

Corporate Governance

Das konzerneinheitliche Integritäts- und Compliance-Programm zur Korruptionsbekämpfung, zur Kartellvermeidung und zum Datenschutz hat MAN weiterentwickelt und global umgesetzt.

Steuerung und Kontrolle

Die MAN SE entspricht in ihrer Unternehmensführung und ihrer Berichterstattung mit lediglich einer temporären Ausnahme den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Eine Entsprechenserklärung wurde abgegeben. Im Hinblick auf die Anzahl der von Herrn Prof. Dr.-Ing. Ekkehard D. Schulz gehaltenen Aufsichtsratsmandate wich die MAN SE temporär (bis 21. Januar 2011) vom Kodex ab. Der 16-köpfige Aufsichtsrat setzt sich zu gleichen Teilen aus Vertretern von Anteilseignern und Arbeitnehmern zusammen. Im Berichtsjahr 2011 trat der Aufsichtsrat zu sieben ordentlichen und einer konstituierenden Sitzung zusammen. Die Teilnahmequote an den Aufsichtsratssitzungen lag bei 96 %. Der Aufsichtsratsvorsitzende bekleidet keine weitere Position in der MAN Gruppe. Auch unser Tochterunternehmen Renk AG hat erklärt, dem Deutschen Corporate Governance Kodex zu entsprechen. Zum Nachweis der Unabhängigkeit von Vorstand und Aufsichtsräten sind deren Mandate im MAN-Geschäftsbericht 2011 aufgelistet (→ Geschäftsbericht 2011, Seite 174 ff.).

Verantwortlichkeiten und Aufgaben

Die Verteilung der Verantwortung und Aufgaben in der MAN Gruppe konkretisiert das Industrial Governance System: Die strategische Führung der Gruppe liegt beim Management Board der MAN SE, in dem alle Geschäftsbereiche vertreten sind. Die operative Verantwortung liegt in den jeweiligen Teilkonzernen. Dabei setzt MAN auf eine Balance von dezentralen operativen Funktionen und zentraler strategischer Steuerung sowie auf eine offene Führungskultur. Diese steht auf dem Fundament gemeinsamer Werte für die Marke und die Kultur unseres Unternehmens sowie dem Bekenntnis zur unternehmerischen Verantwortung (Corporate Responsibility). Zuständig für deren Umsetzung ist der Chief Human Resources Officer, Entscheidungsgremium ist der Vorstand. Auf der Agenda der Vorstandssitzungen der MAN SE stehen deshalb regelmäßig auch CR-Themen.

Vorstandsvergütung

Zielsetzung und Aufgabe ist die Festlegung von angemessenen Vergütungen der Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat. Kriterien hierfür bilden insbesondere die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens sowie die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung seines Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten bei MAN gilt. Die Vergütung für die Vorstandsmitglieder setzt sich deshalb aus erfolgsunabhängigen Gehalts- und Sachleistungen sowie Versorgungsbeiträgen und erfolgsbezogenen Komponenten zusammen. Die erfolgsbezogenen, variablen Vergütungsteile bestehen aus an den geschäftlichen Erfolg gebundenen Komponenten und aus Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter. Vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeit hängt auch ein Teil der Vergütung vom künftigen Unternehmenserfolg ab.

Werte, Ziele und Regelwerke

Im Berichtszeitraum wurden drei weitere konzernweit geltende Richtlinien entwickelt. Unsere Richtlinie zur Einhaltung kartellrechtlicher Vorschriften enthält insbesondere Vorgaben zum Umgang mit Wettbewerbern. Mit der Datenschutzrichtlinie haben wir einen einheitlichen und dem hohen europäischen Standard entsprechenden Schutz personenbezogener Daten weltweit verbindlich festgelegt. Vorangegangen war eine datenschutzrechtliche Risikoanalyse bei 78 Konzerngesellschaften. Parallel wurde ein weltweites Netzwerk von Datenschutzkoordinatoren errichtet. In allen größeren MAN-Gesellschaften stehen jetzt Ansprechpartner für Datenschutzfragen zur Verfügung. Die Richtlinie zum Case-Management und zu Compliance-Untersuchungen gewährleistet, dass Hinweise zu Compliance-Verstößen von der geeigneten Stelle innerhalb des Konzerns behandelt und systematisch aufgeklärt werden. Außerdem hat MAN einen Code of Conduct für Lieferanten und Business Partner verabschiedet, mit dem sich Geschäftspartner von MAN zur Einhaltung ethischer Grundprinzipien verpflichten. Schließlich wurde

ein Projekt zur Überarbeitung aller Richtlinien der MAN Gruppe aufgesetzt, das zum Ziel hat, konzerneinheitliche Standards für Richtlinien zu schaffen. Zu diesem Zweck hat MAN im Berichtsjahr die Richtlinie MAN 0.1 erlassen, die auf eine Vereinfachung und Vereinheitlichung innerhalb der MAN Gruppe abzielt.

Das klare Bekenntnis von MAN zum Global Compact der Vereinten Nationen wird untermauert durch die „Gemeinsame Erklärung zur sozialen und unternehmerischen Verantwortung in der MAN Gruppe“, die der MAN-Vorstand im März 2012 zusammen mit dem Internationalen Metallgewerkschaftsbund als international gültige Rahmenvereinbarung unterzeichnet hat.

Compliance-Organisation

Der im Jahr 2010 neu eingerichtete Bereich Compliance wurde im Berichtsjahr weiter ausgebaut. Er wird vom Chief Compliance Officer geleitet, der unmittelbar an den Sprecher des Vorstands der MAN SE und fachlich an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichtet. Der Compliance-Bereich umfasst zurzeit 43 Mitarbeiter. Davon sind 17 Mitarbeiter in den Teilkonzernen tätig.

Im Berichtszeitraum hat das Compliance Board (früher Compliance Steering Committee) insgesamt viermal getagt. Gegenstand war die Information des Management Boards der MAN SE und der Leiter anderer Fachbereiche über den Fortschritt des Aufbaus der Compliance-Organisation sowie die Einführung neuer Compliance-Maßnahmen. Außerdem wurden weitere Schritte zur Fortentwicklung des MAN Compliance-Programms abgestimmt.

Unter den Führungskräften wurde im Berichtszeitraum eine Befragung zu Compliance-Themen durchgeführt. Diese bestätigte die Akzeptanz sowie deren Kenntnis über die Compliance-Maßnahmen in der Organisation.

Compliance-Programm

Das konzerneinheitliche Integritäts- und Compliance-Programm wurde im Berichtsjahr in den Bereichen Korruptionsbekämpfung, Kartellvermeidung und Datenschutz weiterentwickelt und global umgesetzt. Ende des Jahres 2011 wurde zum zweiten Mal ein konzernweites Compliance Risk Assessment durchgeführt, dessen Ergebnisse Anfang 2012 vorliegen werden. Dafür wurden, über die vier Teilkonzerne verteilt, insgesamt 72 Konzerneinheiten (MAN Truck & Bus: 41,

MAN Diesel & Turbo: 28, MAN Latin America: 2, Renk: 1) in die Risikoanalyse einbezogen und ausgewertet. Ziel ist die Identifizierung möglicher Compliance-Risiken der Geschäftsmodelle in den verschiedenen Geschäftseinheiten bzw. Vertriebsregionen. Aus den Ergebnissen werden die Struktur der Compliance-Organisation, das auf die Bedürfnisse der MAN zugeschnittene Compliance-Programm sowie weitere Maßnahmen zur Vermeidung von Compliance-Risiken abgeleitet.

Ausgewählte Maßnahmen zu Compliance

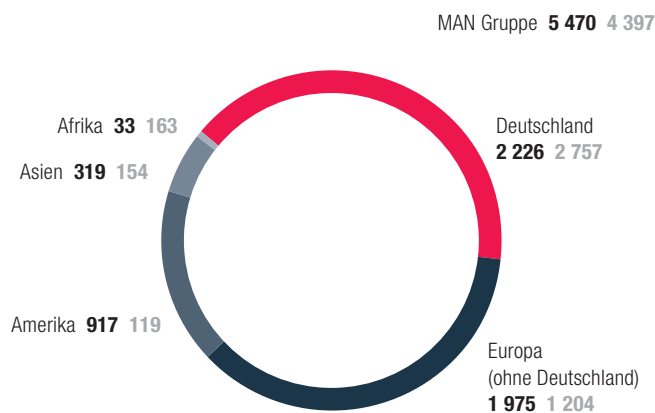
Helpdesk	1 405 Fragen gestellt und bearbeitet
Trainings	5 470 Mitarbeiter (10 %) weltweit in 238 Compliance-Präsenz-Trainings (Compliance-Awareness-Training) geschult
Business Partner Approval Tool	1 258 Mitarbeiter zur Anwendung des Tools geschult und 1 509 Business Partner überprüft

Das Compliance-Helpdesk hat im Berichtszeitraum 1 405 Fragen rund um das Thema Compliance telefonisch oder per E-Mail erhalten und beantwortet. Damit hat es seit Einführung im Februar 2010 insgesamt 2 512 Anfragen bearbeitet.

MAN-Mitarbeiter, die potenziell Compliance-Risiken ausgesetzt sind, nehmen an Präsenztrainings zu Compliance-Themen teil. Diese umfassen mehrstündige Einheiten zur Compliance-Awareness, in denen die MAN Compliance-Organisation vorgestellt und Basiswissen zu den Themen Antikorruption, Kartellrecht und Datenschutz vermittelt wird. Ferner werden mehrstündige Spezialschulungen zum Thema Kartellrecht durchgeführt. Mitarbeiter, die verstärkt mit Wettbewerbern und kartellrechtlichen Fragen in Berührung kommen, werden hier über die Inhalte der neuen Richtlinie aufgeklärt.

Für die neu ernannten Datenschutzkoordinatoren wurden halbtägige Spezialtrainings zur Richtlinie zum Umgang mit personenbezogenen Daten durchgeführt.

Unser im Jahr 2010 entwickeltes Business Partner Approval Tool ist nach der Richtlinie zur Einschaltung von Business Partnern zwingend zur Überprüfung der Integrität eines Geschäftspartners anzuwenden. Es wurde im Berichtsjahr weltweit eingeführt. Insgesamt haben wir 1 258 Mitarbeiter in der Anwendung dieses Tools geschult und 1 509 Business Partner überprüft.

Mitarbeiter, die Compliance-Trainings absolviert haben

Werte von 2010 in Grau

Wir wollen sicherstellen, dass Einkaufs- und Bezahlprozesse bei MAN richtlinienkonform ablaufen und Compliance-Risiken in diesen Bereichen frühzeitig aufgedeckt werden. Daher hat MAN 2011 damit begonnen, ein elektronisches Monitoring-System (Continuous Controls Monitoring) einzuführen, welches das interne Kontrollsystem ergänzt. Entsprechen bestimmte Prozessprüfungspunkte nicht den vorgeschriebenen Verfahrensweisen, generiert dieses System einen Alarm für die jeweiligen Bereiche. Es sorgt damit in den Einkaufs- und Bezahlprozessen der MAN Gruppe für die frühzeitige Aufdeckung etwaiger CR- und Compliance-Risiken und Richtlinienverstöße. Bei allen Exporten hält sich MAN streng an alle nationalen und internationalen Exportvorschriften.

Bei dem Erwerb oder der Veräußerung von Unternehmensbeteiligungen können CR- und Compliance-Risiken entstehen. MAN stellt deshalb spezifische CR- und Compliance-Anforderungen an die Due-Diligence-Prüfung der betroffenen Unternehmen. So prüfen wir etwa auch Zertifizierungen und lassen Kennzahlen aus den Bereichen Umwelt und Soziales berichten, was eine frühzeitige Aufdeckung etwaiger Compliance-Risiken ermöglicht.

Die konzernweiten Compliance-Maßnahmen werden im quartalsweise stattfindenden Compliance Board mit dem Vorstand und den Abteilungsleitern abgestimmt. Darüber hinaus tauschen wir uns regelmäßig mit Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft zu aktuellen Compliance-Themen aus, um so die öffentliche Diskussion zu fördern.

Das MAN Compliance-Programm ist aktuell auf die Themen Antikorrruption, Kartellrecht und Datenschutz ausgerichtet. Sollte ein Hinweis auf ein mögliches Mobbing- oder anderes Vergehen die Compliance-Organisation erreichen, so wird der Hinweis vertraulich und sensibel behandelt und an die zuständige Personal- oder Fachabteilung weitergeleitet. Im Jahr 2011 sind drei Hinweise mit dem Vorwurf des Mobbings in der Compliance-Organisation eingegangen. Darüber hinaus haben uns 14 Hinweise auf allgemeine Personalthemen in der Compliance-Organisation erreicht. Diese wurden restlos aufgeklärt.

Verstöße und Ermittlungen

Geldbußen oder Sanktionen aufgrund der Verletzung gesetzlicher Bestimmungen wurden gegen MAN in Deutschland im Berichtszeitraum nicht ausgesprochen. In den Kartellverfahren gegen mehrere europäische Lkw- bzw. Motorenhersteller, darunter jeweils auch MAN, kooperiert das Unternehmen vollumfänglich mit den Kartellbehörden der Europäischen Union.

Aufgrund von Anhaltspunkten für Unregelmäßigkeiten bei der Übergabe von Viertakt-Schiffsdieselmotoren der MAN Diesel & Turbo SE hat der Vorstand der MAN SE eine Untersuchung durch den Compliance-Bereich der MAN SE und externe Berater eingeleitet. Auch in diesem Fall kooperiert MAN mit der zuständigen Behörde.

Bußgeldzahlungen für umweltrelevante Vorfälle wurden im Berichtszeitraum nicht geleistet. Diese Verstöße erfassen wir für Produktionsstandorte, die zusammen etwa 87% des Umsatzes ausmachen.