

CORPORATE GOVERNANCE

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG GEMÄSS § 289f HGB UND GEMÄSS § 315d HGB EINSCHLIESSLICH CORPORATE-GOVERNANCE-BERICHT¹

Die Führung und Kontrolle des Konzerns und des Unternehmens ist bei MAN darauf ausgerichtet, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft für eine nachhaltige Wertschöpfung und ein angemessenes Ergebnis zu sorgen.

Die Unternehmensführung wird durch die geltenden Gesetze, insbesondere die gesellschaftsrechtlichen Vorschriften, unsere Satzung und interne Regelungen sowie durch nationale und internationale Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung (Corporate Governance) bestimmt. Der Deutsche Corporate Governance Kodex (Kodex) stellt die für MAN geltenden aktienrechtlichen Vorschriften dar und gibt Verhaltensempfehlungen und Anregungen für die bei MAN anzuwendende Corporate Governance entsprechend den anerkannten Standards.

Am 26. April 2013 hat die MAN SE als beherrschte Gesellschaft mit der Truck & Bus GmbH (nunmehr: TRATON SE), einer 100 %-igen Tochtergesellschaft der Volkswagen AG, als herrschender Gesellschaft einen Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag geschlossen. Die Gewinnabführung erfolgte erstmals für das Geschäftsjahr 2014, während der Beherrschungsteil des Unternehmensvertrags mit Eintragung im Handelsregister der MAN SE am 16. Juli 2013 wirksam geworden ist.

Der o.g. Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag wurde am 22. August 2018 vom Vorstand der TRATON AG (nunmehr: TRATON SE) mit Wirkung zum 1. Januar 2019, 0.00 Uhr, außerordentlich gekündigt, so dass eine Gewinnabführung letztmalig für das Geschäftsjahr 2018 erfolgt.

Die ethischen Leitlinien, die für die MAN Gruppe gelten, sind im MAN Code of Conduct niedergelegt, der auf der Internetseite www.corporate.man.eu unter der Rubrik „Compliance & Risk“ zugänglich ist.

(1) Corporate Governance bei MAN²

Vorstand und Aufsichtsrat von MAN haben sich eingehend mit dem Corporate-Governance-System und der Erfüllung der Empfehlungen und Anregungen des Kodex beschäftigt. Sie sind sich bewusst, dass gute und transparente Corporate Governance, die sowohl nationalen als auch internationalen Standards folgt, für eine verantwortungsbewusste und langfristig ausgerichtete Unternehmensführung von wesentlicher Bedeutung ist.

Entsprechenserklärung

Vorstand und Aufsichtsrat haben im Dezember 2018 die nachfolgend wiedergegebene Entsprechenserklärung abgegeben. Die Begründungen für die erklärten Abweichungen können dem Wortlaut der Erklärung entnommen werden.

„Vorstand und Aufsichtsrat der MAN SE erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz am 24. April 2017 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 7. Februar 2017 mit Ausnahme der Ziff. 5.3.2 Abs.3 Satz 2 (Unabhängigkeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses), Ziff. 5.4.1 Abs. 6 bis 8 (Offenlegung bei Wahlvorschlägen), Ziff. 5.4.6 Abs. 2 Satz 2 (erfolgsorientierte Aufsichtsratsvergütung) und Ziff. 7.1.1 Satz 2 (unterjährige Finanzinformationen) im Zeitraum seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im Dezember 2017 entsprochen wurde und weiterhin entsprochen wird.“

1. Der Empfehlung in Ziff. 5.3.2 Abs.3 Satz 2 des Kodex wird insoweit nicht gefolgt, als der ehemalige Vorsitzende des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats, Herr Matthias Gründer, im Hinblick auf seine Funktion als Mitglied der Geschäftsführung der damaligen Volkswagen Truck & Bus GmbH und die heutige Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Frau Annette Danielski, im Hinblick auf ihre Funktion als Leiterin Group Finance der TRATON AG nicht als „unabhängig“ i. S. der Ziff. 5.4.2 Satz 2 des Kodex anzusehen sind.

Für Vorstand und Aufsichtsrat der MAN SE steht im Vordergrund, dass der Vorsitzende des Prüfungsausschusses über die erforderliche Fach- und Branchenkenntnis verfügt. Es ist nicht nachzuvollziehen,

¹ Die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f HGB und gemäß § 315d HGB ist Teil des zusammengefassten Lageberichts und wird nicht in die Prüfung einbezogen.

² Zugleich „Corporate-Governance-Bericht“ von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß Ziff. 3.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017.

warum eine Organstellung bzw. Funktion beim kontrollierenden Aktionär, durch die gemäß der Definition in Ziff. 5.4.2 Satz 2 des Kodex das Kriterium der „Unabhängigkeit“ nicht als erfüllt anzusehen ist, die Tätigkeit als Vorsitzende(r) des Prüfungsausschusses ausschließen sollte.

2. Hinsichtlich der Empfehlung in Ziff. 5.4.1 Abs. 6 bis 8 des Kodex zur Offenlegung bestimmter Umstände bei Wahlvorschlägen des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sind die Anforderungen des Kodex unbestimmt und in ihrer Abgrenzung unklar. Es wird daher vorsorglich insoweit eine Abweichung vom Kodex erklärt. Dessen ungeachtet wird sich der Aufsichtsrat bemühen, den Anforderungen der Ziff. 5.4.1 Abs. 6 bis 8 des Kodex gerecht zu werden.
3. Die Vergütung des Aufsichtsrats ist durch die Aktionäre in § 12 Abs. 2 der MAN SE-Satzung u. a. in Form einer Bindung an das Jahresergebnis geregelt. Wir gehen insoweit von einer kodexkonformen Ausrichtung des variablen Vergütungsteils an der „nachhaltigen Unternehmensentwicklung“ i. S. von Ziff. 5.4.6 Abs. 2 Satz 2 des Kodex aus. Da aber nicht auszuschließen ist, dass hierzu andere Auffassungen vertreten werden, wird vorsorglich eine Abweichung von dieser Empfehlung des Kodex erklärt.
4. Der Empfehlung in Ziff. 7.1.1 Satz 2 (unterjährige Finanzinformationen) wird nicht gefolgt, da Vorstand und Aufsichtsrat der MAN SE eine über die gesetzliche Anforderung des Wertpapierhandelsgesetzes hinausgehende Verpflichtung zu Quartalsveröffentlichungen für entbehrlich halten, insbesondere da zusammengefasste Informationen zu MAN in den Quartalsfinanzberichten der Volkswagen AG enthalten sind.

Der Empfehlung in Ziff. 4.2.3 Abs. 2 Satz 3 (zukunftsbezogene variable Vergütung) wurde insoweit nicht gefolgt, als die Bemessungsgrundlage für die variablen Vergütungsbestandteile nicht im Wesentlichen zukunftsbezogen war, da das Vergütungssystem auf den Empfehlungen des Kodex in seiner Fassung vom 5. Mai 2015 basierte. Nach dem Ausscheiden von Herrn Schelchshorn hat die MAN SE in 2018 letztmalig für das Geschäftsjahr 2017 anteilig die Vergütung für ein Vorstandsmitglied

erstattet, eine weitere Vergütung für Vorstandsmitglieder durch die MAN SE erfolgt nicht, so dass keine Abweichung von der Empfehlung mehr vorliegt.“

Hauptversammlung

Die Hauptversammlung ist das Forum für die Aktionäre von MAN zur Stimmrechtsausübung, zur Informationsbeschaffung und zum Dialog mit Vorstand und Aufsichtsrat.

Organisation und Durchführung der jährlichen Hauptversammlung erfolgt bei der MAN SE mit dem Ziel, sämtliche Aktionäre vor und während der Hauptversammlung zügig, umfassend und effektiv zu informieren. Die Einberufung der Hauptversammlung wird im Bundesanzeiger veröffentlicht und ist unseren Aktionären und allen sonstigen Interessierten über die Internetseite von MAN einschließlich aller Berichte und Vorlagen für die Hauptversammlung zugänglich.

Um den Aktionären die persönliche Wahrnehmung ihrer Rechte und die Stimmrechtsvertretung zu erleichtern, besteht neben der Möglichkeit zur Bevollmächtigung eines Kreditinstituts, von Aktionärsvereinigungen oder anderen Personen das Angebot, einen Mitarbeiter von MAN als Stimmrechtsvertreter zu bevollmächtigen.

Vorstand und Aufsichtsrat

Die MAN SE hat eine duale Struktur mit Vorstand und Aufsichtsrat. Beide Organe arbeiten zum Wohl des Unternehmens eng zusammen und sind bestrebt, den Wert des Unternehmens für die Aktionäre nachhaltig zu steigern.

Der Vorstand bestand bis zum 31. Dezember 2018 aus vier Mitgliedern und besteht seit 1. Januar 2019 aus drei Mitgliedern, zu seiner Zusammensetzung wird auf das Kapitel „Organe“ im Geschäftsbericht verwiesen. Der Vorstand nimmt eigenverantwortlich die geschäftsleitenden und operativen Aufgaben wahr. Sein Verantwortungsbereich erstreckt sich insbesondere auf die strategische Ausrichtung des MAN Konzerns. Er stimmt diese mit dem Aufsichtsrat ab. Er ist ferner für die zentrale Finanzierung der Gruppe, die Förderung und den Einsatz von Führungskräften sowie die Aufstellung des Halbjahresfinanzberichts und der Jahresabschlüsse verantwortlich und sorgt für die Einhaltung von Rechtsvorschriften, behördlichen Regelungen und unternehmensinternen Richtlinien.

Die verschiedenen Aufgabengebiete sind den einzelnen Vorstandsressorts im Rahmen des Geschäftsverteilungsplans zugeordnet. Im Plenum behandelt der Vorstand alle wesentlichen Entscheidungen und Maßnahmen; die dem Gesamtvorstand vorbehaltenen Entscheidungen und Maßnahmen ergeben sich aus den Festlegungen in der Geschäftsordnung des Vorstands. Sitzungen des Gesamtvorstands finden in der Regel einmal im Monat und zusätzlich bei Bedarf statt. Der Vorstand berichtet an den Aufsichtsrat. Bei Entscheidungen von grundlegender Bedeutung bindet er den Aufsichtsrat mit ein. Der Vorstand sorgt außerdem für eine offene und transparente Unternehmenskommunikation.

Der Aufsichtsrat hat demgegenüber überwachende und beratende Funktionen. Bei bestimmten, im Gesetz, der Satzung oder der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats festgelegten, wesentlichen Geschäftsvorgängen ist die Zustimmung des Aufsichtsrats erforderlich. Zur Aufgabenerfüllung und Zusammenarbeit mit dem Vorstand wird ergänzend auf den Bericht des Aufsichtsrats verwiesen.

Der Aufsichtsrat der MAN SE ist paritätisch besetzt und setzt sich grundsätzlich aus acht durch die Hauptversammlung gewählten Anteilseignervertretern und acht vom SE-Betriebsrat nach den Bestimmungen der Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE vom 18. Februar 2009 entsandten Arbeitnehmervertretern zusammen. Seit 1. Januar 2016 ist zudem bei Neuwahlen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Aufsichtsratssitze der gesetzlich vorgeschriebene Mindestanteil von jeweils 30% Frauen und Männern zu beachten.

Der Aufsichtsrat der MAN SE strebt angesichts des betriebenen Unternehmensgegenstands, der Größe der Gesellschaft und des Anteils der internationalen Geschäftstätigkeit als Ziel eine Zusammensetzung des Aufsichtsrats an, die die folgenden Elemente berücksichtigt:

- mindestens zwei Aufsichtsratssitze, wovon ein Sitz auf die Anteilseignerseite entfällt, für Personen, die in besonderem Maße das Kriterium der Internationalität verkörpern;

- mindestens zwei Aufsichtsratssitze auf Anteilseignerseite für Personen, die keine potenziellen Interessenkonflikte aufweisen und unabhängig im Sinne von Ziff. 5.4.2 des Kodex sind;
- bei Wahlvorschlägen sollen in der Regel keine Personen berücksichtigt werden, die zum Zeitpunkt der Wahl das 70. Lebensjahr vollendet haben oder dem Aufsichtsrat der Gesellschaft bereits seit mehr als 20 Jahren angehören.

Alle genannten Kriterien sind erfüllt bzw. werden beachtet.

Als unabhängige Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß dem Kodex werden Frau Pohlenz sowie die Herren Behrendt und Prof. Schulz angesehen.

Gemäß dem vom Aufsichtsrat erarbeiteten Kompetenzprofil soll der Aufsichtsrat der MAN SE in seiner Gesamtheit über folgende Kompetenzen verfügen:

- Kenntnisse und Erfahrungen aus dem Unternehmen selbst;
- Erfahrungen und Kenntnisse auf den Gebieten Produktion, Marketing, Vertrieb;
- Führungs- oder Überwachungserfahrung in anderen mittelgroßen oder großen Unternehmen;
- Erfahrung in für die MAN Gruppe bedeutsamen Bereichen, wie z. B. Maschinenbau, Fahrzeugbau und Informationstechnologie;
- Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung.

Alle genannten Kriterien sind erfüllt bzw. werden beachtet.

Zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats und der gebildeten Ausschüsse wird ergänzend auf den Bericht des Aufsichtsrats und auf das Kapitel „Organe“ im Geschäftsbericht verwiesen.

Nach der vom Aufsichtsrat getroffenen Festlegung zur Altersgrenze für Vorstandsmitglieder sollen Bestellungen für Mitglieder des Vorstands in der Regel ein Jahr nach Vollendung des 65. Lebensjahres enden, wobei sich dieses Alter entsprechend der Entwicklung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erhöht und sich der Aufsichtsrat Ausnahmen im Einzelfall vorbehält.

Entsprechend den Vorgaben des Aktiengesetzes sowie der Ziff. 4.3.4 des Kodex übernehmen Vorstandsmitglieder Nebentätigkeiten nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats.

Interessenkonflikte wurden im Berichtsjahr weder von Vorstands- noch von Aufsichtsratsmitgliedern angezeigt.

Vergütungssystem für Vorstand und Aufsichtsrat

Zum Vergütungssystem von Vorstand und Aufsichtsrat wird auf den Vergütungsbericht im Geschäftsbericht verwiesen.

Compliance/Risikomanagement

Der Vorstand der MAN SE hat im Rahmen seiner durch den Kodex vorgegebenen Verantwortung für Compliance und Risikomanagement den Bereich Governance, Risk & Compliance (GRC) eingerichtet. Dieser Bereich wird durch den Head of GRC/Chief Compliance Officer der MAN Gruppe geleitet, der unmittelbar an den Vorsitzenden des Vorstands der MAN SE sowie an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichtet. Die GRC-Organisation verantwortet konzernweit die Themen Compliance sowie Risikomanagement. Der GRC-Bereich umfasst derzeit 47 Mitarbeiter und besteht zum einen aus dem zentralen Corporate GRC Office in der MAN SE (18 Mitarbeiter) und zum anderen aus der GRC-Organisation in den Bereichen (29 Mitarbeiter).

Das Corporate GRC Office nimmt zentrale Funktionen im Bereich des Compliance- sowie des Risikomanagements wahr. Hierunter fallen beispielsweise die Erstellung von konzernweit gültigen Richtlinien und Vorgaben sowie die Konzeptionierung von Trainings für Mitarbeiter. Das Corporate GRC Office führt zudem regelmäßig eine spezielle Risikoanalyse durch, um potenzielle Compliance-Risiken des Konzerns zu identifizieren und das konzernweite Compliance-Management-System entsprechend diesen Risiken auszurichten und weiterzuentwickeln. Darüber hinaus

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

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

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

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

Zu den wesentlichen Elementen des MAN-Compliance-Management-Systems zählen die folgenden:

- Auf den verschiedenen Konzernebenen erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung über den aktuellen Status der Compliance-Maßnahmen in den zuständigen Gremien.
- Ethische Verhaltensgrundsätze sowie grundlegende Compliance-Anforderungen sind für die MAN Gruppe im Code of Conduct niedergelegt. Zudem beschreibt dieser die Unternehmenswerte und gibt Leitlinien zum Thema Integrität vor. Der Code of Conduct der MAN Gruppe ist zum 1. Januar 2018 in einer aktualisierten Version 2.0 in Kraft getreten und wurde im Rahmen eines weltweiten Roll-outs an alle Mitarbeiter verteilt.

- Die GRC-Organisation hat darüber hinaus Richtlinien zu den Compliance-Themen Korruptionsbekämpfung, Kartellrecht und Geldwäscheprävention entwickelt. Mit diesen Richtlinien sind konzernweit einheitliche und verbindliche Vorgaben für alle Mitarbeiter in Kraft gesetzt worden.
- Um Transparenz über die Gesamtheit der für die MAN Gruppe geltenden Compliance-Anforderungen zu schaffen, d. h. auch solche, die nicht in der zentralen Zuständigkeit des Bereichs Governance, Risk & Compliance liegen, wurde in 2018 eine horizontale Compliance-Risikoanalyse durchgeführt. Zielsetzung des Projekts war die Ermittlung von klaren organisatorischen Zuständigkeiten auf Konzern- bzw. auf Teilkonzernebene für 33 als anwendbar eingestufte Rechtsgebiete.
- Der vom GRC-Bereich betreute Compliance Helpdesk beantwortete im Berichtszeitraum 474 Fragen von Mitarbeitern.
- Der GRC-Bereich führt regelmäßig Präsenz- und Onlineschulungen u. a. zu den Themen Antikorruption, Kartellrecht und Geldwäscheprävention durch. Im Berichtsjahr lag der Fokus auf der Entwicklung eines neuen Online-Kurses, dessen Schwerpunkt die Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung ist. Mithilfe dieses Kurses sollen Mitarbeiter zum Thema Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung geschult werden sowie den Umgang mit sogenannten Red Flags lernen.
- Im Berichtszeitraum wurden diverse Kommunikationsmaßnahmen zur Förderung von integrem Verhalten ergriffen. Dazu zählen die begleitenden Kommunikationsmaßnahmen zur weltweiten Verteilung des aktualisierten Code of Conducts an die Mitarbeiter, der weitere Einsatz des Films zum Unternehmenswert Integrität, die Entwicklung eines „Dilemma Games“ zur Förderung der offenen Ansprache risikobehafteter Dilemma-Situationen im Arbeitsalltag, der Versand von „GRC Alerts“ und „GRC Newslettern“ zu aktuellen GRC- und Compliance-Themen, sowie Veranstaltungen in den Konzerngesellschaften anlässlich des Internationalen Antikorruptionstags am 9. Dezember 2018.
- Im Oktober des Berichtsjahres trafen sich mehr als 130 Compliance Champions und GRC-Mitarbeiter zu einer zweitägigen Compliance-Konferenz in München. Der Schwerpunkt der Konferenz mit dem Motto „Driving Compliance & Integrity to the next level“ lag auf der Stärkung des konzernweiten Governance, Risk & Compliance Netzwerks sowie auf der Erarbeitung von Strategien und Maßnahmen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Compliance- und Integritätsprogramms.
- Vertriebsunterstützende Geschäftspartner werden im Rahmen des Business Partner Approval Tools im Hinblick auf Integrität überprüft und freigegeben. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 1 364 Prüfungen im Rahmen dieses Tools vorgenommen.
- Das elektronische Monitoring-System (Continuous Controls Monitoring – CCM) zur frühzeitigen Aufdeckung von möglichen Compliance-Risiken und Richtlinienverstößen umfasst ein Regelwerk an Kontrollen in Einkaufs- und Bezahlprozessen sowie generelle IT-Kontrollen. CCM ist in 50 Gesellschaften bzw. Standorten der MAN Gruppe im Einsatz.
- Auch in diesem Berichtsjahr diente das Hinweisgeberportal „Speak up!“ der Aufdeckung und Vermeidung von für MAN gefährlichen Risiken. Mittels „Speak up!“ werden Hinweise entgegengenommen und bearbeitet, die sich auf schwerwiegende Rechtsverstöße beziehen, insbesondere im Bereich der Wirtschaftskriminalität (z. B. Korruptionsstraftaten, Verdacht auf Geldwäscheaktivitäten und Terrorismusfinanzierung), des Kartellrechts und des Datenschutzes. Diese Hinweise werden eingehend untersucht, Verstöße abgestellt und im Rahmen der arbeitsrechtlich zulässigen Sanktionsmöglichkeiten geahndet. Im Berichtsjahr wurden die Prozesse zur Durchführung interner Untersuchungen teilweise neu strukturiert. Weiterhin wurde ein rund um die Uhr verfügbarer Telefondienst zur Abgabe von Hinweisen eingeführt.
- MAN ist Mitglied bei Transparency International und unterstützt die Initiative des UN Global Compact der Vereinten Nationen. Ferner ist MAN bei der Allianz für Integrität aktiv, einer Initiative des

Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, des Bundesverbands der Deutschen Industrie sowie zahlreicher deutscher Unternehmen zur Förderung der Integrität im Wirtschaftsleben. Um Compliance-Themen aktiv mitzugestalten, ist MAN Mitglied beim Deutschen Institut für Compliance (DICO) und dort in verschiedenen Arbeitskreisen tätig.

Hinsichtlich der ausführlichen Darstellung des Risikomanagementsystems und der Risiko- und Chancensituation bei MAN wird auf den Risiko- und Chancenbericht im Lagebericht verwiesen.

Transparenz und Rechnungslegung

Der MAN Konzern veröffentlicht auf der Internetseite www.corporate.man.eu unter der Rubrik „Investor Relations“ einen Finanzkalender mit allen für die Aktionäre wichtigen Terminen. Darüber hinaus werden auf dieser Internetseite auch alle weiteren wichtigen Informationen für die Aktionäre und die interessierte Öffentlichkeit zum Abruf bereitgestellt. Dazu gehören Geschäftsberichte, Halbjahresfinanzberichte sowie Einladung und Tagesordnung der Hauptversammlungen einschließlich der weiteren Dokumentation, die im Zusammenhang mit der Hauptversammlung zu veröffentlichen ist.

Darüber hinaus stellen wir auf unserer Homepage www.corporate.man.eu unter der Rubrik „Investor Relations“ unverzüglich solche Informationen zur Verfügung, die gemäß den kapitalmarktbezogenen Publizitätspflichten zu veröffentlichen sind. Hier sind insbesondere die folgenden zu nennen:

- Gemäß Art. 19 der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Marktmissbrauch (Marktmissbrauchsverordnung) müssen Personen, die Führungsaufgaben wahrnehmen, sowie in enger Beziehung zu ihnen stehende Personen u. a. den Kauf und Verkauf von MAN-Aktien und Finanzinstrumenten, die sich auf MAN-Aktien beziehen, dem Emittenten und der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) unverzüglich melden. Im Geschäftsjahr 2018 wurde keine Transaktion gemeldet.

- Nach Art. 17 Marktmissbrauchsverordnung sind Emittenten dazu verpflichtet, Insiderinformationen, die sie unmittelbar betreffen, so bald wie möglich zu veröffentlichen.
- Nach § 40 WpHG haben Inlandsemittenten u. a. Mitteilungen unverzüglich zu veröffentlichen, die sie in Bezug auf das Überschreiten oder Unterschreiten von Stimmrechtsanteilen an der Gesellschaft erhalten.

Der jährliche Konzernabschluss der MAN Gruppe wird vom Vorstand auf Grundlage der „International Financial Reporting Standards“ (IFRS) und der Einzelabschluss der MAN SE gemäß den Vorschriften des Handelsgesetzbuchs (HGB) aufgestellt. Entsprechend der Empfehlung in Ziff. 7.1.2 Satz 2 des Kodex wird der Halbjahresfinanzbericht vom Vorstand vor der Veröffentlichung mit dem Prüfungsausschuss erörtert. Die in Ziff. 7.1.2 Satz 3 des Kodex festgelegten Veröffentlichungsfristen werden eingehalten.

(2) Sonstige Unternehmensführungspraktiken

Die MAN SE ist die konzernleitende Holding der MAN Gruppe. Die Konzernrichtlinien stellen einheitliche und verbindliche Vorgaben für die Mitarbeiter der MAN Gruppe dar.

Die ethischen Verhaltensgrundsätze und Compliance-Anforderungen sind für die MAN Gruppe im Code of Conduct niedergelegt. Dieser ist auf unserer Internetseite www.corporate.man.eu unter der Rubrik „Compliance & Risk“ zugänglich. Er nennt als verbindliche Verhaltensregelung für alle Mitarbeiter der MAN Gruppe wichtige Grundregeln sowie Mindeststandards. Ziel ist es, allen Mitarbeitern bei rechtlichen und ethischen Herausforderungen in ihrer täglichen Arbeit Orientierung zu geben und richtiges Verhalten zu fördern. Insbesondere enthält der Code of Conduct ein eindeutiges Bekenntnis zum freien und fairen Wettbewerb. Wettbewerbswidriges Verhalten und Korruption in jeder Art sind unzulässig. Regelungen zur Konkretisierung der Anforderungen des Code of Conduct sind z. B. in den folgenden Konzernrichtlinien enthalten: Richtlinie zum Umgang mit Geschenken, Bewirtungen und Einladungen, Richtlinie zur Einschaltung von Geschäftspartnern mit Mittler- und/oder Repräsentationsfunktion, Richtlinie

zum Umgang mit Spenden und Sponsoring-Maßnahmen, Richtlinie zur Einhaltung kartellrechtlicher Vorschriften, Richtlinie zu Case Management und Compliance-Untersuchungen, Richtlinie zum Umgang mit personenbezogenen Daten, Richtlinie zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

Darüber hinaus haben Vorstand, Arbeitnehmervertreter und Internationaler Gewerkschaftsbund der MAN SE im März 2012 ein internationales Rahmenabkommen unterzeichnet, in dem sich MAN zu weltweit gültigen, elementaren Menschenrechten und Arbeitnehmerrechten bekennt. Ziel des Abkommens ist es, einen verlässlichen Mindeststandard zu schaffen, auf den sich weltweit alle Arbeitnehmer der MAN Gruppe berufen können und der ethische Grundlagen für das Handeln von MAN-Unternehmen und Mitarbeitern setzt.

Neben der Einhaltung ethischer Grundregeln für die eigenen Mitarbeiter der MAN Gruppe erwartet MAN von Lieferanten und Business-Partnern sowie deren Mitarbeitern, dass diese verantwortungsvoll handeln und sich jederzeit und überall an die geltenden Gesetze halten. Zu diesem Zweck hat MAN einen eigenen Code of Conduct für Lieferanten und Business-Partner herausgegeben und in 16 Sprachen übersetzt. Auch dieses Dokument ist auf unserer Internetseite www.corporate.man.eu unter der Rubrik „Compliance & Risk“ zugänglich.

(3) Arbeitsweise und Zusammensetzung von Vorstand, Aufsichtsrat und Ausschüssen

Die Zusammensetzung des Vorstands, des Aufsichtsrats und der Aufsichtsratsausschüsse ist im Anhang zum Jahresabschluss dargestellt.

Zur Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat wird auf den Corporate-Governance-Bericht unter (1) verwiesen.

Ausschüsse des Vorstands bestehen nicht.

Arbeitsweise der Aufsichtsratsausschüsse

Der Aufsichtsrat hat zwei – mit jeweils drei Vertretern der Anteilseigner und drei Vertretern der Arbeitnehmer – paritätisch zu besetzende Ausschüsse, das Präsidium und den Prüfungsausschuss, sowie den ausschließlich aus

Vertretern der Anteilseigner bestehenden Nominierungsausschuss gebildet.

Wesentliche Aufgabenstellung der Ausschüsse ist die Vorbereitung der Beschlussfassungen im Plenum. In einzelnen Fällen sind Entscheidungsbefugnisse bzw. Aufgaben des Aufsichtsrats auf die Ausschüsse übertragen. Der Nominierungsausschuss hat die Aufgabe, Kandidaten für Aufsichtsratsmandate zu identifizieren und dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten vorzuschlagen – in dieser Funktion bilden die Vertreter der Anteilseigner im Präsidium den Nominierungsausschuss.

Das Präsidium tagt grundsätzlich vor jeder Aufsichtsratssitzung. Sitzungen des Prüfungsausschusses finden insbesondere im Zusammenhang mit der Aufstellung der Jahresabschlüsse vor der Bilanzaufsichtsratssitzung sowie im Zusammenhang mit dem Halbjahresfinanzbericht statt. Darüber hinaus werden bei Bedarf zusätzliche Sitzungen des Präsidiums und des Prüfungsausschusses anberaunt.

Zur Tätigkeit der Ausschüsse wird ergänzend auf den Bericht des Aufsichtsrats verwiesen.

(4) Zielgröße Frauenanteil

Für den Zeitraum 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat gemäß § 111 Abs. 5 AktG für den Frauenanteil im Vorstand wiederum eine Zielgröße von 0 % festgelegt.

Der Vorstand der MAN SE hat für den Zeitraum 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2021 gemäß § 76 Abs. 4 AktG für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands folgende Zielgrößen festgelegt:

- 29,2% für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands.
- 40% für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands.

Die entsprechenden Angaben der Tochtergesellschaften der MAN SE, die gesetzlich zur Festlegung von Zielgrößen verpflichtet sind, sind auf der Internetseite www.corporate.man.eu unter der Rubrik „Investor Relations“ zugänglich.

(5) Angaben zur Einhaltung des Mindestanteils von Frauen und Männern im Aufsichtsrat

Gemäß § 17 Abs. 2 SE-Ausführungsgesetz muss sich der Aufsichtsrat bei einer börsennotierten SE, deren Aufsichtsrat aus derselben Anzahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besteht, aus mindestens 30 % Frauen und mindestens 30 % Männern zusammensetzen.

Die Anteilseignerseite hat der Gesamterfüllung widersprochen. Somit ist der Aufsichtsrat sowohl auf Anteilseignerseite als auch auf Arbeitnehmerseite jeweils mit mindestens zwei Frauen und mindestens zwei Männern zu besetzen.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft entspricht diesen Vorgaben.

(6) Angaben zum Diversitätskonzept für Vorstand und Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der MAN SE hat am 28. Februar 2018 ein Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat und den Vorstand beschlossen. Ziel des Diversitätskonzepts ist eine hinreichende Vielfalt im Hinblick auf Geschlecht, Internationalität sowie unterschiedliche berufliche Hintergründe, Fachkenntnisse und Erfahrungen.

Diversitätskonzept für den Vorstand

Das Diversitätskonzept für den Vorstand setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen:

1. Festlegung der Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand von 0 % gemäß § 111 Abs. 5 AktG. Der Aufsichtsrat verfolgt jedoch das langfristige Ziel, den Frauenanteil im Vorstand zu erhöhen, und unterstützt deshalb die Aktivitäten des Vorstands, den Frauenanteil auch auf den höchsten Führungsebenen im Unternehmen zu steigern.

2. Bestellungen für Mitglieder des Vorstands sollen in der Regel ein Jahr nach Vollendung des 65. Lebensjahres enden, wobei sich dieses Alter entsprechend der Entwicklung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erhöht und sich der Aufsichtsrat Ausnahmen im Einzelfall vorbehält.
3. Vorstandsmitglieder sollen über eine langjährige Führungserfahrung verfügen und möglichst Erfahrung aus unterschiedlichen Berufen mitbringen.
4. Mindestens zwei Vorstandsmitglieder sollen über internationale Führungserfahrung verfügen.
5. Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit u. a. über langjährige Erfahrung auf den Gebieten Finanzen und Personalführung verfügen.

Die Umsetzung des Diversitätskonzepts für den Vorstand erfolgt im Fall einer anstehenden Neubestellung eines Vorstandsmitglieds durch Beachtung der festgelegten Vorgaben des Diversitätskonzepts bei der Auswahl geeigneter Kandidaten durch den Aufsichtsrat.

Der Vorstand erfüllt in seiner jetzigen Zusammensetzung alle Anforderungen des Diversitätskonzepts. Insbesondere verfügt der Vorstand in seiner Gesamtheit über sämtliche im Diversitätskonzept angestrebten Fachkenntnisse und Erfahrungen. Die festgelegte Altersgrenze wird beachtet.

Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat

Das Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen:

1. Die festgesetzten Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats.
2. Das Kompetenzprofil für den Aufsichtsrat.
3. Die Geschlechterquote von 30 %, welche für die Zusammensetzung des Aufsichtsrates der MAN SE gemäß § 17 Abs. 2 SE-Ausführungsgesetz bereits gesetzlich vorgeschrieben und dementsprechend zu beachten ist.

Die Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern an die Hauptversammlung erfolgen unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen und den Vorgaben des Diversitätskonzepts. Zu berücksichtigen ist, dass der Aufsichtsrat durch seine Wahlvorschläge nur Einfluss auf die Besetzung des Aufsichtsrats in Bezug auf die Anteilseignervertreter nehmen kann.

Der Aufsichtsrat der MAN SE ist entsprechend den Vorgaben des Diversitätskonzepts zusammengesetzt. Die festgesetzten Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats, die Vorgaben des Kompetenzprofils und eine angemessene Beteiligung von Frauen mit derzeit sechs weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern wurden erreicht.