

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

■ Managementansatz

 Strategie & Verankerung Compliance Stakeholder- &
Kundenzufriedenheit Corporate Citizenship

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

INTEGRATION

Corporate Responsibility prägt unser unternehmerisches Handeln. Wir haben den Anspruch, Verantwortung täglich zu leben. Unseren Wettbewerbsvorteil bauen wir weiter aus, indem wir CR nachhaltig in den Strategien der Unternehmensbereiche, in den operativen Prozessen und in der Aus- und Weiterbildung verankern. Eine verantwortliche Unternehmensführung bildet dafür das Fundament. Der Stakeholder- und Kundendialog unterstützen die erfolgreiche Integration in unser Kerngeschäft. Zu einer nachhaltigen Entwicklung tragen wir auch über unser zielgerichtetes gesellschaftliches Engagement und die MAN-Flüchtlingshilfe bei.


Verantwortliche Unternehmensführung

Herausforderungen und Ziele

Die Einhaltung geltender Gesetze ist die Grundvoraussetzung für unseren unternehmerischen Erfolg. Bei MAN zielen Führung und Kontrolle darauf ab, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft für eine nachhaltige Wertschöpfung und ein angemessenes Ergebnis zu sorgen.

Grundsätze und Leitlinien

Unsere Unternehmensführung wird durch international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung bestimmt. Wesentliche Richtlinien und Vorschriften sind:

- Gesellschafts- und aktienrechtliche Vorschriften
- Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK)
- UN Global Compact (UNGC)
-  Code of Conduct (Verhaltenskodex)
- Satzung und interne Richtlinien

Compliance-Programm

Herausforderungen und Ziele

MAN toleriert kein gesetz- oder regelwidriges Verhalten. Bei der Vermeidung von Rechts- und Regelverstößen kommt Führungskräften eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion zu.

Organisation

Der Corporate, Governance & Compliance (GRC)-Bereich der MAN Gruppe umfasst aktuell 47 Mitarbeiter und wird vom Head of GRC/Chief Compliance Officer (CCO) geleitet. Er berichtet regelmäßig an den Gesamtvorstand der MAN SE sowie an ausgewählte Fachbereiche über den aktuellen Stand der GRC-Aktivitäten. Auf den verschiedenen Konzernebenen erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung über den aktuellen Status der GRC-Maßnahmen in den zuständigen Gremien. Aufgaben im Compliance- und Risikomanagement werden auch durch sogenannte Compliance Champions sowie die Koordinatoren für das Risikomanagement und interne Kontrollsystem wahrgenommen. Diese sind keine Vollzeit-GRC-Mitarbeiter, sondern Führungskräfte oder Mitarbeiter von MAN, die eine besondere Verantwortung für die Themen Compliance bzw. Risikomanagement übernommen haben.

Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie****Integration****■ Managementansatz** Strategie & Verankerung Compliance Stakeholder- &
Kundenzufriedenheit Corporate Citizenship**Produkte****Menschen****Produktion****Anhang****Grundsätze und Leitlinien**

Unser Code of Conduct (Verhaltenskodex) stellt für alle Mitarbeiter eine verbindliche Verhaltensrichtlinie für die tägliche Arbeit dar. Konkrete Anweisungen in unklaren Situationen geben zudem unsere Compliance-Richtlinien. Den Umgang mit Geschäftspartnern regelt unser Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner. Dieser verpflichtet sie zur Einhaltung von Grundprinzipien in den Bereichen unternehmerische Verantwortung, Transparenz, Fairness und Datenschutz.

Systeme und Instrumente

Das 2010 eingeführte Compliance-Management-System hilft uns, Verfehlungen rasch zu erkennen sowie schnell, effektiv und konsequent auf sie zu reagieren. Es befasst sich mit den Themen Wirtschaftskriminalität (insbesondere Korruptionsbekämpfung, Geldwäscheprävention, Terrorismusfinanzierung) und Kartellrecht. Für die interne disziplinarische Ahndung von Verstößen gegen unsere Compliance-Richtlinien ist das Disciplinary Sanction Committee verantwortlich. Es tritt anlassbezogen zusammen und besteht aus dem Sprecher des Vorstands des betroffenen Teilkonzerns, dem Personalvorstand der MAN SE, dem Chief Compliance Officer sowie dem Compliance Officer des betroffenen Teilkonzerns. Die aus der Aufklärung gewonnenen Erkenntnisse sowie die Ergebnisse aus dem regelmäßig durchgeführten Compliance Risk Assessment nutzen wir, um unser Compliance-Programm kontinuierlich zu verbessern oder punktuelle Maßnahmen zu ergreifen.

Mitgliedschaften


MAN ist Mitglied bei Transparency International sowie dem Deutschen Institut für Compliance (DICO). Bei DICO engagiert sich MAN in verschiedenen Ausschüssen und Arbeitskreisen. Darüber hinaus bekennt sich MAN zu den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen. Ferner unterstützen wir die Allianz für Integrität, eine Initiative des Bun-

desministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, des Bundesverbands der Deutschen Industrie sowie zahlreicher deutscher Unternehmen zur Förderung der Integrität im Wirtschaftsleben.

Risikomanagement**Herausforderungen und Ziele**

Unternehmerisches Handeln ist ständig Risiken ausgesetzt. Um Chancen auf den Märkten zu nutzen, gehen wir bewusst Risiken ein, wenn hierdurch ein angemessener Beitrag zur Steigerung des Unternehmenswerts zu erwarten ist. Existenzgefährdende Risiken dürfen dabei grundsätzlich nicht eingegangen werden und unvermeidbare Risiken sind durch geeignete Maßnahmen zu minimieren. Chancen und Risiken ergeben sich für MAN einerseits aus den globalen Herausforderungen wie Klimawandel, demografischer Entwicklung, Globalisierung, Bevölkerungswachstum, zunehmender Digitalisierung sowie Verstädterung und andererseits aus der Internationalisierung der eigenen Geschäftstätigkeit.

Organisation und Instrumente

Unser gruppenweites, zentrales Risikomanagementsystem stellt uns frühzeitig die notwendigen Informationen für die Beherrschung von Risiken und die Nutzung von Chancen zur Verfügung. Es ist ein untrennbarer Bestandteil der Unternehmenssteuerung und der Geschäftsprozesse und setzt sich aus den Kernelementen Risiko- und Chancenmanagement, internes Kontrollsystem, Continuous Controls Monitoring und dem GRC-Regelprozess der Volkswagen AG zusammen. Für die Bewertung von Risiken und Chancen führen Experten regelmäßig Analysen durch. Weiterführende Informationen dazu können dem  MAN Geschäftsbericht 2016, S. 46 ff., entnommen werden.

Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie****Integration****■ Managementansatz** Strategie & Verankerung Compliance Stakeholder- & Kundenzufriedenheit Corporate Citizenship**Produkte****Menschen****Produktion****Anhang****Managementansatz****Klimarisiken und -chancen**

Für MAN bestehen folgende Klimarisiken und -chancen für einen oder mehrere Teilkonzerne:

- Regulierungsrisiken, v.a. im Hinblick auf eine CO₂-Steuer oder den Emissionshandel für den Logistiksektor
- Wetterextreme wie Stürme, Überschwemmungen, Hagel und starker Schneefall, die zu Produktions- oder Lieferantenausfällen führen können
- Reputationsrisiken, da die Verwendung unserer Produkte Treibhausgasemissionen verursacht und MAN somit langfristig am Markt nur erfolgreich sein kann, wenn das Unternehmen in energieeffiziente und CO₂-arme Technologien investiert

Gleichzeitig ergeben sich aus einer konsequenten Fortführung der europäischen Klimaschutzpolitik und einer sukzessiven Umsetzung ähnlicher Ziele in den BRIC-Staaten für MAN auch neue Wachstumschancen. Diese sind unter anderem:

- Ausweitung der Marktanteile durch frühzeitige Erfüllung regulatorischer Vorgaben
- Stärkung der Kunden- und Lieferantenbindung durch Kooperationen zur CO₂-Reduktion
- Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit durch höhere Unabhängigkeit von Energiepreisen, indem zunehmend auf Eigenenergieerzeugung und regenerative Energien umgestellt wird

Gesellschaftliches Engagement**Strategischer Ansatz**

MAN versteht sich als Teil der Gesellschaft: Wir wollen ein guter Unternehmensbürger sein und zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen. Zu Themen, die einen Bezug zu unserem Kerngeschäft haben, können wir uns am besten einbringen.

Mit dem gemeinnützigen Verein SOS-Kinderdorf e.V. verbindet uns seit 2008 eine erfolgreiche strategische Partnerschaft. Der Schwerpunkt unserer Förderung liegt hier auf langfristigen und nachhaltigen Bildungsprojekten für Kinder und Jugendliche. Gemeinsam setzen wir weltweit Projekte um – häufig mit ehrenamtlicher Unterstützung durch unsere Mitarbeiter. Mit attraktiven Angeboten wollen wir einen gesellschaftlichen Beitrag leisten und die Identifikation unserer Mitarbeiter mit dem Unternehmen stärken.

Zudem haben im Berichtsjahr MAN Diesel & Turbo und die Nicht-regierungsorganisation Mercy Ships ihre langfristige Partnerschaft besiegelt und einen Sponsoring-Vertrag unterzeichnet. Mercy Ships ist eine weltweit operierende Hilfsorganisation für karitative Gesundheitsversorgung. Die Zusammenarbeit reicht bis in das Jahr 2010 zurück.

Richtlinie

Eine konzernweit gültige Richtlinie definiert verbindliche Handlungsanweisungen zur Vergabe von Spenden- und Sponsoring-Geldern. Zulässige Förderbereiche für die Auszahlung von Spenden sind Bildung, Wissenschaft, Kultur und Soziales (soziale Wohlfahrt, karitative und humanitäre Projekte sowie Katastrophenhilfe).

Instrumente

Wir engagieren uns mit Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten, die meist in engem Bezug zu unserem Kerngeschäft stehen und langfristig angelegt sind. Für die Erfolgsmessung unserer gesellschaftlichen Projekte wenden wir den international anerkannten Standard London Benchmark Group (LBG) an.

COMPLIANCE

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

- Managementansatz
- Strategie & Verankerung
- Compliance
- Stakeholder- & Kundenzufriedenheit
- Corporate Citizenship

Produkte

Menschen

Produktion

Anhang

Deutscher Corporate Governance Kodex

Die MAN SE entspricht in ihrer Unternehmensführung und ihrer Berichterstattung weitgehend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 5. Mai 2015. Die jüngste Entsprechenserklärung wurde im Dezember 2016 abgegeben. Die MAN SE hat in drei Punkten eine Abweichung von den Empfehlungen des DCGK erklärt (→ MAN Geschäftsbericht 2016, Seite 14 ff.).

Business Partner Approval Tool

Die Zusammenarbeit mit vertriebsunterstützenden Geschäftspartnern regelt die Richtlinie zur Einschaltung von Business Partnern. Im Rahmen des Business Partner Approval Tools werden sie im Hinblick auf ihre Integrität überprüft und freigegeben. Eine Liste aller Unternehmen, mit denen eine Zusammenarbeit untersagt ist, wird monatlich aktualisiert und konzernintern veröffentlicht.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 1 995 Prüfungen auf Basis dieses Tools vorgenommen. Da eine Freigabe zeitlich begrenzt ist, handelt es sich bei einem Teil der Prüfungen um eine Erneuerung der Freigabe einzelner Geschäftspartner.

Compliance Helpdesk

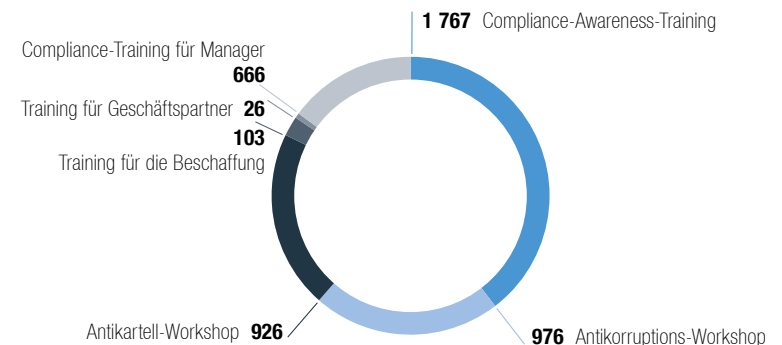
Alle Mitarbeiter von MAN können sich mit Compliance-relevanten Fragen telefonisch oder per E-Mail an das zentrale Compliance Helpdesk wenden. Im Berichtszeitraum wurden 355 Fragen zentral sowie 1 850 Fragen lokal von den Compliance Managern aus den verschiedenen Geschäftseinheiten bzw. Vertriebsregionen beantwortet.

Compliance-Trainings

Im Berichtsjahr wurden weltweit 1 767 Mitarbeiter in sogenannten Compliance Awareness Trainings geschult. Der Fokus dieser Präsenztrainings liegt auf der Vermittlung von Basiswissen zu den Themen Antikorruption, Kartellrecht und Geldwäscheprävention. Darüber hinaus führen wir Spezialschulungen zu den Themen Kartellrecht und Antikorruption für Mitarbeiter durch, die in besonderem Maße Risiken aus diesen Bereichen ausgesetzt sind. Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen dieser Trainings 1 902 Mitarbeiter vertieft geschult. Seit 2015 bieten wir zudem für unsere Führungskräfte spezielle Compliance-Präsenztrainings an. In diesen Managementschulungen werden spezifische Compliance-Risiken und -Herausforderungen sowie die besondere Verantwortung von Führungskräften besprochen. 666 Führungskräfte haben im Berichtszeitraum an diesen Trainings teilgenommen. Schließlich wurden im Berichtsjahr 2016 spezielle Präsenzs Schulungen für 103 Mitarbeiter der Beschaffung sowie für 26 Geschäftspartner durchgeführt.

Teilnehmer an Compliance-Präsenztrainings im Jahr 2016

MAN Gruppe **4 464** Teilnehmer



- Übersicht
- Vorwort
- Portrait
- Strategie
- Integration**
 - Managementansatz
 - Strategie & Verankerung
 - Compliance**
 - Stakeholder- & Kundenzufriedenheit
 - Corporate Citizenship
- Produkte
- Menschen
- Produktion
- Anhang

Des Weiteren haben wir im Berichtsjahr 1 736 Mitarbeiter im Rahmen des ersten Compliance E-Learning-Trainingsmoduls zum Code of Conduct geschult, das die Themen Antikorruption, Kartellrecht und Datenschutz behandelt. Am zweiten Trainingsmodul zum Code of Conduct mit den Themenfeldern Verhalten bei Durchsuchungen, Umgang mit Interessenkonflikten sowie Prävention von Geldwäsche nahmen 2 035 Mitarbeiter teil. Zur Erweiterung der bereits vorhandenen Code of Conduct-Kurse wurde im Oktober des Berichtsjahres das dritte Code of Conduct E-Learning-Modul ausgerollt, welches vertieft die Themen Integrität, Transparenz und persönliche Verantwortung behandelt. An diesem E-Learning haben im Berichtszeitraum bereits 10 979 Mitarbeiter teilgenommen.

Seit 2013 schulen wir zudem Mitarbeiter, die einem erhöhten Korruptionsrisiko ausgesetzt sind (z. B. Vertrieb und Einkauf), durch ein vertiefendes, webbasiertes Trainingsmodul zum Thema Korruptionsprävention. 2016 wurden 225 Mitarbeiter dazu trainiert. Schließlich bildeten sich im Berichtszeitraum im Trainingsmodul „Kartellrecht: Verhindern von Wettbewerbsverstößen“ 802 Mitarbeiter weiter.

Integritätskampagne

Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen einer Integritätskampagne verschiedene Maßnahmen ergriffen, die Aufmerksamkeit für das Thema Integrität schaffen und erhöhen sollen. So wurde unter anderem ein interner Film erstellt, der das Schwerpunktthema Integrität behandelt und anhand von Fallbeispielen die Bedeutung rechtmäßigen Verhaltens aufzeigt. Mit den sogenannten Compliance Alerts hat die Governance, Risk & Compliance-Organisation zudem ein neues Newsletter-Format geschaffen, mit dem Mitarbeiter schnell über aktuelle Compliance-Risiken informiert werden können und Hinweise zum richtigen Verhalten erhalten. Schließlich wurden an weltweiten Standorten interne Veranstaltungen organisiert, in denen auf das Thema Antikorruption aufmerksam gemacht und die Bedeutung integren Verhaltens vermittelt wurde.

Compliance-Trainings

4 464

Mitarbeiter wurden 2016 in Präsenztrainings zu Compliance geschult

Geldwäscheprävention

Sowohl das deutsche Gesetz über das Aufspüren von Gewinnen aus schweren Straftaten (Geldwäschegesetz – GwG) als auch viele Gesetze anderer Jurisdiktionen verpflichten Unternehmen zur Einführung von Maßnahmen zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Die konzernweit geltende Geldwäscherichtlinie stellt u. a. Mindestanforderungen an den Umgang mit auffälligen Geschäftspartnern auf und verlangt vor Abschluss eines Geschäfts die Aufklärung gegebenenfalls unklarer Hintergründe. Unsere Mitarbeiter schulen wir zu dem Thema im Rahmen eines Trainingsmoduls zum Code of Conduct (→ Absatz Compliance Trainings).

Ausgewählte Maßnahmen zu Compliance

	2016
Business Partner Approval Tool	1 995 Geschäftspartner überprüft
Helpdesk	355 Fragen zentral und 1 850 Fragen lokal beantwortet
Präsenztrainings	381 Trainings mit 4 464 Teilnehmern
Integritätskampagne	Compliance-Film zum Thema Integrität, Compliance Alerts, E-Learning-Modul zu Integrität sowie weltweit interne Veranstaltungen zum Thema Antikorruption

Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie****Integration**

- Managementansatz
- Strategie & Verankerung
- Compliance**
- Stakeholder- & Kundenzufriedenheit
- Corporate Citizenship

Produkte**Menschen****Produktion****Anhang****Compliance****Hinweise zu Compliance-Verstößen**

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-Management-System kontinuierlich zu verbessern.

Datenschutz

MAN steht für einen gesetzeskonformen, praxiswirksamen Datenschutz, der sich weltweit an den strengen europäischen Standards orientiert. Um diesen hohen Anforderungen gerecht zu werden, unterhält die MAN

Gruppe ein weltweites Netz von Datenschutzbeauftragten und -koordinatoren. In Deutschland wirken vier Datenschutzbeauftragte in sieben Gesellschaften darauf hin, dass die datenschutzrelevanten Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern gewahrt bleiben. Im Ausland umfasst das Netzwerk 73 Koordinatoren, die 81 Gesellschaften in 42 Ländern datenschutzmäßig betreuen. Koordiniert wird das Netzwerk durch die MAN SE, Group Data Protection. Die Verantwortung für das Thema Datenschutz lag im Berichtszeitraum bei der Konzernrevision.

Due Diligence

Beim Erwerb oder der Veräußerung von Unternehmensbeteiligungen können CR- und Compliance-Risiken entstehen. Der GRC-Bereich begleitet Übernahmeprojekte von Beginn an, um solche Risiken zu verhindern. Dafür müssen Zielunternehmen einen Due-Diligence-Fragebogen zu Corporate Responsibility und Compliance beantworten. Dieser umfasst unter anderem Menschenrechte und Umweltauswirkungen.