Peace, Justice and strong Institutions“ untermauert werden. Ein wirksames Compliance-Management-System und regelmäßige Schulungen der Mitarbeiter sorgen dafür, dass integriertes Handeln bei MAN gelebt wird.



## Im Fokus:

- Schaffung einer Kultur, die ausschließlich ethisches und integriertes Verhalten akzeptiert
- Sicherstellung einer robusten Unternehmensstruktur über unterstützende und effektive Managementsysteme
- Kontinuierliche Verbesserung von eingeführten Standards und Richtlinien

Es ist unser Ziel, ein Umfeld zu schaffen und zu stärken, das einem ethischen und regelkonformen Verhalten entspricht. Daher legen wir einen Fokus auf Compliance-Management und Integrität in der Zusammenarbeit, sowohl unter allen Mitarbeitern als auch mit Geschäftspartnern. Nur wenn wir alle an einem Strang ziehen und jeder Einzelne von uns verantwortungsvoll handelt, können wir als Unternehmen gemeinsam erfolgreich sein und unsere gesellschaftliche Verantwortung erfüllen.

Andreas Ansel, Chief Compliance Officer,  
Head of Governance, Risk and Compliance

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement****Transport- und  
Mobilitätslösungen****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Wertschöpfungskette****Compliance,  
Ethik und Integrität**■ Governance,  
Risikomanagement  
und Compliance

## □ Steuerzahlungen

## □ Datenschutz

**Anhang**

# GOVERNANCE, RISIKOMANAGEMENT UND COMPLIANCE

Compliance und Integrität sind wesentliche Elemente für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg und daher wichtige Grundlagen für die MAN-Unternehmensstrategie. Sie sind essenziell für eine erfolgreiche Zusammenarbeit innerhalb von MAN und mit unseren Geschäftspartnern. Entsprechend haben wir Integrität als einen unserer Unternehmenswerte definiert. Durch ein effektives Compliance-Management-System stellt MAN sicher, dass unternehmerische, produktspezifische und ökologische Regelungen auf nationalem und internationalem Level eingehalten werden. Zudem werden die Führungskräfte und Mitarbeiter befähigt, integer zu handeln und ethische Standards sowie die Unternehmenswerte im Arbeitsalltag einzuhalten.

Darüber hinaus ist das Management von Risiken und Chancen ein untrennbarer Bestandteil der Unternehmenssteuerung und der Geschäftsprozesse. MAN hat ein umfassendes Risikomanagementsystem etabliert, um frühzeitig Transparenz über Risiken und Chancen im Unternehmen zu schaffen und risikoreduzierende Maßnahmen auf Management- und Prozessebene umzusetzen.

## Organisation

Der Vorstand der MAN Truck & Bus SE hat im Rahmen seiner Verantwortung den Bereich Governance, Risk and Compliance (GRC) eingerichtet. Dieser Bereich wird durch den Head of GRC/Chief Compliance Officer der MAN Truck & Bus geleitet, der unmittelbar an den Vorsitzenden des Vorstands der MAN Truck & Bus SE sowie an den Head of GRC/Chief Compliance Officer der TRATON SE berichtet. Einmal jährlich erfolgt zudem eine Berichterstattung an den Aufsichtsrat der MAN Truck & Bus SE.

Die GRC-Organisation verantwortet unternehmensweit die Themen Compliance, Integrität, Datenschutz sowie Risikomanagement. Das Corporate GRC Office der TRATON SE unterstützt hierzu die MAN GRC-Abteilung, beispielsweise bei der Erstellung von unternehmensweit gültigen Richtlinien und Vorgaben sowie der Konzeptionierung von Trainings für Beschäftigte. Die GRC-Organisation der MAN ist für die Umsetzung der TRATON-weit vorgegebenen Mindeststandards des Compliance-Management-Systems sowie des Risikomanagementsystems in den MAN-Gesellschaften zuständig. Dazu zählt auch die Durchführung der Risikomanagementprozesse und die Weiterentwicklung der Risikomanagement-Instrumentarien in Kooperation mit den Risiko-/IKS (Internes Kontrollsystem)-Managern.

Der Head of GRC/Chief Compliance Officer der MAN Truck & Bus SE wird durch Compliance Officer, Datenschutzmanager und -Officer bzw. Risiko-/IKS-Manager in den verschiedenen Geschäftseinheiten und Vertriebsregionen unterstützt. 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 übernehmen.

## Elemente des MAN-Compliance-Management-Systems

Das MAN-Compliance-Management-System befasst sich mit den Themen Wirtschaftskriminalität (insbesondere Korruptionsbekämpfung, Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung), Kartellrecht und Wirtschaft und Menschenrechte.

[Inhaltsverzeichnis](#)[Vorwort](#)[Unternehmensprofil](#)[Strategie und  
Management](#)[Dekarbonisierung](#)[Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement](#)[Transport- und  
Mobilitätslösungen](#)[Menschen und Kultur](#)[Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit](#)[Wertschöpfungskette](#)[Compliance,  
Ethik und Integrität](#)

- Governance,  
Risikomanagement  
und Compliance

- Steuerzahlungen

- Datenschutz

[Anhang](#)

## Governance, Risikomanagement und Compliance

### Code of Conduct

Ethische Verhaltensgrundsätze sowie grundlegende Compliance-Anforderungen sind für MAN im Code of Conduct niedergelegt. Dieser beschreibt zudem die Unternehmenswerte und gibt Leitlinien zum Thema Integrität vor.

### Berichterstattung

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

### Risikoanalyse

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

### Richtlinien

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

### Business Partner Approval Tool

Die Integrität von Geschäftspartnern überprüft MAN im Rahmen des toolgestützten Business-Partner-Approval-Prozesses. Dies betrifft hauptsächlich, aber nicht ausschließlich solche Geschäftspartner, die vertriebsunter-

stützend tätig sind. Im Geschäftsjahr wurde das Business Partner Approval Tool umfassend überarbeitet. Eine Neuerung aus dem Berichtsjahr ist die toolgestützte Schulung von Geschäftspartnern zu Integritäts- und Compliance-Anforderungen.

### 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 und Durchführung von Schulungen für Geschäftsführer und Manager, denen eine besondere Rolle in der Identifizierung und im Umgang mit Compliance-Risiken zukommt. Weiterhin wurde ein neuer Online-Kurs zum Code of Conduct ausgerollt. Mithilfe dieses Kurses werden Mitarbeiter zum Code of Conduct und zum Verhalten in ethischen Dilemma-Situationen geschult. Schließlich ließ sich der GRC-Bereich im Berichtsjahr gemeinsam mit weiteren Schlüsselfunktionen zum Thema Wirtschaft und Menschenrechte schulen, um Aktivitäten in diesem Bereich künftig zu verstärken.

### Compliance Helpdesk

Alle Mitarbeiter von MAN können sich persönlich, telefonisch und per E-Mail mit Fragen rund um das Thema Compliance an die zuständigen Compliance Officer wenden. Darüber hinaus steht ihnen auch (telefonisch und per E-Mail) das Compliance Helpdesk zur Verfügung. Dadurch gewinnt die GRC-Organisation einen Überblick über häufig auftretende Fragestellungen und kann bei Bedarf weitere präventive Compliance-Maßnahmen entwickeln.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität■ Governance,  
Risikomanagement  
und Compliance

## □ Steuerzahlungen

## □ Datenschutz

## Anhang

## Governance, Risikomanagement und Compliance

## Hinweise zu Compliance-Verstößen

Das Hinweisgeberportal „Speak up!“ dient der Aufdeckung und Vermeidung von möglichen Risiken für MAN. Das Portal ist über die Corporate Webseite von MAN zu erreichen und steht somit nicht nur den eigenen Mitarbeitern, sondern auch Außenstehenden, wie Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten und sonstigen Dritten, zur Verfügung. 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, der Verletzung von Menschenrechten sowie des Datenschutzes. Diese Hinweise werden eingehend untersucht, Verstöße abgestellt und im Rahmen der arbeitsrechtlich zulässigen Sanktionsmöglichkeiten geahndet. Neben dem „Speak up!“-Portal stehen noch direkte Kontaktmöglichkeiten im Unternehmen per Telefon, E-Mail oder Postweg sowie eine 24/7-Hotline und Ombudsleute im Volkswagen Konzern zur Verfügung. Alle Kontaktwege sind im Intranet sowie auf unserer Website aufgeführt.

## 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 (DICO e.V.) und bei Transparency International.

## Compliance-Maßnahmen

## 2021

Business Partner Approval Tool	Im Jahr 2021 wurden 1 181 Geschäftspartnerprüfungen genehmigt. Zum 31.12.2021 waren insgesamt 3 741 Geschäftspartnerprüfungen freigegeben.
Compliance-Trainings	Der GRC-Bereich hat 2021 110 Präsenztrainings mit 825 Teilnehmern hauptsächlich zu den Themen Code of Conduct für direkte Mitarbeiter und eine aufs Management spezifisch ausgerichtete Schulung mit den Schwerpunkten Anti-Korruption und Kartellrecht durchgeführt. Außerdem haben 16 904 Mitarbeiter an Online-Trainings teilgenommen, überwiegend zu den Themen Code of Conduct, Geldwäscheprävention und Datenschutz.
Compliance Helpdesk	81 Fragen konnten zentral und darüber hinaus 916 Fragen lokal durch die Compliance-Organisation beantwortet werden.
Together4Integrity	2021 hat MAN das Together4Integrity (T4I)-Programm weiter ausgerollt. Es zielt darauf ab, die Initiativen des Unternehmens 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 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.  In 33 Workshops, die weltweit in 40 MAN-Gesellschaften durchgeführt wurden, konnten mit 1 372 Mitarbeitern die Themen Compliance und Integrität diskutiert werden. Aus diesen Diskussionen werden zukünftige Trainings- und Kommunikationsmaßnahmen abgeleitet.  Darüber hinaus konnten 101 der 168 im Rahmen des T4I-Programms definierten Maßnahmen bis zum 31.12.21 vollständig umgesetzt werden.
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. Beispielsweise umfasste dies den Versand von GRC-Newslettern und sogenannte „GRC Alerts“, um Beschäftigte für GRC-Risiken zu sensibilisieren. Risiken wurden außerdem unternehmensweit mit einer „Risk Awareness Campaign“ durch Plakate und Intranetbeiträge in den Vordergrund gestellt. Weiterhin wurden direkte Mitarbeiter im Rahmen von unternehmensweiten Trainings in Bezug auf spezifische Dilemma-Situationen im Arbeitsalltag geschult, zum Teil spielerisch durch die Verwendung des „Dilemma Games“. Auch das Thema Menschenrechte hat 2021 eine wichtige Rolle gespielt. Zum einen wurde das UK Modern Slavery Act Statement veröffentlicht, zum anderen erfolgte eine Kommunikation dazu, wie MAN das Thema auch in Zukunft angehen wird.

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement****Transport- und  
Mobilitätslösungen****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Wertschöpfungskette****Compliance,  
Ethik und Integrität**

Governance,  
Risikomanagement  
und Compliance

**■ Steuerzahlungen**

Datenschutz

**Anhang**

# STEUERZAHLUNGEN

MAN Truck & Bus SE ist ein international agierender Nutzfahrzeughersteller, der 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 wichtig, 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

MAN 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 (FS) eine Verpflichtung zur Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen. Ziel der Steuerfunktion ist es, die steuerlichen Verpflichtungen der MAN Truck & Bus SE jederzeit adäquat, fristgerecht und vollständig zu erfüllen und zugleich einen optimalen Beitrag zur Erreichung der bestehenden Unternehmensziele zu leisten. Aufgabe von FS als zentraler Steuerfunktion ist es daher, die Steuerposition von MAN 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

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement****Transport- und  
Mobilitätslösungen****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Wertschöpfungskette****Compliance,  
Ethik und Integrität**

- Governance,  
Risikomanagement  
und Compliance

**■ Steuerzahlungen**

- Datenschutz

**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.

**Steuerrisiken 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

von MAN Truck & Bus SE wurde der zentralen Steuerfunktion 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 Einhaltung 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 and 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 unterliegt das Tax CMS einem fortlaufenden Veränderungs- und Verbesserungsprozess.

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement****Transport- und  
Mobilitätslösungen****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Wertschöpfungskette****Compliance,  
Ethik und Integrität**

- Governance, Risikomanagement und Compliance

- Steuerzahlungen

- Datenschutz**

**Anhang**

# DATENSCHUTZ

Die Maßnahmen zur Umsetzung der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) in Europa bilden den Schwerpunkt der MAN-Datenschutzaktivitäten. Darüber hinaus werden weltweit die datenschutzrechtlichen Entwicklungen regelmäßig beobachtet und analysiert. Ziel ist es, in allen MAN-Gesellschaften das nach Landesrecht bzw. MAN-Richtlinie erforderliche Datenschutzniveau herzustellen und aufrechtzuerhalten. Von besonderer Relevanz für MAN waren dabei die aktuellen Datenschutzgesetze in China, Südafrika und in der Türkei.

Um allen gesetzlichen und selbst gesteckten Herausforderungen gerecht zu werden, unterhält MAN ein weltweites Netzwerk von mehr als 70 teils in Vollzeit, teils in Teilzeit tätigen 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 Truck & Bus SE.

Die für alle MAN-Gesellschaften maßgeblichen Grundsätze für den Umgang mit personenbezogenen Daten und die Organisation des Datenschutzes 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 MAN-Gesellschaften 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. Nach Implementierung des

Tools in allen deutschen MAN-Gesellschaften wurde im Geschäftsjahr 2021 der internationale Roll-out durch entsprechende Pilotprojekte vorbereitet. Infolge von fortdauernden Beschränkungen der personellen Ressourcen, verursacht zum einen durch die Corona-Pandemie und zum anderen durch die Restrukturierungsmaßnahmen bei MAN, konnte der Roll-out allerdings nicht planmäßig durchgeführt werden.

Wie im Vorjahr wurde auch im Geschäftsjahr 2021 in allen relevanten Gesellschaften eine standardisierte Datenschutz-Reifegradmessung durchgeführt. Im Vergleich beider Jahre hat sich gezeigt, dass die Ergebnisse dieser teils lokal, teils zentral durchgeführten Messungen an Aussagekraft gewonnen haben und die Schwerpunkte künftiger Handlungsfelder verlässlich aufzeigen. Erhärtet und plausibilisiert werden diese Ergebnisse durch regelmäßige Datenschutzbesprechungen der zentralen Einheit mit den jeweiligen Datenschutzkollegen vor Ort.

Die internen Strukturen und Abläufe werden beständig nach den Privacy-by-Design-Grundsätzen weiterentwickelt. Damit alle Beschäftigten diesbezüglich und im Allgemeinen über ausreichend Informationen zu Belangen des Datenschutzes verfügen, ist ein entsprechendes E-Learning obligatorisch. Darüber hinaus werden spezifische Datenschutzzschulungen insbesondere für Fokusbereiche wie HR, IT und Vertrieb angeboten.

Im Berichtszeitraum hatte MAN keine Beschwerden von Kunden über die unzulässige Nutzung ihrer Daten zu verzeichnen. Ursächlich hierfür ist zum einen, dass MAN nahezu ausschließlich im B2B tätig ist, und zum anderen, dass MAN auch und gerade mit Kundendaten sorgfältig umgeht. Datenverluste sind ebenfalls nicht bekannt geworden. Da MAN-Datenträger standardmäßig verschlüsselt sind, besteht auch bei Datenträgerverlusten keine Gefahr von Datenabflüssen.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

Anhang

■ Wesentliche Kennzahlen  
im Überblick□ GRI-Inhaltsindex und  
Fortschrittsmitteilung  
zum UN Global Compact□ Prüfvermerk des  
unabhängigen  
Wirtschaftsprüfers

□ Über den Bericht

□ Impressum und  
weitere Informationen

Anhang

# WESENTLICHE KENNZAHLEN IM ÜBERBLICK

## Finanzkennzahlen

### Finanzkennzahlen

	2020	2021
Umsatz (in Mio €)	9 659	10 934
Auftragseingang (in Einheiten)	84 921	143 531
Operatives Ergebnis (in Mio €)	-553	249 <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Bereinigt um Restrukturierungsaufwendungen gemäß IFRS

## Mitarbeiterkennzahlen

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

	2019	2020	2021
Stammebelegschaft	34 377	34 741	32 111
davon weiblich	4 504	4 593	4 269
davon männlich	29 873	30 148	27 842
davon Teilzeitbeschäftigte	1 088	1 134	981
davon weiblich	747	812	718
davon männlich	341	322	263
davon befristet angestellt	1 858	2 154	1 832
davon weiblich	275	373	323
davon männlich	1 583	1 781	1 509
Auszubildende	2 878	2 410	2 083
davon weiblich	441	352	310
davon männlich	2 437	2 058	1 773
davon in Deutschland	1 743	1 573	1 387
Beschäftigte in Altersteilzeit passive Phase	514	514	508
<b>Belegschaft</b>	<b>37 769</b>	<b>37 665</b>	<b>34 702</b>
Leiharbeiter	2 251	1 714	1 985

<sup>1</sup> jeweils zum Jahresende

### Anzahl der Beschäftigten nach Geschäftsfeldern

	2019	2020	2021
Commercial Vehicles	37 769	37 665	34 702
Sonstige (Konzernleihen)	112	5	4
<b>MAN Truck &amp; Bus gesamt</b>	<b>37 881</b>	<b>37 670</b>	<b>34 706</b>

### Frauen in Managementpositionen

	2019	2020	2021
Oberes Management	32	36	30
Management	76	76	80
<b>Gesamt</b>	<b>108</b>	<b>112</b>	<b>110</b>
Anteil in %	10,0	10,7	12,6

### Arbeitsunfälle<sup>1</sup>

	2019	2020	2021
Anzahl Arbeitsunfälle <sup>2</sup>	486	348	296
Unfallhäufigkeitsindex <sup>3</sup>	12,30	9,98	9,43
Unfallbelastungsindex <sup>4</sup>	17,5	11,7	14,1

<sup>1</sup> Nur gemeldete Arbeitsunfälle der Stammebelegschaft an Produktions- und produktionsnahen Standorten. Im Jahr 2021 sind die Standorte Steyr und Plauen nicht mehr enthalten, da diese unterjährig veräußert wurden. Alle Angaben ohne Leiharbeiter. Die Berücksichtigung der Ausfalltage endet zum 31. Dezember eines Geschäftsjahres.

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

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

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

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

■ Wesentliche Kennzahlen  
im Überblick

GRI-Inhaltsindex 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	2019	2020	2021
Direkter Energieverbrauch (Brennstoffe und -gase)	383 030	337 754	333 018
Indirekter Energieverbrauch	401 237	353 544	366 238
Elektrische Energie	258 684	226 446	226 723
Davon Fremdbezug aus erneuerbaren Energiequellen	77 867	67 282	128 643
Wärmeenergie	142 552	127 098	139 515
Davon Eigenerzeugung aus erneuerbaren Energiequellen	0	0	0
Davon Fremdbezug aus erneuerbaren Energiequellen	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>784 267</b>	<b>691 298</b>	<b>699 256</b>

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

In Tonnen CO <sub>2</sub>	2019	2020	2021
Indirekte Emissionen	143 116	115 552	77 341
Direkte Emissionen	86 537	75 872	73 163
<b>Gesamt</b>	<b>229 654</b>	<b>191 424</b>	<b>150 505</b>

<sup>1</sup> Direkte Emissionen resultieren aus der Verbrennung von Primärenergieträgern, z. B. Erdgas, Heizöl, Diesel; indirekte Emissionen resultieren aus fremdbezogenem Strom sowie Fernwärme. Die Berechnung der Emissionen erfolgt grundsätzlich auf Basis der VDA-Emissionsfaktoren. Hierbei handelt es sich um alle Produktionsstandorte, der Standort St. Petersburg ist ebenfalls mit einbezogen.

Produktionsrelevante Abfälle 

In Tonnen	2019	2020	2021
Gesamtabfallmenge zur Beseitigung	7 507	7 216	7 947
Gefährlich	3 646	3 353	3 355
Ungefährlich	3 861	3 863	4 592
Gesamtabfallmenge zur Verwertung	43 240	30 519	38 468
Gefährlich	7 099	8 836	9 826
Ungefährlich	36 141	21 683	28 642
Metallische Abfälle	44 098	36 225	40 601
<b>Gesamtabfallmenge</b>	<b>94 845</b>	<b>73 961</b>	<b>87 016</b>
<b>Verwertungsquote in %</b>	<b>92</b>	<b>90</b>	<b>91</b>

Luftschadstoffe 

In Tonnen	2019	2020	2021
Schwefeldioxid (SO <sub>2</sub> )	0,51	0,45	0,42
Stickoxide (NO <sub>x</sub> )	198	169	143
Staub	0,82	0,73	0,58
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	701	656	534

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

Wesentliche Kennzahlen  
im Überblick

GRI-Inhaltsindex und  
Fortschrittsmitteilung  
zum UN Global Compact

Prüfvermerk des  
unabhängigen  
Wirtschaftsprüfers

Über den Bericht

Impressum und  
weitere Informationen

## Anhang

# GRI-INHALTSINDEX UND FORTSCHRITTSMITTEILUNG ZUM UN GLOBAL COMPACT

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option ‚Kern‘ erstellt.

GRI-Standards	Seite/Anmerkungen	UNGC
<b>GRI 101 Grundlagen 2016</b>		
<b>GRI 102 Allgemeine Angaben 2016</b>		
<b>Organisationsprofil</b>		
GRI 102-1 Name der Organisation	MAN Truck & Bus SE	
GRI 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	3/4	
GRI 102-3 Hauptsitz der Organisation	München, Deutschland	
GRI 102-4 Betriebsstätten	3	
GRI 102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	3	
GRI 102-6 Belieferte Märkte	3/4	
GRI 102-7 Größe der Organisation	4	
GRI 102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	45/46	6
GRI 102-9 Lieferkette	61-68	
GRI 102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	3	
GRI 102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	5/6, 15/16, 50–52, 65/66, 70–72	
GRI 102-12 Externe Initiativen	6/7, 11, 14, 42, 49, 65 ,66	
GRI 102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	72	
<b>Strategie</b>		
GRI 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	1/2	
<b>Ethik und Integrität</b>		
GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	42, 62, 70–72	10
<b>Unternehmensführung</b>		
GRI 102-18 Führungsstruktur	43, 45, 48	
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>		
GRI 102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	11	
GRI 102-41 Tarifverträge	44/45	3
GRI 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	6–8	

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

- Wesentliche Kennzahlen im Überblick
- GRI-Inhaltsindex und Fortschrittsmitteilung zum UN Global Compact
- Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
- Über den Bericht
- Impressum und weitere Informationen

## Anhang – GRI-Inhaltsindex

GRI-Standards		Seite/Anmerkungen	UNGC
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	11	
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	6–8	
<b>Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b>			
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	86/87	
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	5–8, 86/87	
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	7	
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	3, 86/87	
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	86/87	
GRI 102-50	Berichtszeitraum	86/87	
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	86/87	
GRI 102-52	Berichtszyklus	86/87	
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	88	
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	86/87	
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	78–82	
GRI 102-56	Externe Prüfung	83–85	
<b>Wesentliche Themen</b>			
<b>GRI 200</b>	<b>Wirtschaft</b>		
<b>GRI 205</b>	<b>Korruptionsbekämpfung 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	69–72	
GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	70	
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	70–72	10
<b>GRI 206</b>	<b>Wettbewerbswidriges Verhalten 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	69–72	
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	GB 79/80	
<b>GRI 300</b>	<b>Ökologie</b>		
<b>GRI 302</b>	<b>Energie 2016</b>		7, 8, 9
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	12/13, 19	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	19	7, 8

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

Wesentliche Kennzahlen  
im Überblick

GRI-Inhaltsindex und  
Fortschrittsmitteilung  
zum UN Global Compact

Prüfvermerk des  
unabhängigen  
Wirtschaftsprüfers

Über den Bericht

Impressum und  
weitere Informationen

## Anhang – GRI-Inhaltsindex

GRI-Standards		Seite/Anmerkungen	UNGC
GRI 302-3	Energieintensität	19	8
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	19	8, 9
GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	19–24	8, 9
<b>GRI 305 Emissionen 2016</b>			7, 8, 9
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	12/13, 19, 21	
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	15, 19	7, 8
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	15, 19	7, 8
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	15	7, 8
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	19	8
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	19	8, 9
GRI 305-7	Stickstoffoxide (NO <sub>x</sub> ), Schwefeloxide (SO <sub>x</sub> ) und andere signifikante Luftemissionen	20	7, 8
<b>GRI 306 Abfall 2020</b>			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	25–28	
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
<b>GRI 307 Umwelt-Compliance 2016</b>			8
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	32/33	
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Im Berichtszeitraum sind keine Verstöße bekannt.	8
<b>GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016</b>			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	61–65	
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	64/65	8
<b>GRI 400 Soziales</b>			
<b>GRI 401 Beschäftigung 2016</b>			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	41/42	
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	45/46; Keine Aufteilung nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	6

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

Wesentliche Kennzahlen  
im Überblick

GRI-Inhaltsindex und  
Fortschrittsmitteilung  
zum UN Global Compact

Prüfvermerk des  
unabhängigen  
Wirtschaftsprüfers

Über den Bericht

Impressum und  
weitere Informationen

## Anhang – GRI-Inhaltsindex

GRI-Standards		Seite/Anmerkungen	UNGC
<b>GRI 403</b>	<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018</b>		1, 6
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	50–52	
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	50–52	
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	50	
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	51	
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	51	
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	52	
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	50–52	
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	50	
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	51	
<b>GRI 404</b>	<b>Aus- und Weiterbildung 2016</b>		6
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	41–43, 47	
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	48; 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	47/48	
<b>GRI 405</b>	<b>Diversität und Chancengleichheit 2016</b>		1, 6
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	41/42, 49	
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	49	6
<b>GRI 407</b>	<b>Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	42, 44/45, 61–64	
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	44/45, 63–65	2, 3
<b>GRI 408</b>	<b>Kinderarbeit 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	61–64, 71	
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	63–65	2, 5
<b>GRI 409</b>	<b>Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	61–64, 71	
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	63–65	2, 4

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

## Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

## Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität

## Anhang

Wesentliche Kennzahlen  
im Überblick

GRI-Inhaltsindex und  
Fortschrittsmitteilung  
zum UN Global Compact

Prüfvermerk des  
unabhängigen  
Wirtschaftsprüfers

Über den Bericht

Impressum und  
weitere Informationen

## Anhang – GRI-Inhaltsindex

GRI-Standards		Seite/Anmerkungen	UNGC
<b>GRI 414</b>	<b>Soziale Bewertung der Lieferanten 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	61–64, 71	
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	63/64	
<b>GRI 415</b>	<b>Politische Einflussnahme 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	11, 70	
GRI 415-1	Parteispenden	11	
<b>GRI 416</b>	<b>Kundengesundheit und -sicherheit 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	56/57, 60	
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	60	
<b>GRI 419</b>	<b>Sozioökonomische Compliance 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	69–71	
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	GB 79/80	
<b>Weitere berichtete Disclosures<sup>1</sup></b>			
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	3, 76	
GRI 201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	15/16	7
GRI 201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	43/44	
GRI 207-1	Steuerkonzept	73/74	
GRI 207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	74	
GRI 207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	74	
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	28/29	
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	44/45	6
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	60	

<sup>1</sup> Die unter „Weitere berichtete Disclosures“ aufgeführten Angaben gehören zu Themen, die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2021 als nicht wesentlich bewertet wurden. Sie werden aber dennoch aus Transparenzgründen berichtet.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. UmweltmanagementTransport- und  
Mobilitätslösungen

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

Wertschöpfungskette

Compliance,  
Ethik und Integrität**Anhang** Wesentliche Kennzahlen  
im Überblick GRI-Inhaltsindex und  
Fortschrittsmitteilung  
zum UN Global Compact Prüfvermerk des  
unabhängigen  
Wirtschaftsprüfers Über den Bericht Impressum und  
weitere Informationen**Anhang**

# VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT

## An die MAN Truck & Bus SE, München

Wir haben ausgewählte Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der MAN Truck & Bus SE, München, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die mit dem Symbol  gekennzeichneten Angaben in der deutschen PDF-Version des Nachhaltigkeitsberichts (im Folgenden der „Bericht“). Verweise auf Angaben außerhalb des Berichts sowie Angaben für Vorjahre waren nicht Gegenstand unserer Prüfung.

### 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 die „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 Aufstellung des Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung des Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des Berichts) oder Irrtümern 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: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die mit dem Symbol  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

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement****Transport- und  
Mobilitätslösungen****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Wertschöpfungskette****Compliance,  
Ethik und Integrität****Anhang**

Wesentliche Kennzahlen  
im Überblick

GRI-Inhaltsindex und  
Fortschrittsmitteilung  
zum UN Global Compact

Prüfvermerk des  
unabhängigen  
Wirtschaftsprüfers

Über den Bericht

Impressum und  
weitere Informationen

**Anhang – Prüfvermerk**

dem Symbol  gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

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

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation,
- Befragung von Mitarbeitern, die mit der Datenerfassung und -konsolidierung sowie der Erstellung des Berichts beauftragt sind, zur Beurteilung des Berichterstattungssystems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der mit dem Symbol  gekennzeichneten Angaben im Bericht relevant sind,
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben,
- Einsichtnahme in die relevante Dokumentation der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Aggregation und Validierung relevanter Daten,

- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung der mit dem Symbol  gekennzeichneten Angaben im Bericht

- Analytische Handlungen hinsichtlich der Qualität der berichteten Daten,

- Beurteilung der Darstellung der mit dem Symbol  gekennzeichneten Angaben im Bericht

- Kritische Durchsicht des Berichtsentwurfs auf Plausibilität und Konsistenz

**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 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten Berichtskriterien aufgestellt worden ist. Wir geben kein Prüfungsurteil zu Verweisen auf Angaben außerhalb des Berichts sowie zu Angaben für Vorjahre ab.

**Verwendungszweck für den Vermerk**

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement****Transport- und  
Mobilitätslösungen****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Wertschöpfungskette****Compliance,  
Ethik und Integrität****Anhang**

- Wesentliche Kennzahlen im Überblick
- GRI-Inhaltsindex und Fortschrittsmitteilung zum UN Global Compact
- Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers**
- Über den Bericht
- Impressum und weitere Informationen

**Anhang – Prüfvermerk**

Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

**Auftragsbedingungen und Haftung**

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 ([www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen](http://www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen)). Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

München, den 9. Juni 2022

**Ernst & Young GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Nicole Richter  
Wirtschaftsprüferin

Hans-Georg Welz  
Wirtschaftsprüfer

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement****Transport- und  
Mobilitätslösungen****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Wertschöpfungskette****Compliance,  
Ethik und Integrität****Anhang**

- Wesentliche Kennzahlen im Überblick
- GRI-Inhaltsindex 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 Nachhaltigkeitsstrategie. Der vorliegende GRI-Bericht 2021 von MAN Truck & Bus wendet sich an Analysten, Investoren, Kunden und Geschäftspartner. Er umfasst relevante Managementansätze, Maßnahmen, Kennzahlen und Fakten zum nachhaltigen Wirtschaften bei MAN. Er macht zudem deutlich, wie MAN die zehn Prinzipien verantwortungsbewussten Handelns des UN Global Compact umsetzt.

**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 2021 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 06f. vorgestellt wird. Die Erfüllung der Disclosures der GRI-Standards wird im GRI-Inhaltsindex abgebildet (→ Seite 78 ff.), ebenso wie der Fortschrittsbericht zum UN Global Compact.

**Berichtsprüfung**

Der GRI-Bericht 2021 wurde einer freiwilligen und unabhängigen Prüfung durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young (EY) nach dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (revised) unterzogen (→ Seite 83f.). Der Fokus der Prüfung liegt auf den Themen Nachhaltigkeitsstrategie, Prozess der Wesentlichkeitsanalyse, Allgemeine Befragung, Produkte, Umwelt (Energie, CO<sub>2</sub>-Emissionen, Luft, Wasser, Abfall), Mitarbeiter sowie Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz. Die geprüften Inhalte sind mit dem Symbol  gekennzeichnet.

**Geltungsbereich**

**[102-45, 102-48]** Der Berichtszeitraum 2021 ist identisch mit dem Geschäftsjahr 2021, das vom 1. Januar bis zum 31. Dezember reicht. Redaktionsschluss war der 01.06.2022. Es besteht ein jährlicher Berichtszyklus. Der vorhergehende GRI-Bericht 2020 wurde im Juni 2021 veröffentlicht. Die im vorliegenden Bericht veröffentlichten Zahlen und Fakten beziehen sich, bis auf die Umwelt- und Energiedaten, grundsätzlich auf alle Standorte der MAN Truck & Bus.

Bei den Umwelt- und Energiedaten werden alle Produktions- und Logistikstandorte für das Berichtsjahr 2021 berücksichtigt, die zum einen im gesamten Berichtsjahr 2021 als konsolidierte Gesellschaft geführt wurden und zum anderen über ein Umwelt- und Energiemanagementsystem verfügen. Damit sind alle Produktionsstandorte bis auf den Standort Sankt Petersburg – der als Joint Venture mit Scania geführt wird – und den Mitte 2021 hinzugekommenen Standort Banovce Teil der Berichterstat-

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement****Transport- und  
Mobilitätslösungen****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Wertschöpfungskette****Compliance,  
Ethik und Integrität****Anhang**

- Wesentliche Kennzahlen im Überblick
- GRI-Inhaltsindex und Fortschrittsmitteilung zum UN Global Compact
- Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
- **Über den Bericht**
- Impressum und weitere Informationen

**Anhang – Über den Bericht**

tung 2021. Bei den Logistikstandorten sind die beiden Standorte Dachau und Salzgitter inkludiert. Nicht enthalten sind Modifikationscenter und die Sales-Regionen. Zudem ist der im Berichtsjahr ausgeschiedene Produktionsstandort Steyr sowohl bei den Kennzahlen für 2021 als auch für die Vorjahre aus Gründen der Vergleichbarkeit nicht mehr berücksichtigt.

Die Kennzahlen für Abfall, Wasser, Energie und Emissionen wurden zum Stichtag 12.05.2022 aus dem Kennzahlenerfassungssystem gezogen. Da gemäß internen Richtlinien hochgerechnete Zahlen für das Q 4

des Vorjahres auf Basis der eingetroffenen Abrechnungen von den Dienstleistern bis zum 30.06. noch abgeglichen werden, kann es von einem zum anderen Berichtsjahr rückwirkend zu Korrekturen kommen.

**Redaktionelle Hinweise**

Aus Gründen der Lesbarkeit wurde überwiegend die maskuline Form verwendet. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf alle Geschlechtsidentitäten.

[Inhaltsverzeichnis](#)[Vorwort](#)[Unternehmensprofil](#)[Strategie und  
Management](#)[Dekarbonisierung](#)[Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umweltmanagement](#)[Transport- und  
Mobilitätslösungen](#)[Menschen und Kultur](#)[Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit](#)[Wertschöpfungskette](#)[Compliance,  
Ethik und Integrität](#)**Anhang**

- Wesentliche Kennzahlen im Überblick
- GRI-Inhaltsindex und Fortschrittsmitteilung zum UN Global Compact
- Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
- Über den Bericht
- Impressum und weitere Informationen

**Anhang**

# IMPRESSUM UND WEITERE INFORMATIONEN

## Impressum

### Herausgeber

MAN Truck & Bus SE  
Corporate Responsibility  
Dachauer Straße 667  
80995 München  
www.corporate.man.eu

### Ansprechpartner

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

### Redaktionsschluss

1. Juni 2022

### Copyright

© 2022 bei MAN Truck & Bus SE

### Konzept, Redaktion, Gestaltung

akzente kommunikation und beratung gmbh, München

## Weitere Informationen



### CORPORATE RESPONSIBILITY BEI MAN TRUCK & BUS

[→ MAN Truck & Bus Webseite](#)

### MAN TRUCK & BUS IM INTERNET

[→ MAN Truck & Bus](#)

### SOCIAL MEDIA

[→ MAN Truck & Bus Twitter](#)

[→ MAN Truck & Bus Facebook](#)

**MAN Truck & Bus SE**  
Dachauer Straße 667  
80995 München  
[www.mantruckandbus.com](http://www.mantruckandbus.com)

---

MAN Truck & Bus – Ein Unternehmen der TRATON GROUP