

Der Aufsichtsrat der MAN SE hat in seiner Sitzung am 13. November 2015 die Ziele für seine Zusammensetzung aktualisiert. Dies dient der Umsetzung von zwei Neuerungen in Ziffer 5.4.1 des Kodex: Zum einen entfällt aufgrund der gesetzlichen Bestimmung, dass dem Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft zukünftig mindestens je 30% Frauen und Männer angehören müssen, die Vorgabe, dass bei der Festsetzung der Ziele Frauen angemessen berücksichtigt werden sollen. Zum anderen ist nunmehr eine Regelgrenze für die Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat festzulegen.

Nach dem Beschluss vom 13. November 2015 strebt der Aufsichtsrat der MAN SE 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 potentiellen Interessenkonflikte aufweisen und unabhängig im Sinne von Ziffer 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.

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. Lebensjahrs 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 Ziffer 4.3.4 des Kodex übernehmen Vorstandsmitglieder Nebentätigkeiten nur mit vorheriger 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 den Bereich Compliance eingerichtet. Dieser Bereich, der dem Chief Compliance Officer (CCO) unterstellt ist, trägt die Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung eines konzerneinheitlichen Integritäts- und Compliance-Programms mit Schwerpunkten in den Bereichen Korruptionsbekämpfung, Kartellrechtsverstöße, Datenschutz und Geldwäscheprävention. Der Compliance-Bereich besteht zum einen aus dem zentralen Corporate Compliance Office in der MAN SE und zum anderen aus der Compliance-Organisation in den Teilkonzernen. Die vom Corporate Compliance Office entwickelten zentralen Compliance-Maßnahmen werden durch die Compliance-Mitarbeiter der Teilkonzerne dezentral weltweit einheitlich umgesetzt. Alle Mitarbeiter der Compliance-Organisation unterstehen dem CCO, der regelmäßig an den Vorstand der MAN SE und fachlich an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichtet.

Zu den wesentlichen Compliance-Maßnahmen, die der Compliance-Bereich im Berichtszeitraum entwickelt und umgesetzt hat, zählen die folgenden:

- Der Compliance-Bereich betreut den Compliance Helpdesk, an den sich alle Mitarbeiter mit Compliance-relevanten Fragen wenden können. Im Berichtszeitraum wurden über den Compliance Helpdesk 469 Fragen von Mitarbeitern beantwortet.
- Der Compliance-Bereich hat im Berichtsjahr mehr als 2 090 Mitarbeiter (seit Beginn: 18 646 Mitarbeiter) weltweit in sogenannten Compliance Awareness Trainings geschult. Schwerpunkt dieser Präsenztrainings ist die Vermittlung von Basiswissen zu den Themen Antikorruption, Kartellrecht, Geldwäscheprävention und Datenschutz. Darüber hinaus hat der Compliance-Bereich Spezialschulungen zu den Themenbereichen Kartellrecht und Antikorruption für solche Mitarbeiter durchgeführt, die in besonderem Maße Risiken aus diesen Bereichen ausgesetzt sind. Im Rahmen dieser Spezialschulungen wurden 2 834 Mitarbeiter (seit Beginn: 11 305 Mitarbeiter) vertieft geschult. Weiterhin wurden im Berichtszeitraum spezielle Präsenzschulungen für 392 Mitarbeiter (seit Beginn: 806 Mitarbeiter) der Beschaffung sowie für Geschäftspartner durchgeführt. Der Compliance-Bereich hat zudem ein Compliance-Training für Führungskräfte entwickelt, welches spezifische Compliance-Herausforderungen für diesen Personenkreis beinhaltet und den richtigen Umgang mit diesen Risiken schult. Im Berichtszeitraum wurden 306 Mitarbeiter mit diesem Training geschult.

Außerdem wurden alleine im Berichtszeitraum 3 091 Mitarbeiter (seit Beginn: 26 700 Mitarbeiter) im Rahmen des ersten Trainingsmoduls des Compliance E-Learning Programms zum Code of Conduct geschult. Inhalt dieses „Code of Conduct 1“-Trainings ist grundlegendes Wissen zu den Themen Antikorruption, Kartellrecht und Datenschutz. Seit Oktober 2014 werden Mitarbeiter zudem durch das Trainingsmodul Code of Conduct 2 weitergebildet, welches die Themenfelder Verhalten bei Durchsuchungen, Umgang mit Interessenkonflikten sowie Prävention von Geldwäsche umfasst. Dabei wurden im Berichtszeitraum 5 334 Mitarbeiter (seit Beginn: 25 818 Mitarbeiter) geschult. Schließlich werden seit August 2013 Mitarbeiter, die einem erhöhten Korruptionsrisiko ausgesetzt sind (z. B. im Vertrieb und Einkauf), durch ein vertiefendes, webbasiertes Trainingsmodul zu dem Thema Korruptionsprävention geschult. Im Berichtsjahr nahmen 2 667 Mitarbeiter (seit Beginn: 12 954 Mitarbeiter) an diesem Modul teil. Des Weiteren wurde im 2. Quartal 2015 das Trainingsmodul Kartellrecht: Verhindern von Wettbewerbsverstößen eingeführt. Dabei wurden im Berichtszeitraum 11 364 Mitarbeiter geschult.

- Im Berichtszeitraum wurde turnusgemäß das fünfte konzernweite Compliance Risk Assessment durchgeführt mit dem Ziel, Compliance-Risiken in den Themenfeldern Antikorruption, Kartellrecht und Geldwäscheprävention zu analysieren. Erstmals wurde hierbei ein zweistufiger Ansatz verfolgt: In einer ersten Stufe wurden Risikoprofile für insgesamt 81 Gesellschaften und Business Units anhand zentral verfügbarer Informationen erstellt. Darauf aufbauend wurden 39 Gesellschaften und Business Units risikobasiert für eine weitergehende Analyse ausgewählt. Diese zweite Stufe basierte auf einem detaillierten Fragebogen, der durch das lokale Management beantwortet wurde. Hierbei wurden die spezifischen Geschäftsmodelle, das jeweilige Unternehmensumfeld sowie die Selbsteinschätzung zur Wahrnehmung und zum Umgang mit Compliance-Risiken berücksichtigt. Aus den Ergebnissen des Compliance Risk Assessments werden auf lokaler Ebene zwischen dem zuständigen Compliance Manager und der Geschäftsführung konkrete Maßnahmen abgeleitet.

- Vertriebsunterstützende Geschäftspartner werden im Rahmen des Business Partner Approval Tools im Hinblick auf Integrität überprüft und freigegeben.
- Das elektronische Monitoring-System (Continuous Controls Monitoring – CCM) zur frühzeitigen Aufdeckung von möglichen Compliance-Risiken und Richtlinienverstößen in Einkaufs- und Bezahlprozessen wurde im Berichtszeitraum weiter ausgebaut.
- Auch im 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 Compliance-Verstöße beziehen, insbesondere im Bereich der Wirtschaftskriminalität (z. B. Korruptionsstraftaten), des Kartellrechts, des Datenschutzes sowie bei dem Verdacht auf Geldwäscheaktivitäten.
- Compliance-Verstöße werden bei MAN unter keinen Umständen toleriert. Hinweise auf mögliche Verstöße werden eingehend untersucht, Verstöße abgestellt und im Rahmen der arbeitsrechtlich zulässigen Sanktionsmöglichkeiten geahndet.

MAN ist Mitglied bei Transparency International, der Initiative Global Compact der Vereinten Nationen, der Partnering Against Corruption Initiative des World Economic Forum (WEF) sowie dem Deutschen Institut für Compliance (DICO). Ferner unterstützt MAN die Allianz für Integrität, eine 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.

Eine ausführliche Darstellung der MAN-Compliance-Organisation und der im Berichtszeitraum umgesetzten Compliance-Maßnahmen findet sich im aktuellen Konzernlagebericht.

Die Risiken aus Compliance-Verstößen sowie andere Unternehmensrisiken wurden im Rahmen des Risikomanagementsystems beurteilt und von Vorstand und Aufsichtsrat, insbesondere dem Prüfungsausschuss, eingehend behandelt. Auf die Darstellung des Risikomanagementsystems bei MAN sowie den Risikobericht im Lagebericht wird verwiesen.

Beurteilung des Vorstands zur Risiko- und Chancensituation des Konzerns

Wie schon im Vorjahr überwiegen die Marktrisiken weiterhin die anderen Risikofelder, wobei sich die aggregierte Risikolage nur unwesentlich verändert hat. Die identifizierten Chancen können den Risiken nur teilweise entgegenwirken. Hierbei ist zu beachten, dass die Realisierung von Marktchancen bereits in den anspruchsvollen internen Planungen enthalten ist. Anlässlich der im Risikoboard der MAN Gruppe berichteten Einzelrisiken konnte sich der Vorstand davon überzeugen, dass in den Bereichen keine wesentlichen Risiken vorliegen, welche auf Basis der vorgenommenen Nettobewertung einzeln oder in Summe nicht durch die budgetierten operativen Ergebnisse abgedeckt sind. Dies gilt auch für Risiken, für die eine höhere Brutto-Schadenshöhe ermittelt wurde, da für diese risikomindernde Maßnahmen getroffen wurden bzw. eine niedrige Eintrittswahrscheinlichkeit zu unterstellen war. Auf die Risikofelder bezogen sieht der Vorstand im Risikofeld Markt die bedeutsamsten kurzfristigen Risiken. Dies sind Risiken in der Margen- und Absatzentwicklung im Geschäftsfeld Commercial Vehicles sowie Unsicherheiten und starker Wettbewerbsdruck in vielen für Power Engineering relevanten Märkten. Bei den produkt- und prozessbezogenen Risiken stehen vor allem Kostenüberschreitungen im Fokus. Unter den Finanzrisiken birgt die zukünftige Währungsentwicklung ebenfalls eine bedeutende Unsicherheit. Im Risikofeld Mitarbeiter sind die kurzfristigen Risiken von geringerer Bedeutung.

Der Vorstand stellt auf Basis des von der MAN Gruppe etablierten Risikomanagementsystems wiederum fest, dass zum jetzigen Zeitpunkt keine Risiken erkennbar sind, die zu einer dauerhaften und wesentlichen Beeinträchtigung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der MAN Gruppe führen könnten. Das eingeführte Risikomanagementsystem sowie die damit im Zusammenhang stehenden organisatorischen Maßnahmen erlauben es dem Vorstand, Risiken zeitnah zu erkennen und adäquate Maßnahmen einzuleiten. Der Fokus der Aktivitäten im Jahr 2016 wird angesichts der teilweise unsicheren Entwicklung weiterhin auf dem Management der Marktrisiken liegen.

Rechtsstreitigkeiten/Rechtliche Verfahren

Für Informationen im Zusammenhang mit „Rechtsstreitigkeiten/Rechtliche Verfahren“ siehe „Konzernanhang“.

Compliance 2015

Im Berichtszeitraum hat MAN das bestehende Compliance-Programm kontinuierlich weiterentwickelt. Alle vier Säulen des Programms – Antikorruption, Kartellrecht, Datenschutz sowie die Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung – sind mittlerweile fest etabliert.

Um die Angemessenheit, Implementierung und Wirksamkeit des Compliance-Programms zu verifizieren, wurde im Berichtszeitraum eine renommierte Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit der Prüfung des Compliance-Management-Systems in der MAN Gruppe beauftragt. Die Prüfung beruhte auf dem Prüfungsstandard 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. (IDW PS 980) und bezog sich auf das Themenfeld Antikorruption. Insgesamt wurden zum Compliance-Management-System der MAN Gruppe keine Feststellungen getroffen; punktuelle Empfehlungen des Wirtschaftsprüfers wird MAN im Rahmen der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Compliance-Programms berücksichtigen.

Compliance-Organisation

Der Bereich Compliance wird vom Chief Compliance Officer geleitet, der unmittelbar an den Vorsitzenden des Vorstands der MAN SE und fachlich an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichtet. Der Compliance-Bereich umfasst derzeit 48 Mitarbeiter. 24 Mitarbeiter gehören dem in der MAN SE angesiedelten Corporate Compliance Office an, das für die Konzeption und Weiterentwicklung des MAN-Compliance-Systems sowie für konzernübergreifende Compliance-Themen verantwortlich ist. 20 Mitarbeiter sind in der Compliance-Beratung in den Teilkonzernen tätig. So hat jeder Teilkonzern einen Compliance Officer, der durch Compliance Manager in verschiedenen Geschäftseinheiten bzw. Vertriebsregionen unterstützt wird. Die Compliance Officer der Teilkonzerne berichten unmittelbar an den Chief Compliance Officer der MAN SE, die Compliance Manager wiederum berichten unmittelbar an den zuständigen Compliance Officer.

Neben der intensiven Beratungsfunktion der Compliance-Mitarbeiter in den Teilkonzernen sind diese für die Umsetzung der zentral definierten Compliance-Maßnahmen in den jeweiligen Geschäftseinheiten bzw. Vertriebsregionen weltweit zuständig.

Im Berichtszeitraum hat der Chief Compliance Officer den Gesamtvorstand der MAN SE insgesamt vier Mal über den Status sowie die laufenden Aktivitäten des Compliance-Systems informiert und weitere Schritte abgestimmt. Auf der Ebene der Teilkonzerne haben die Compliance Officer und Manager die Vorstände und Geschäftsführungen der jeweiligen Einheit in vergleichbarer Weise informiert.

Die ernannten Compliance Champions (Führungskräfte, die keine Vollzeit-Compliance-Mitarbeiter sind, aber eine besondere Verantwortung für das Thema Compliance übernommen haben) unterstützten die Compliance-Organisation auch im Berichtsjahr, beispielsweise bei der Implementierung von Compliance-Maßnahmen in Konzerngesellschaften, die keinen eigenen Compliance Manager unmittelbar vor Ort haben. Die Compliance Champions wurden im Berichtszeitraum in regelmäßigen Abständen über aktuelle Entwicklungen in Bezug auf die MAN-Compliance-Organisation und Compliance-Instrumente informiert.

Die MAN Gruppe steht für einen gesetzeskonformen, praxiswirksamen Datenschutz, der sich weltweit an den strengen europäischen Standards orientiert. Um diesen hohen Anforderungen gerecht zu werden, unterhält MAN ein weltweites Netz von Datenschutzbeauftragten und Datenschutzkoordinatoren. In Deutschland sind derzeit vier Datenschutzbeauftragte mit der Wahrung der datenschutzrelevanten Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten befasst. Im Ausland umfasst das Netzwerk 76 Datenschutzkoordinatoren, die 90 Gesellschaften in 44 Ländern zum Thema Datenschutz betreuen. Insgesamt sind damit aktuell 80 Personen auf der Grundlage einer formellen Bestellung in der MAN-Datenschutzorganisation tätig.

Compliance Helpdesk

Der Compliance-Bereich betreut weiterhin den Compliance Helpdesk, an den sich alle Mitarbeiter mit relevanten Fragen zu Compliance wenden können. Im Berichtszeitraum hat der Compliance Helpdesk 469 Fragen von Mitarbeitern rund um das Thema Compliance telefonisch oder per E-Mail beantwortet.

Code of Conduct und Compliance-Richtlinien

Ethische Verhaltensgrundsätze sowie Compliance-Anforderungen sind für die MAN Gruppe im Code of Conduct niedergelegt. Regelungen zur Konkretisierung des Code of Conduct sind u. a. in den folgenden Richtlinien des Compliance-Bereichs enthalten:

- Richtlinie zum Umgang mit Geschenken, Bewirtungen und Einladungen zu Veranstaltungen
- 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 Internal Investigations
- Richtlinie zum Umgang mit personenbezogenen Daten und Organisation des Datenschutzes
- Richtlinie zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Neben dem Code of Conduct für die Mitarbeiter hat MAN einen Code of Conduct für Lieferanten und Business Partner herausgegeben, der ethische Mindeststandards enthält, zu deren Einhaltung sich die Lieferanten und Business Partner von MAN verpflichten. Die Richtlinien des Compliance-Bereichs und der Code of Conduct werden kontinuierlich auf Aktualität überprüft und bei Bedarf Anpassungen sowie Änderungen durchgeführt.

Compliance Risk Assessment

Im Berichtszeitraum wurde turnusgemäß das fünfte konzernweite Compliance Risk Assessment durchgeführt mit dem Ziel, Compliance-Risiken in den Themenfeldern Antikorruption, Kartellrecht und Geldwäscheprävention zu analysieren. Erstmals wurde hierbei ein zweistufiger Ansatz verfolgt: In einer ersten Stufe wurden Risikoprofile für insgesamt 81 Gesellschaften und Business Units anhand zentral verfügbarer Informationen erstellt. Darauf aufbauend wurden 39 Gesellschaften und Business Units risikobasiert für eine weitergehende Analyse ausgewählt. Diese zweite Stufe basierte auf einem detaillierten Fragebogen, der durch das lokale Management beantwortet wurde. Hierbei wurden die spezifischen Geschäftsmodelle, das jeweilige Unternehmensumfeld sowie die Selbsteinschätzung zur Wahrnehmung und zum Umgang mit Compliance-Risiken berücksichtigt. Aus den Ergebnissen des Compliance Risk Assessments werden auf lokaler Ebene zwischen dem zuständigen Compliance Manager und der Geschäftsführung konkrete Maßnahmen abgeleitet.

Compliance Trainings

Der Compliance-Bereich hat im Berichtsjahr mehr als 2 090 Mitarbeiter (seit Beginn: 18 646 Mitarbeiter) weltweit in sogenannten Compliance Awareness Trainings geschult. Schwerpunkt dieser Präsenztrainings ist die Vermittlung von Basiswissen zu den Themen Antikorruption, Kartellrecht, Geldwäscheprävention und Datenschutz. Darüber hinaus hat der Compliance-Bereich Spezialschulungen zu den Themenbereichen Kartellrecht und Antikorruption für solche Mitarbeiter durchgeführt, die in besonderem Maße Risiken aus diesen Bereichen ausgesetzt sind. Im Rahmen dieser Spezialschulungen wurden 2 834 Mitarbeiter (seit Beginn: 11 305 Mitarbeiter) vertieft geschult. Weiterhin wurden im Berichtszeitraum spezielle Präsenzschulungen für 392 Mitarbeiter (seit Beginn: 806 Mitarbeiter) der Beschaffung sowie für Geschäftspartner durchgeführt. Der Compliance-Bereich hat zudem ein Compliance-Training für Führungskräfte entwickelt, welches spezifische Compliance-Herausforderungen für diesen Personenkreis beinhaltet und den richtigen Umgang mit diesen Risiken schult. Im Berichtszeitraum wurden 306 Mitarbeiter mit diesem Training geschult.

Außerdem wurden alleine im Berichtszeitraum 3 091 Mitarbeiter (seit Beginn: 26 700 Mitarbeiter) im Rahmen des ersten Trainingsmoduls des Compliance E-Learning Programms zum Code of Conduct geschult. Inhalt dieses „Code of Conduct 1“-Trainings ist grundlegendes Wissen zu den Themen Antikorruption, Kartellrecht und Datenschutz. Seit Oktober 2014 werden Mitarbeiter zudem durch das Trainingsmodul „Code of Conduct 2“ weitergebildet, welches die Themenfelder Verhalten bei Durchsuchungen, Umgang mit Interessenkonflikten sowie Prävention von Geldwäsche umfasst. Dabei wurden im Berichtszeitraum 5 334 Mitarbeiter (seit Beginn: 25 818 Mitarbeiter) geschult. Schließlich werden seit August 2013 Mitarbeiter, die einem erhöhtem Korruptions-Risiko ausgesetzt sind (z. B. im Vertrieb und Einkauf), durch ein vertiefendes, webbasiertes Trainingsmodul zu dem Thema Korruptionsprävention geschult. Im Berichtsjahr nahmen 2 667 Mitarbeiter (seit Beginn: 12 954 Mitarbeiter) an diesem Modul teil. Des Weiteren wurde im 2. Quartal 2015 das Trainingsmodul „Kartellrecht: Verhindern von Wettbewerbsverstößen“ eingeführt. Dabei wurden im Berichtszeitraum 11 364 Mitarbeiter geschult.

Business Partner Approval Tool

Vertriebsunterstützende Geschäftspartner werden im Rahmen des Business Partner Approval Tools, das nach der Richtlinie zur Einschaltung von Business Partnern zwingend zur Überprüfung der Integrität eines Business Partners anzuwenden ist, im Hinblick auf Integrität überprüft und freigegeben. Im Berichtszeitraum wurde das BPA-Tool um die sogenannte Integrity Search erweitert, die eine kontinuierliche Überwachung der Business Partner auf Basis öffentlicher zugänglicher Informationsquellen ermöglicht. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 1 825 Prüfungen im Rahmen dieses Tools vorgenommen. Da eine Freigabe zeitlich begrenzt ist, handelt es sich bei einem Teil der Prüfungen um eine Erneuerung der Freigabe einzelner Geschäftspartner.

Continuous Controls Monitoring (CCM)

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. Im Berichtszeitraum wurde weiterhin eine neue Kontrolle im Bereich Geldwäscheprävention entwickelt, die nun schrittweise ausgerollt wird. CCM ist mittlerweile in 50 Gesellschaften beziehungsweise Standorten der MAN Gruppe im Einsatz; im Berichtszeitraum wurde nunmehr auch die Obergesellschaft des Teilkonzerns MAN Latin America an das CCM angeschlossen.

Compliance im Einkauf

Gemeinsam mit Experten des Fachbereichs Einkauf wurde im Rahmen eines Projekts untersucht, welche allgemeinen Compliance-Risiken in der Beschaffung bestehen und welche Maßnahmen und Kontrollen dazu bereits etabliert sind. Nachdem das Projekt bereits zuvor im Teilkonzern MAN Truck & Bus vollendet werden konnte, wurde die Analyse der Beschaffungsprozesse im Berichtszeitraum auch in den Teilkonzernen MAN Diesel & Turbo sowie MAN Latin America abgeschlossen. Die Projektergebnisse werden mit dem zuständigen Management diskutiert und ggf. geeignete Maßnahmen definiert.

Hinweise zu Compliance-Verstößen

Auch im 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 Compliance-Verstöße beziehen, insbesondere im Bereich der Wirtschaftskriminalität (z. B. Korruptionsstraftaten und Geldwäsche), des Kartellrechts und des Datenschutzes. MAN-Mitarbeiter und Dritte haben so die Möglichkeit, vertraulich, weltweit und jederzeit Hinweise zu Compliance-Verstößen abzugeben. Compliance-Verstöße werden bei MAN unter keinen Umständen toleriert. Hinweise auf mögliche Verstöße werden eingehend untersucht, Verstöße abgestellt und im Rahmen der arbeitsrechtlich zulässigen Sanktionsmöglichkeiten geahndet; darüber hinaus werden die Erkenntnisse aus der Aufklärung der Compliance-Verstöße genutzt, um das Compliance-System kontinuierlich zu verbessern.

Compliance Audits

Im Berichtszeitraum hat der Compliance-Bereich gemeinsam mit der internen Revision wiederum drei präventive Compliance Audits bei ausgewählten Konzerngesellschaften durchgeführt. Ziel dieser Audits war insbesondere die Überprüfung des Status der lokalen Implementierung des MAN-Compliance-Programms sowie des Compliance-Bewusstseins bei den Mitarbeitern der jeweiligen Einheit.

Richtlinienmanagement

Der Compliance-Bereich leitet ein zentrales Projekt zur Verbesserung des Richtlinienmanagements in der MAN Gruppe. Ziel dieses Projekts ist die Vereinfachung und Vereinheitlichung der Richtlinienlandschaft im Konzern. Mit dem sogenannten House of Policies wurde darüber hinaus eine zentrale Datenbank zur Verwaltung des konzernweiten Richtlinienbestands geschaffen, mit deren Hilfe die Mitarbeiter für sie relevante Richtlinien einfach und schnell suchen und auffinden können. Das House of Policies wurde im Berichtszeitraum sukzessive in der gesamten MAN Gruppe ausgerollt und wird schrittweise um weitere Funktionen ergänzt.

Öffentliches Engagement für Compliance

MAN engagiert sich auch außerhalb der eigenen Konzerngrenzen für Compliance. MAN ist Mitglied bei Transparency International, der Initiative Global Compact der Vereinten Nationen, der Partnering Against Corruption Initiative des World Economic Forum (WEF) sowie dem Deutschen Institut für Compliance (DICO). Ferner unterstützt MAN die Allianz für Integrität, eine 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. Außerdem tauscht sich der Compliance-Bereich regelmäßig mit Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft zu aktuellen Compliance-Themen aus, um so die öffentliche Diskussion und Entwicklung des Themas Compliance zu fördern.