

Corporate Governance

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

Steuerung und Kontrolle

Die MAN SE entspricht in ihrer Unternehmensführung und ihrer Berichterstattung weitgehend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 15. Mai 2012. Die jüngste Entsprechenserklärung wurde im Dezember 2012 abgegeben (→ Geschäftsbericht 2012, Seite 17 f.). Die MAN SE hat in folgenden drei Punkten eine Abweichung von den Empfehlungen des DCGK erklärt: Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats, Herr Rupert Stadler, ist im Hinblick auf seine Funktionen im Volkswagen Konzern nicht als unabhängig anzusehen. Vorsorglich wurde eine Abweichung vom Kodex in Bezug auf die variable Vergütung des Aufsichtsrats erklärt. Wir gehen davon aus, dass die am Jahresergebnis orientierte Ausgestaltung das vom Kodex vorgegebene Kriterium der Orientierung an einer „nachhaltigen Unternehmensentwicklung“ erfüllt. Hierzu werden jedoch unterschiedliche Auffassungen vertreten, so dass vorsorglich die Abweichung erklärt wurde. Ebenfalls vorsorglich wurde aufgrund aktueller Rechtsprechung eine Abweichung hinsichtlich des Umfangs der vom Kodex geforderten Berichterstattung an die Hauptversammlung über Interessenkonflikte erklärt.

Auch unsere Tochtergesellschaft Renk AG hat eine Entsprechenserklärung abgegeben.

Der 16-köpfige Aufsichtsrat setzt sich zu gleichen Teilen aus Vertretern von Anteilseignern und Arbeitnehmern zusammen. 2012 trat der Aufsichtsrat zu sechs ordentlichen Sitzungen zusammen. Die durchschnittliche Teilnahmequote an den Aufsichtsratssitzungen lag bei 98%. Der Aufsichtsratsvorsitzende bekleidet keine weitere Position in der MAN Gruppe. Die Mandate der Vorstände und Aufsichtsräte sind im MAN-Geschäftsbericht 2012 aufgelistet (→ Geschäftsbericht 2012, Seite 180 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 Vorstand Personalwesen, 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 der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen Gehalts- und Sachleistungen sowie Versorgungsbeiträgen und aus erfolgsbezogenen Komponenten zusammen. Die erfolgsbezogenen, variablen Vergütungsteile bestehen aus an den geschäftlichen Erfolg gebundenen Komponenten und aus Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung. Im Geschäftsjahr 2012 wurde der in der langfristigen Vergütungskomponente bisher enthaltene Anspruch auf die Gewährung von Stammaktien der Gesellschaft umgewandelt in einen Anspruch auf Barauszahlung der entsprechenden Beträge. Vor dem Hintergrund guter Corporate Governance hängt auch ein Teil der Vergütung vom nachhaltigen Unternehmenserfolg ab.

Werte, Ziele und Regelwerke

Ethische Verhaltensgrundsätze sowie Compliance-Anforderungen sind für die MAN Gruppe im Code of Conduct niedergelegt. Dieser ist für alle Mitarbeiter verbindlich. Regelungen zur Konkretisierung sind in verschiedenen konzernweit gültigen Richtlinien enthalten. Daneben hat MAN auch

einen Code of Conduct für Lieferanten und Business Partner herausgegeben. Er definiert ethische Mindeststandards, zu deren Einhaltung sie sich verpflichten.

Im Jahr 2012 wurde im Compliance-Bereich ein Projekt zur Optimierung des Richtlinienmanagements aufgesetzt. Es soll die Vielzahl an Richtlinien vereinfachen und vereinheitlichen. Derzeit werden die bestehenden Richtlinien durch die Fachbereiche überarbeitet und an die neuen Vorgaben angepasst. Mit einer zentralen Datenbank, dem sogenannten House of Policies, in dem alle Richtlinien erfasst werden, soll zukünftig eine zentrale Plattform zur Verwaltung des konzernweiten Richtlinienbestandes geschaffen werden.

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“. Diese hat der MAN-Vorstand mit dem Internationalen Metallgewerkschaftsbund vereinbart und im März 2012 unterzeichnet.

Compliance-Organisation

Der Compliance-Bereich der MAN SE umfasst aktuell 45 Mitarbeiter und wird vom Chief Compliance Officer geleitet. Dieser berichtet unmittelbar an den Sprecher des Vorstands der MAN SE und fachlich an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Im Compliance Board informiert der Chief Compliance Officer den Vorstand der MAN SE sowie die Leiter anderer Fachbereiche über Fortschritte sowie die Einführung neuer Maßnahmen und stimmt weitere Schritte ab. Im Berichtszeitraum tagte das Compliance Board drei Mal.

Im Jahr 2011 ernannten wir Compliance Champions: Führungskräfte, die keine Vollzeit-Compliance-Mitarbeiter sind, aber eine besondere Verantwortung für das Thema übernommen haben. Sie wurden im Berichtszeitraum in regelmäßigen Abständen über aktuelle Entwicklungen in Bezug auf die MAN Compliance-Organisation und -Instrumente sowie verwandte Themen informiert. Auch sorgen sie dafür, dass Maßnahmen in den Konzerngesellschaften umgesetzt werden, die keinen eigenen lokalen Compliance Manager vor Ort haben.

2012 wurde unter den Führungskräften erneut eine Befragung zu Compliance durchgeführt. Die Auswertung bestätigte die Akzeptanz bei den Mitarbeitern sowie deren Kenntnisse über die Compliance-Organisation und ihre Maßnahmen.

Compliance-Programm

Das 2010 implementierte Compliance-Programm zu den Themen Antikorruption, Kartellrecht und Datenschutz hat MAN im Berichtsjahr kontinuierlich weiterentwickelt und global umgesetzt.

Anfang des Jahres 2012 wurde das zweite Compliance Risk Assessment abgeschlossen. Ziel war die Identifizierung möglicher Compliance-Risiken der Geschäftsmodelle in der Unternehmensgruppe. Aus den Resultaten des Compliance Risk Assessment werden u. a. Maßnahmen zur Vermeidung von Compliance-Risiken abgeleitet. Schwerpunktthema war beispielsweise die Ausweitung von Compliance Trainings und Spezialworkshops, um Compliance im Bewusstsein unserer Mitarbeiter zu verankern. Auch die Integration von Compliance im Rahmen des Ausbaus der Compliance-Organisation in den Verkaufsregionen und Geschäftsbereichen wurde 2012 basierend auf diesen Ergebnissen weiter vorangetrieben. Das nächste Compliance Risk Assessment startet im ersten Quartal 2013.

Alle Mitarbeiter von MAN können sich mit Compliance-relevanten Fragen telefonisch oder per E-Mail an das Compliance Helpdesk wenden. Seit Einführung im Februar 2010 wurden insgesamt 3 443 Anfragen bearbeitet.

Weltweit wurden im Berichtszeitraum Compliance Awareness Trainings für sämtliche Mitarbeiter durchgeführt, die in ihrer täglichen Arbeit Compliance-Risiken ausgesetzt sein können. Schwerpunkt dieser Trainings ist die Vermittlung von Basiswissen zu Antikorruption und Kartellrecht. Darüber hinaus wurden 3 635 Mitarbeiter in Spezialschulungen zu diesen Themen sowie zum Datenschutz vertieft unterrichtet. Im Dezember 2012 startete die Einführung eines Compliance E-Learning-Programms, welches Basiswissen vermittelt. Erstmals wurden 2012 auch Präsenzs Schulungen für Geschäftspartner zu Antikorruption und Kartellrecht durchgeführt.

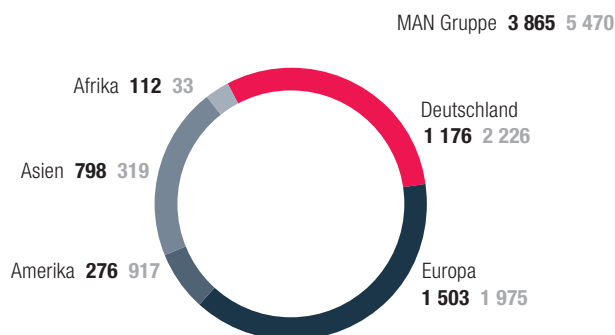
Ausgewählte Maßnahmen zu Compliance

Helpdesk	931 Fragen bearbeitet
Trainings	3 865 Mitarbeiter (7 %) weltweit in 197 Compliance-Präsenz-Trainings (Compliance Awareness Training) geschult
Business Partner Approval Tool	1 829 Mitarbeiter zur Anwendung des Tools geschult und 2 355 Business Partner überprüft

Vertriebsunterstützende Geschäftspartner werden mit dem Business Partner Approval Tool auf Integrität überprüft und freigegeben. Da eine Freigabe auf zwei Jahre begrenzt ist, wurde 2012 erstmalig mit der Verlängerung der Freigabe einzelner Geschäftspartner begonnen. Eine Liste aller Geschäftspartner, mit denen eine Zusammenarbeit untersagt ist, wird monatlich aktualisiert und konzernintern veröffentlicht. Die Einführung eines elektronischen Monitoring-Systems (Continuous Controls Monitoring) zur frühzeitigen Aufdeckung von möglichen Compliance-Risiken und Richtlinienverstößen in Einkaufs- und Bezahlprozessen wurde 2012 fortgesetzt.

Beim Erwerb oder der Veräußerung von Unternehmensbeteiligungen können CR- und Compliance-Risiken entstehen. Seit 2011 begleitet der Compliance-Bereich Übernahmeprojekte von Beginn an, um solche Risiken zu verhindern. Diesen Prozess haben wir 2012 weiterentwickelt und einen Due-Diligence-Fragebogen zum Thema Compliance ergänzt, der durch das Zielunternehmen beantwortet werden muss. Dieser umfasst u.a. Menschenrechte und Umweltauswirkungen.

Anzahl absolvierter Compliance Trainings durch Mitarbeiter



Werte von 2011 in Grau

Im Berichtszeitraum wurden gemeinsam mit der internen Revision erstmalig präventive Compliance Audits bei ausgewählten Konzerngesellschaften durchgeführt. Ziel dieser Audits ist es, den Status der lokalen Implementierung des MAN Compliance-Programms sowie das Compliance-Bewusstsein bei den Mitarbeitern zu überprüfen.

Auch 2012 diente unser Hinweisgeberportal „Speak up!“ der Aufdeckung und Vermeidung von Risiken. MAN-Mitarbeiter und Dritte können darüber vertraulich, anonym, weltweit und jederzeit Hinweise zu Compliance-Verstößen abgeben.

Diese werden eingehend untersucht, abgestellt und im Rahmen der arbeitsrechtlich zulässigen Sanktionsmöglichkeiten geahndet. Compliance-Verstöße werden unter keinen Umständen toleriert. Die Erkenntnisse aus deren Aufklärung nutzen wir, um unser Compliance-System kontinuierlich zu verbessern.

Hinweise auf mögliches Mobbing oder andere nicht Compliance-relevante Vergehen werden vertraulich und sensibel an die zuständige Personal- oder Fachabteilung weitergeleitet. Im Jahr 2012 gingen sechs Hinweise auf Personalthemen ein, darunter drei Hinweise mit dem Vorwurf des Mobblings.

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 auch MAN, kooperiert das Unternehmen weiterhin vollumfänglich mit der ermittelnden EU-Kommission. Das im Jahr 2011 eingeleitete Kartellverfahren gegen MAN wegen vermeintlicher Kartellabsprache im Motorenbereich hat die EU-Kommission 2012 eingestellt. Die britische Kartellbehörde (Office of Fair Trading) hat das Kartellverfahren gegen Nutzfahrzeughersteller in Großbritannien ebenfalls eingestellt und zur weiteren Bearbeitung an die EU-Kommission im Zusammenhang mit den oben genannten Verfahren übergeben.

Aufgrund von Anhaltspunkten für Unregelmäßigkeiten bei der Übergabe von Viertakt-Schiffsdieselmotoren der MAN Diesel & Turbo SE hatte der Vorstand der MAN SE 2011 eine Untersuchung durch den Compliance-Bereich und externe Berater eingeleitet. Auch in diesem Fall kooperiert MAN weiterhin mit der zuständigen Behörde.

Bußgeldzahlungen für umweltrelevante Vorfälle wurden im Berichtszeitraum nicht geleistet. Diese Verstöße erfassen wir für Produktionsstandorte, die zusammen etwa 89 % des Umsatzes ausmachen.