

NACHHALTIGKEITSBERICHT

2022



INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit

Compliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

SEITE 01

VORWORT

SEITE 03

UNTERNEHMENSPROFIL

SEITE 05

**STRATEGIE UND
MANAGEMENT**

SEITE 14

DEKARBONISIERUNG

SEITE 29

**KREISLAUFWIRTSCHAFT
inkl. Umweltmanagement**

SEITE 38

MENSCHEN UND KULTUR

SEITE 50

**PRODUKT-, SERVICE- UND
VERKEHRSSICHERHEIT**

SEITE 53

**COMPLIANCE, ETHIK
UND INTEGRITÄT**

SEITE 61

**WERTSCHÖPFUNGS-
KETTE**

SEITE 70

ANHANG

- WESENTLICHE KENNZAHLEN IM ÜBERBLICK
- ANGABEN ZUR EU-TAXONOMIE
- GRI-INHALTSINDEX
- PRÜFVERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS
- ÜBER DEN BERICHT
- IMPRESSUM UND WEITERE INFORMATIONEN

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

die europäische Gas- und Energiekrise, die durch die stark gestiegene Inflation noch weiter verschärft wird, betrifft uns alle und beeinflusst auch MAN Truck & Bus¹ maßgeblich in seiner Geschäftstätigkeit. Die Energiepreise für Unternehmen und Verbraucher haben sich im vergangenen Jahr vervielfacht, was zu großer Verunsicherung und Instabilität auf den Wirtschaftsmärkten geführt hat. Gleichzeitig führt uns die Krise vor Augen, dass der Wandel hin zu einer umweltbewussten und ressourcenschonenden Energie- und Stromversorgung unverhandelbar ist. MAN möchte diesen Wandel mit seiner „New MAN Strategie“ mitgestalten. Den größten Hebel für Veränderung sehen wir in der Weiterentwicklung unseres Produktportfolios, da der Großteil der Treibhausgasemissionen in der Nutzungsphase verursacht wird. MAN baut daher seine Flotte batterieelektrisch angetriebener Fahrzeuge aus und engagiert sich für den zügigen Ausbau der benötigten Ladeinfrastruktur. Ziel ist es, unsere Fahrzeuge auf die Zukunft des automatisierten, emissionsarmen und digitalisierten Fahrens vorzubereiten.

Das Erreichen unserer Ziele hängt aber natürlich von mehreren externen Faktoren ab. Der Krieg in der Ukraine und seine Folgen beschäftigen MAN weiterhin. Wir wissen nicht, wie lange er noch dauert, wie er sich entwickelt und welche Auswirkungen er noch haben wird. Unsere Lieferketten wurden durch den Krieg weiterhin beeinträchtigt. So waren unsere Kabelstrang-Lieferanten aus der Ukraine von Ausfällen betroffen, mittlerweile laufen Produktion und Lieferung wieder, wenn auch auf niedrigem Niveau. Die durch die Corona-Pandemie entstandenen Lieferengpässe bei Halbleitern bereiten uns weiterhin Grund zur Sorge. Insgesamt erwarten wir auch in naher Zukunft eine komplexe Versorgungssituation, deshalb legen wir den Fokus weiterhin auf die Absicherung unserer Lieferketten.

Gerade in Krisenzeiten sieht sich MAN in der Pflicht, verantwortliches Handeln als Chance zu begreifen, um den eigenen Geschäftserfolg zu sichern und die Erwartungen seiner Stakeholder aus Politik, Wirtschaft

und Gesellschaft zu erfüllen. Dies gilt insbesondere beim Thema Nachhaltigkeit. Deshalb haben wir unsere 2021 neu entwickelte Nachhaltigkeitsstrategie im Berichtsjahr überprüft, um sicherzustellen, dass wir mit unseren strategisch relevanten Themen auch langfristig auf dem richtigen Weg sind. In Zukunft werden wir uns auf sechs Handlungsfelder konzentrieren, in denen wir unsere Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung unserer Transformation bündeln. In diesem Prozess haben wir uns an den Leitlinien des Global Compact und den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen orientiert.

MAN leistet mit seinem heute noch stark auf Verbrennungsmotoren basierendem Produktportfolio einen erheblichen Beitrag zu den weltweiten Treibhausgasemissionen. Allerdings sind wir uns dieser Verantwortung bewusst und haben die Dekarbonisierung daher als eines der zentralen Themen in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert. Wir wollen bis spätestens 2050 bilanziell treibhausgasneutral werden – dazu haben wir uns 2021 im Rahmen der Klimaschutzinitiative Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet. Bis 2030 soll die Hälfte unserer in der EU verkauften Fahrzeuge einen emissionsfreien Antrieb haben. Und wir streben an, dass ab 2040 alle von MAN neu verkauften Nutzfahrzeuge frei von fossilen Brennstoffen angetrieben werden. Um diese ambitionierten Ziele zu erreichen, setzen wir vor allem auf die Elektrifizierung unserer Flotte. So werden wir an unserem Standort in Nürnberg ab 2025 Hochvolt-Batterien für E-Lkw und Busse in Großserie fertigen und investieren dafür rund 100 Millionen Euro in den kommenden fünf Jahren. Auch unsere Ladeinfrastruktur bauen wir im Joint Venture mit Scania, Volvo und Daimler weiter aus und planen, in den nächsten Jahren in Europa über 1 700 elektrische Ladestationen zu errichten.

Für eine erfolgreiche und nachhaltige Transformation setzt MAN auf seine Mitarbeiter und betrachtet die Prinzipien guter Unternehmensführung als Grundlage für seinen Geschäftserfolg. Ein attraktives Arbeits-

¹ Im vorliegenden Bericht werden die Bezeichnungen MAN Truck & Bus und MAN synonym verwendet. Beide bezeichnen das Unternehmen MAN Truck & Bus SE.

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit****Compliance,
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang****Vorwort**

umfeld für unsere Mitarbeiter und ein integriertes Geschäftsverhalten gegenüber Kunden und Lieferanten, das auf gesetzlichen und ethischen Standards beruht, sind für uns selbstverständlich. Mit der konsequenten Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), das zum 1. Januar 2023 in Kraft getreten ist, bekennen wir uns zudem zu unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht innerhalb unserer Lieferketten.

Der vorliegende Bericht umfasst alle relevanten Kennzahlen und Fakten entlang unserer sechs Handlungsfelder, um unsere Geschäftstätigkeit hinsichtlich nachhaltiger Kriterien transparent darzustellen. Er wurde gemäß den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt und ausgewählte Angaben wurden von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Ihr



Alexander Vlaskamp
Vorsitzender des Vorstands der MAN Truck & Bus SE



Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

Unternehmensprofil

UNSER UNTERNEHMEN

MAN Truck & Bus ist ein Unternehmen der TRATON GROUP und einer der führenden europäischen Nutzfahrzeughersteller. MAN befindet sich inmitten einer Transformation zu einem Anbieter von umweltfreundlichen und nachhaltigeren Transport- und Mobilitätslösungen. Das Unternehmen fertigt in Deutschland, Polen sowie in Südafrika und in der Türkei. Alle unsere Aktivitäten in Russland (Produktion und Vertrieb) wurden

im Zuge des Ukraine-Krieges im Jahr 2022 gestoppt. Neben Transportern produziert MAN leichte bis schwere Trucks für den Verteiler- und Fernverkehr, Baustellenfahrzeuge sowie Stadt-, Land- und Reisebusse. Ergänzt wird das Produktportfolio durch umfangreiche Vertriebs- und Serviceleistungen.

2022

35 230 Mitarbeiter weltweit

109 700 Einheiten an Auftragseingang

11 331 Mio € Umsatz

139 Mio € Operatives Ergebnis

2022

84 500 Einheiten an Absatz

58 100 davon Lkw

4 800 davon Busse

21 600 davon MAN TGE

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit****Compliance,
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang****Unternehmensprofil****Unternehmensstrategie**

Die Nutzfahrzeugindustrie steht vor großen Herausforderungen: In Zukunft werden Fahrzeuge immer autonomer, vernetzter und emissionsärmer unterwegs sein. Wir sehen dies als Chance zur konsequenten Neuausrichtung unseres Unternehmens. Das Fundament dafür ist unsere „NewMAN“-Strategie. Sie besteht aus den Elementen „Robust Company“, „Smart Innovator“ sowie „Strong Team“ und gibt die strategische Ausrichtung für die nächsten Jahre vor. Unser Kundengeschäft wollen wir durch führende nachhaltige Lösungen weiterentwickeln und im Zuge der Transformation ein vollautonomes, emissionsfreies Fahrzeug zum Ende dieses Jahrzehnts präsentieren.

Wirtschaftliche Entwicklung

Trotz globaler Herausforderungen wie der Corona-Pandemie und dem Ukraine-Krieg ist es uns gelungen, MAN als Unternehmen erfolgreich durch diese Krisen zu führen. Unsere Auftragslage gestaltet sich positiv, die Produktionsleistung hat sich zuletzt deutlich stabilisiert und unserer Service-Geschäft entwickelt sich weiter in die richtige Richtung.

Der Krieg in der Ukraine hatte bei MAN massive Versorgungslücken bei Lkw-Kabelsträngen zur Folge, die Mitte März 2022 zu einem Stillstand in den produzierenden Werken in München und Krakau sowie signifikanten Ausfällen in den Komponenten-Werken in Nürnberg und Salzgitter führten. Gemeinsam mit unseren Zulieferern haben wir es geschafft, im Verbund die Ausfälle in der Komponentenproduktion sehr gut aufzufangen. Die Situation ist allerdings weiterhin sehr volatil und die Lieferketten sind noch nicht wieder vollkommen intakt.

MAN Truck & Bus verzeichnete trotz eines sechswöchigen Produktionsstillstands in den Lkw-Werken in München und Krakau sowie Produktionsstopps an anderen MAN-Standorten einen Rückgang des Gesamtabsatzes um nur 10 Prozent auf 84 500 (2021: 93 700) Fahrzeuge. Während der Lkw-Absatz um 13 Prozent auf 58 100 (2021: 66 800) Fahrzeuge zurückging, lag der Absatz von Bussen mit 4 800 (2021: 4 600) Fahrzeugen um 4 Prozent über dem des Vorjahres. Der Absatz von MAN TGE Transportern lag mit 21 600 (2021: 22 200) Fahrzeugen um 3 Prozent unter dem Vorjahresniveau. Der Auftragseingang von MAN Truck & Bus lag mit 109 700 (2021: 143 500) Fahrzeugen um 24 Prozent unter dem Vorjahreswert, da die Annahme zusätzlicher Aufträge ebenfalls restriktiv gehandhabt wurde.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

STRATEGIE UND MANAGEMENT

Nachhaltigkeit und Unternehmensstrategie

Die Vision von MAN ist es, das Geschäft unserer Kunden einfacher zu machen – und zwar durch führende nachhaltige Lösungen. Dabei setzen wir auf smarte und innovative Angebote für Digitalisierung, Zero Emission und autonomes Fahren.

Nachhaltigkeit als Kern der NewMAN-Strategie



Wir wollen unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden und sehen Nachhaltigkeit als Kernelement, um im globalen Wettbewerb zu bestehen. Deshalb verstehen wir das Thema als integralen Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Dabei orientieren wir uns unter anderem an den Leitlinien des Global Compact und den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.

Die Sichtweise auf das Thema Nachhaltigkeit hat sich in den letzten zehn Jahren stark verändert, insbesondere durch die sich stetig weiterentwickelnde wissenschaftliche Faktenlage zum menschengemachten Klimawandel. Ein Handeln auf allen politischen und gesellschaftlichen Ebenen ist dringend notwendig und auch die Wirtschaft spielt eine zentrale Rolle

bei dieser fundamentalen Transformation. Die Themen Klima- und Umweltschutz, die Übernahme sozialer Verantwortung sowie eine gute Unternehmensführung haben deutlich an Relevanz gewonnen, auch bei unseren Kunden im traditionell sehr kostenbewussten B2B-Bereich. Nicht zuletzt die EU gibt mit zunehmender Regulatorik im Bereich des Umwelt- und Nachhaltigkeitscontrollings und -reportings eine klare Richtung für Unternehmen vor.

Eine wesentliche Herausforderung für MAN ist die stark wachsende Elektrifizierung der Fahrzeugindustrie, die von weiteren Trends wie der Automatisierung und der Digitalisierung begleitet wird. Wir begreifen diese Entwicklungen gleichzeitig als wesentliche Chance, um unseren Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels zu leisten. Deshalb bereitet MAN die Transformation seines Geschäftsmodells vor. Indem wir nachhaltigen Transport und Mobilität als Leitmotive in allen Unternehmensbereichen verankern, richten wir das gesamte Handeln an diesen zukünftigen Anforderungen aus.

Eine zentrale Rolle in unserer Nachhaltigkeitsstrategie spielt die Dekarbonisierung. Die globale Transportindustrie ist für rund 8,2 Gt CO₂-Emissionen verantwortlich (2019¹) – und MAN trägt mit seinem Produktportfolio wesentlich dazu bei. Allerdings hat MAN auch die Hebel in der Hand, um dies zu ändern. Daher wollen wir bis spätestens 2050 bilanziell treibhausgasneutral werden – dazu haben wir uns 2021 im Rahmen der Klimaschutzinitiative Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet (→ Seite 16). Die Mobilität der Zukunft soll nicht nur sauber, sondern auch sicher sein. Neben dem Wandel hin zu treibhausgasfrei angetriebenen Nutzfahrzeugen steht für MAN deshalb die Sicherheit seiner Produkte für Fahrer und Verkehrsteilnehmer im Fokus.

Das Thema Kreislaufwirtschaft ist für MAN als Nutzfahrzeughersteller ebenfalls von großer Bedeutung, da es erheblichen Einfluss auf sein Geschäftsmodell hat. So hat MAN 2022 beispielsweise 480 000 t Stahl eingekauft und verantwortet damit einen hohen Ressourcenverbrauch.

¹ Basierend auf Daten der International Energy Agency (IEA)

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit****Compliance, Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang****Strategie und Management**

Daher fokussieren wir uns auf neue Ansätze in diesem Bereich, wie die Wiederverwendung von Materialien und Komponenten oder Lebenszyklusanalysen, um Herausforderungen wie Ressourcenknappheit und Abhängigkeiten in der Lieferkette zu begegnen.

Der Weg zu einer grundlegenden Transformation unseres Geschäftsmodells wäre ohne unsere Mitarbeiter nicht möglich. Doch auch im Personalbereich steht MAN vor Herausforderungen wie dem demografischen Wandel und damit einhergehend dem Recruiting von talentierten Fachkräften. Unser Ziel ist es, ein attraktiver Arbeitgeber für unsere Mitarbeiter und potenzielle Bewerber zu sein. Dazu haben wir unterschiedliche Angebote wie flexible Arbeitszeitmodelle und fachliche Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt. Gleichzeitig sind für uns Chancengleichheit und Vielfalt Voraussetzungen für den zukünftigen Erfolg des Unternehmens, weshalb wir diese aktiv fördern.

Ziel von MAN ist es, Standards kontinuierlich weiterzuentwickeln – nicht nur in der Qualität seiner Produkte, sondern auch bei Themen wie Compliance, Ethik und Integrität, die eine gute Unternehmensführung auszeichnen. Deshalb haben die Bekämpfung von Korruption, Betrug und Diskriminierung für uns einen hohen Stellenwert, was wir durch ein Compliance-Management-System und verschiedene Leitlinien wie unserem Code of Conduct sicherstellen wollen.

Auch in den Lieferketten möchte MAN seiner unternehmerischen Sorgfaltspflicht nachkommen. Deshalb stellen wir eine kontinuierliche Prüfung und Auditierung unserer Lieferketten hinsichtlich sozialer und ökologischer Standards sicher, was auch unsere eigene wirtschaftliche Resilienz stärkt. Zusammen mit Volkswagen prüfen wir sorgfältig die Risiken, die sich unter anderem aus der Beschaffung von Konfliktmaterialien ergeben. Im Zusammenspiel aus Gewinnung, Transport und Handel sind Lieferketten sehr komplex und bergen potenzielle Gefahren wie Kinderarbeit, systematische Menschenrechtsverletzungen oder Diskriminie-

rungen. Dies erfordert einen sensiblen Umgang mit dem Thema, dem wir im Volkswagen Konzern unter anderem mit unserem Raw Material-Due-Diligence-Management-System gerecht werden wollen.

Die sogenannten ESG-Kriterien (Environment, Social, Governance) sehen wir als eine Einheit. So fokussieren wir uns bei jedem dieser drei Aspekte auf die für uns und unsere Stakeholder wesentlichen Handlungsfelder und strukturieren damit unsere gesamte Nachhaltigkeitsstrategie entlang von ESG (→ Seite 10).

Governance

Das Erreichen der Ziele und die Umsetzung der MAN-Nachhaltigkeitsstrategie werden aus der Unternehmensstrategie heraus gesteuert. Deshalb haben wir eine mehrstufige Governance-Struktur geschaffen, um die strategische Verankerung zu operationalisieren und Nachhaltigkeit als Transformationsprozess in allen Bereichen zu etablieren. Im Vertrieb werden nun regelmäßig ESG-relevante Themen in strategischen Bereichsmeetings mit Vertretern aller Vertriebsregionen adressiert und sowohl Kundenanforderungen als auch Lösungen in diesem Zusammenhang diskutiert.

Zentrales Element der Nachhaltigkeitsgovernance ist ein interdisziplinäres Team, bestehend aus Vertretern aller Vorstandsressorts, das sich einmal pro Monat trifft. Hier wird die Strategie inhaltlich weiterentwickelt und es werden sämtliche Nachhaltigkeitsthemen aller Ressorts zusammengeführt, bereichsübergreifend diskutiert und harmonisiert.

Die Ergebnisse des Strategieprozesses, die Nachhaltigkeits-Roadmap, Updates zu Fortschritten und KPIs werden im Rahmen des MAN Sustainability Boards berichtet, das drei bis vier Mal pro Jahr zusammenkommt. Ihm steht der CEO von MAN Truck & Bus als Sustainability Board Sponsor vor, der auch die relevanten Themen an den Vorstand von

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit

Compliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

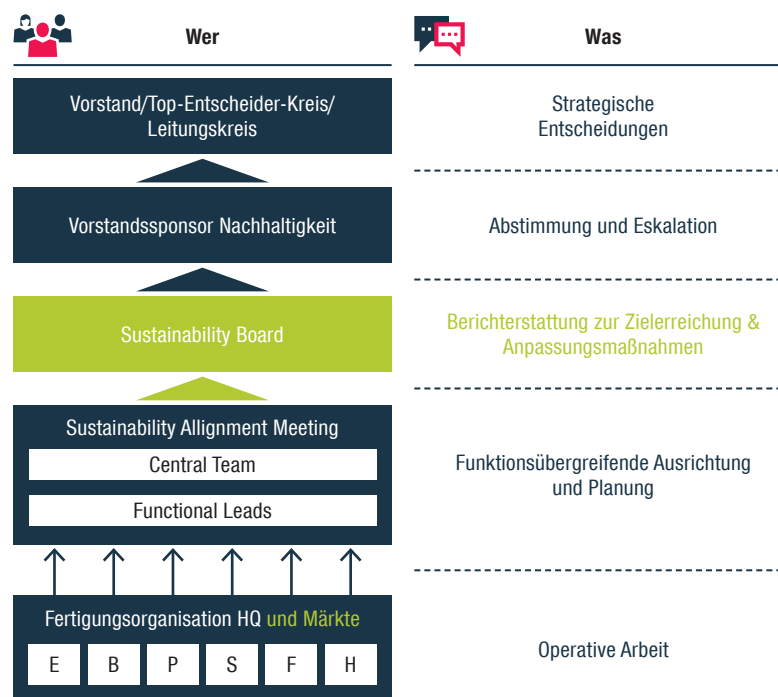
Anhang

Strategie und Management

TRATON SE berichtet. Die notwendige Expertise für das Gremium hinsichtlich fachlicher Nachhaltigkeitsthemen wird durch die Teilnahme von Vertretern aus allen relevanten Bereichen des Unternehmens sichergestellt:

- Strategie über Head of Strategy & Sustainability
- Finanzen über Head of Group Controlling & Treasury
- Kommunikation über Head of Corporate Communications

Governance-Struktur zur Bestimmung von Nachhaltigkeitsthemen



E = Engineering, B = Beschaffung, P = Produktion, S = Sales, F = Finance, H = HR

- Vertrieb über Head of Customer Service Strategy & Planning
- Entwicklung über Head of Homologation & Product Compliance
- Compliance über Head of Governance, Risk & Compliance
- Personal über Head of Academy & Recruiting
- Produktion über Head of Environment & HSE Management
- Nachhaltigkeitsstrategie über den MAN Sustainability Lead

Update der Nachhaltigkeitsstrategie

Richtungsweisend für unsere kurz-, mittel- und langfristigen Ambitionen ist die MAN-Nachhaltigkeitsstrategie. Das interdisziplinär aufgestellte Team aus allen Vorstandsbereichen von MAN hat diese Strategie in sechs Schritten 2021 neu erarbeitet und aufgesetzt. Unser Prozess sieht eine jährliche Überprüfung der Strategie, unserer Handlungsfelder und der darin enthaltenen strategischen Initiativen vor. Im Berichtsjahr haben wir daher unsere Strategie in einem Prozess, der auf dem Prinzip des sogenannten Lean Management basiert, überprüft. Dadurch haben wir für uns relevante Themen im Bereich Nachhaltigkeit auf den Prüfstand gestellt und gewährleistet, dass unsere Strategie nicht nur aktuell relevante, sondern auch langfristig strategisch wichtige Themen abbildet. Auch sich kontinuierlich verändernde Umweltbedingungen und eine steigende gesellschaftliche Erwartungshaltung wurden dabei berücksichtigt.

1. Umfeldanalyse und Stakeholdererwartungen

Unser erster Schritt war ein Abgleich mit VW und TRATON, mit denen wir unter anderem über gemeinsame Nachhaltigkeitsgremien in regelmäßigem Kontakt stehen. Die Diskussion mit unserer Holding, Analysen von relevanten Wettbewerbern im Nutzfahrzeuggbereich und renommierten Unternehmen aus anderen Branchen sowie aktuelle wissenschaftliche Untersuchungen haben uns dabei geholfen, unsere im Jahr zuvor entwi-

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit****Compliance, Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang****Strategie und Management**

ckelte Nachhaltigkeitsstrategie zu reflektieren und angesichts der aktuellen Rahmenbedingungen zu überprüfen. In diesem Prozess haben wir die für MAN relevanten Herausforderungen entlang unserer Wertschöpfungskette unter Berücksichtigung der Sustainable Development Goals (SDGs) sowie gesellschaftlicher Entwicklungen hinterfragt und neu beurteilt. Um die ökologischen und menschenrechtlichen Auswirkungen von MAN entsprechend zu berücksichtigen, integrierten wir in diesen Analyseschritt auch Erkenntnisse aus unseren eigenen Systemen und Prozessen. Hierzu nutzten wir interne Quellen wie beispielsweise unser Hinweisgebersystem „Speak up!“, unser Compliance Helpdesk, Kunden- und Mitarbeiterbefragungen, den kontinuierlichen Austausch mit unseren Experten oder unsere diversen Managementsysteme (u.a. für Business Human Rights, Compliance, Umwelt oder Produkt-Compliance).

Außerdem haben wir zur Validierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie erneut einen externen Stakeholder-Workshop durchgeführt, bei dem unsere Strategie inkl. der Handlungsfelder auf den Prüfstand gestellt wurde. Zu Beginn haben wir mit den Teilnehmern die 14 Themenfelder, die auch die Grundlage für den letztjährigen Workshop bildeten, diskutiert, um nach einem Jahr Veränderungen in ihrer Perspektive zu erkennen. Im Anschluss wurde unsere aktuelle Nachhaltigkeitsstrategie vorgestellt. Es stellte sich heraus, dass unsere Strategie und die damit verbundenen Handlungsfelder die für MAN relevanten Nachhaltigkeitsthemen aus Sicht unserer wichtigsten externen Stakeholder vollumfänglich abbilden. Strategie und Inhalte wurden somit maßgeblich bestätigt, gleichzeitig wurde jedoch eine weitere Fokussierung in einzelnen Teilbereichen gefordert. Teilnehmende des Workshops waren Kunden, Zulieferer sowie Vertreter von Großunternehmen, der Wissenschaft, der Kommunen, Beratungsunternehmen und namhaften Nichtregierungsorganisationen (NRO).

2. Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse

Für die Priorisierung der – für MAN im letzten Jahr entlang unserer Wertschöpfungskette als relevant identifizierten – 14 Themenfelder bildeten folgende Dimensionen die Basis der Bewertung:

- die Relevanz des jeweiligen Themenfeldes für die langfristige Geschäftstätigkeit und den Erfolg von MAN (Outside-in-Perspektive)
- die Möglichkeit einer positiven Einflussnahme durch MAN auf das jeweilige Themenfeld (Inside-out-Perspektive)
- das Potenzial des jeweiligen Themenfeldes, um für die Mitarbeiter Sinn zu stiften

Über die zuvor durchgeführten Analysen und Dialoge mit Stakeholdern konnten wir entlang der ESG-Kriterien feststellen, dass unsere im Jahr 2021 mit dem interdisziplinären Team durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse weitestgehend Bestand hat.

3. Validierung der MAN-spezifischen Handlungsfelder

In einem internen, bereichsübergreifenden Workshop wurden die Erkenntnisse aus den Umfeldanalysen und die Anregungen aus dem externen Stakeholder-Workshop weiter intensiv diskutiert. Aus diesem Dialog haben wir sinnvolle Anpassungen und Ergänzungen für unsere Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet mit dem Ziel, unsere Strategie für 2022 weiter auf die relevantesten Themen zu fokussieren.

Dies wurde vor allem erreicht, indem wir unsere Handlungsfelder um das Thema „Verantwortungsvolle Transport- und Mobilitätslösungen“ reduziert haben. Aufgrund der Wahrnehmung dieses Handlungsfelds als übergeordnetes Ziel der MAN-Nachhaltigkeitsstrategie vonseiten vieler interner und externer Stakeholder haben wir uns dazu entschieden, das Thema nicht weiter als separates Handlungsfeld zu bearbeiten. Die darin inbegriffenen strategischen Initiativen und Maßnahmen halten wir wei-

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

Strategie und Management

terhin für relevant und haben sie daher weitestgehend in die Handlungsfelder „Dekarbonisierung“ und „Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette“ integriert. Dieses Vorgehen schafft mehr Klarheit über unsere Maßnahmen und Initiativen, die wir in diesen Handlungsfeldern planen und umsetzen.

Im Fokushandlungsfeld „Menschen und Kultur“ werden wir uns zukünftig im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie stärker auf die Inhalte rund um Weiterbildung und Qualifikation der Belegschaft konzentrieren, um hier eine klarere Abgrenzung zu den übergreifenden strategischen Maßnahmen der Personalabteilung zu erreichen. Dieser Schritt geschah unter Berücksichtigung der aktuellen Transformation in der Automobilindustrie. MAN möchte dadurch sicherstellen, zukunftsfähig aufgestellt zu sein und wettbewerbsfähig zu bleiben.

Das Thema „Stakeholdermanagement“ ist für uns eine Grundvoraussetzung und erfolgskritischer Faktor in unserem gesamten Strategieentwicklungsprozess. Deshalb betrachten wir es nicht als separates Handlungsfeld. Durch seine übergeordnete Rolle ist das Stakeholdermanagement eng in unser Nachhaltigkeitsmanagement integriert (→Seite 13).

Die sechs verbliebenen Handlungsfelder decken damit weiterhin die wesentlichen ESG-Anforderungen an MAN als Anbieter von zukunftsweisenden Transport- und Mobilitätslösungen ab:

■ **Environment:**

Dekarbonisierung
Kreislaufwirtschaft

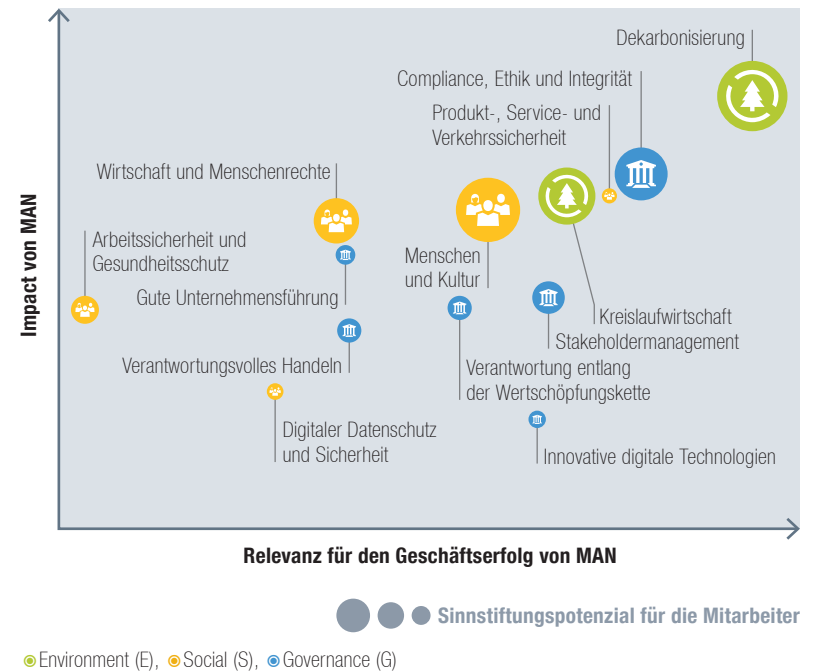
■ **Social:**

Menschen und Kultur
Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit

■ **Governance:**

Compliance, Ethik und Integrität
Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette

Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse



4. Bestätigung der Fokushandlungsfelder

Aus den zuvor identifizierten sechs Handlungsfeldern wurden in enger Abstimmung zwischen der Strategieabteilung und dem interdisziplinären Team die drei Fokushandlungsfelder „Dekarbonisierung“, „Kreislaufwirtschaft“ sowie „Menschen und Kultur“ als besonders bedeutsam innerhalb der MAN-Nachhaltigkeitsstrategie erneut bestätigt. Dies ergab sich aus den zuvor beschriebenen Analysen und Befragungen.

[Inhaltsverzeichnis](#)[Vorwort](#)[Unternehmensprofil](#)[Strategie und Management](#)[Dekarbonisierung](#)[Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement](#)[Menschen und Kultur](#)[Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit](#)[Compliance, Ethik und Integrität](#)[Wertschöpfungskette](#)[Anhang](#)

Strategie und Management

5. Update der spezifischen Initiativen pro Handlungsfeld

Auch strategische Initiativen und Maßnahmen innerhalb unserer Handlungsfelder haben wir hinsichtlich aktueller Trends und Veränderungen überprüft. Insbesondere bei den Handlungsfeldern „Menschen und Kultur“ und „Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit“ wurden daraufhin einzelne Initiativen und Maßnahmen sowie dazugehörige KPIs weiterentwickelt und zielgerichteter aufgestellt. So rücken beispielsweise die Investition in Maßnahmen zur Bewältigung des Transformationsprozesses über geeignete Aus-/Fortbildungsinhalte inklusive passender Instrumente ebenso wie die Weiterentwicklung grundlegender Sicherheitsmerkmale unserer Produkte deutlicher in den Fokus.

MAN-Nachhaltigkeitskompass mit unseren sechs strategischen Handlungsfeldern



Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

**Strategie und
Management**

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit

Wertschöpfungskette





Compliance,
Ethik und Integrität

Anhang

Strategie und Management**Sustainable Development Goals (SDGs) als
Richtschnur für unsere Nachhaltigkeitsstrategie**

Die 2015 von der UN-Generalversammlung verabschiedeten SDGs bilden den Rahmen für einen wirkungsvollen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung. Die an Regierungen, aber auch an die Zivilgesellschaft, die Privatwirtschaft und die Wissenschaft gerichteten 17 Ziele gehen Hand in Hand mit den Prinzipien des UN Global Compact – zu dem sich MAN als langjähriges Mitglied ausdrücklich bekennt. MAN will einen substantziellen Beitrag zur Erreichung der SDGs leisten und hat sich deshalb bei der Erarbeitung seiner Nachhaltigkeitsstrategie an diesen orientiert. Auch in Zukunft wird MAN seine Kommunikation an diesen Zielen ausrichten. Im ersten Schritt haben wir eine Analyse der SDGs mit ihren Unterzielen und Indikatoren vorgenommen und relevante Ziele ausgewählt. Im nächsten Schritt haben wir die SDG-Auswahl mit unserer Wesentlichkeitsanalyse zusammengeführt und sowohl den entsprechenden Handlungsfeldern als auch den jeweiligen GRI-Standards zugeordnet, an denen wir uns in unserem Nachhaltigkeitsbericht orientieren. Die Ergebnisse wurden nun sowohl intern als auch bei der externen Stakeholderanalyse berücksichtigt und nachgeschärft.

SDGs

Handlungsfeld	SDG	GRI-Standard
Dekarbonisierung	 7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE	7.3 Verbesserung der Energieeffizienz GRI 302: Energie
	 9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR	9.1 Entwicklung einer hochwertigen, zuverlässigen, nachhaltigen und widerstandsfähigen Infrastruktur GRI 302: Energie GRI 305: Emissionen
	 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN	9.4 Verbesserung der Infrastruktur und Umrüstung der Industrie, um sie nachhaltig zu machen GRI 305: Emissionen
	 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	11.2 Zugang zu sicheren, erschwinglichen und nachhaltigen Verkehrssystemen 13.2 Integration von Maßnahmen zum Klimaschutz in Konzepte und Strategien

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit

Compliance, Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette






Anhang

Strategie und Management

SDGs

Handlungsfeld	SDG	GRI-Standard
Kreislaufwirtschaft	 8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM 8.4 Effizienz in der Produktion erhöhen und das Wirtschaftswachstum vom Ressourcenverbrauch abkoppeln	GRI 306: Abfall GRI 307: Umwelt-Compliance
	 12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION 12.2 Nachhaltiges Management und effiziente Nutzung natürlicher Ressourcen	
	 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ 13.2 Integration von Maßnahmen zum Klimaschutz in Konzepte und Strategien	GRI 305: Emissionen
Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette	 8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM 8.7 Beseitigung von Zwangsarbeit, moderner Sklaverei, Menschenhandel und Kinderarbeit	GRI 408: Kinderarbeit GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit
	 16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN 16.5 Korruption und Bestechung in all ihren Formen erheblich reduzieren	GRI 205: Korruptionsbekämpfung
Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit	 3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN 3.6 Halbierung der weltweiten Zahl der Toten und Verletzten durch Straßenverkehrsunfälle	GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit

SDGs

Handlungsfeld	SDG	GRI-Standard
Menschen und Kultur	 4 HOCHWERTIGE BILDUNG 4.3 Gewährleistung des gleichberechtigten Zugangs aller Frauen und Männer zu Bildung	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit GRI 404: Aus- und Weiterbildung
	 5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT 5.5 Gewährleistung von uneingeschränkter Beteiligung und Chancengleichheit von Frauen für Führungspositionen	
	 8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM 8.5 Gleichberechtigte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle	GRI 401: Beschäftigung GRI 405: Diversität und Chancengleichheit
	 8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM 8.8 Schutz der Arbeitnehmerrechte und Förderung eines sicheren Arbeitsumfelds für alle Arbeitnehmer	GRI 401: Beschäftigung GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
	 10 WENIGER UNGLEICHHEITEN 10.2 Integration und Inklusion aller Menschen	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

**Strategie und
Management**

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

Strategie und Management**Stakeholderdialog**

Ein regelmäßiger Dialog mit unseren Stakeholdern ist für uns essenziell, um unsere Strategie kontinuierlich zu hinterfragen und Veränderungen anzustoßen. Schließlich sind für unseren geschäftlichen Erfolg die Erwartungen von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft von grundlegender Bedeutung. Im Fokus stehen dabei Themen, die unser Kerngeschäft betreffen, wie die Reduktion des weltweiten CO₂-Ausstoßes im Güter- und Personenverkehr. Auch in unserer Wesentlichkeitsanalyse, der Bestimmung der wichtigsten Handlungsfelder und der Aktualisierung der Nachhaltigkeitsstrategie waren die für MAN wichtigsten Stakeholdergruppen eingebunden (→Seite 07).

Dialog mit Politik und Wirtschaft

Wir arbeiten aktiv an Lösungen für globale Herausforderungen mit. Deshalb bringen wir unser Fachwissen auch in die politische Diskussion ein, wobei wir uns auf die zuvor genannten Fokusthemen konzentrieren. Dazu

pflegen wir auf lokaler, Landes-, Bundes- und EU-Ebene sowie im internationalen Rahmen den Austausch mit den zuständigen Ministerien und mit Mandatsträgern und Multiplikatoren aus Regierung und Opposition. Im Jahr 2022 standen Themen wie die Transformation der Nutzfahrzeugbranche hin zu Null-Emissions-Technologien und damit die Einhaltung der politischen Klimaziele im Vordergrund des Dialogs mit der Politik. Ein zentraler Aspekt dabei ist der notwendige Aufbau einer EU-weiten Ladeinfrastruktur für schwere Nutzfahrzeuge. Die Prinzipien der politischen Interessenvertretung von MAN sind in einem konzernweit gültigen Verhaltenskodex festgehalten. Darin bekennen wir uns ausdrücklich zur politischen Neutralität sowie zu einer offenen Darlegung unserer Positionen. Im Sinne des Lobbyregistergesetzes hat MAN in den Transparenzregistern (Land, Bund, EU) alle Aufwendungen für die politische Interessenvertretung öffentlich einsehbar hinterlegt. Die MAN-Konzernrichtlinie zum Umgang mit Spenden und Sponsoringmaßnahmen schließt politisch motivierte Zuwendungen, wie Spenden an Parteien, parteinahe Institutionen oder Politiker, aus.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management**Dekarbonisierung**

- Dekarbonisierungsstrategie
- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Transformation der Produktpalette
- Effiziente und umweltfreundliche Lösungen
- Produktion
- Dekarbonisierung in der Lieferkette
- Transport und Logistik
- Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

DEKARBONISIERUNG

Als globales Unternehmen für Transportlösungen sieht sich MAN in der Pflicht, seiner Verantwortung für Klimaschutz gerecht zu werden. Wir wollen den Wandel hin zu treibhausgasfrei angetriebenen Nutzfahrzeugen mitgestalten, um auch in Zukunft wettbewerbsfähig zu bleiben und unseren Geschäftserfolg zu sichern. Dabei fokussieren wir uns auf Einsparpotenziale entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette und dem Lebensweg unserer Produkte. Der Fokus unserer Maßnahmen zur Dekarbonisierung liegt dabei auf der Reduktion von Treibhausgasemissionen (THG), die im Wesentlichen durch unser Produktportfolio sowie an unseren Unternehmensstandorten entstehen.

**Ziele im Fokus:****Bis 2030**

- Reduktion der Treibhausgasemissionen pro Fahrzeugkilometer der von MAN verkauften Trucks, Busse und Transporter um 28 Prozent (Basisjahr 2019)
- Reduktion der Treibhausgasemissionen an den weltweiten Unternehmensstandorten um 70 Prozent (Basisjahr 2019)
- Erreichen einer bilanziell CO₂-neutralen Produktion durch Reduktion der Emissionen um mind. 95 Prozent und einen Anteil von max. fünf Prozent CO₂-Kompensation für nicht vermeidbare Emissionen (Basisjahr 2015)

Bis 2050

- Erreichen der bilanziellen Treibhausgasneutralität bis spätestens 2050, d. h. Netto-Null-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette von MAN, einschließlich des Lebensweges aller neu verkauften Produkte

Kennzahlen 2022:

- 6,6%**¹ THG-Flottenausstoß pro Fahrzeugkilometer (2020)
- 637** Eingegangene Aufträge für Elektrobusse
- 263** Verkaufte Elektrobusse

¹ GHG Protocol Scope 3 (Downstream) – Kategorie 11: „Use of Sold Products“; Berechnung gegenüber Basisjahr 2019

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und Management****Dekarbonisierung****■ Dekarbonisierungsstrategie**

- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Transformation der Produktpalette
- Effiziente und umweltfreundliche Lösungen
- Produktion
- Dekarbonisierung in der Lieferkette
- Transport und Logistik
- Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement**Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit****Compliance, Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang**

DEKARBONISIERUNGSSTRATEGIE

Der Transportsektor ist innerhalb der Europäischen Union für rund 29 Prozent der CO₂-Emissionen verantwortlich – davon werden wiederum knapp ein Drittel durch Nutzfahrzeuganwendungen emittiert. Entsprechend groß ist unsere Verantwortung für den Klimaschutz, der wir durch unseren Wandel hin zu treibhausgasfrei angetriebenen Nutzfahrzeugen sowie durch Reduktionsmaßnahmen entlang unserer Wertschöpfungskette und des Produktlebensweges gerecht werden wollen:

■ Produkte

In unserem Kerngeschäft fokussieren wir uns auf den Wandel hin zu treibhausgasfrei angetriebenen Nutzfahrzeugen und entwickeln batterieelektrisch betriebene Trucks, Busse und Transporter.

■ Produktion

Wir streben durch die Reduktion unserer CO₂-Emissionen um mindestens 95 Prozent eine bilanziell CO₂-neutrale Produktion an.

■ Lieferkette

Durch Vorgaben für unsere Lieferanten, das S-Rating (Definition → Seite 65) sowie im Rahmen von Leuchtturmprojekten motivieren wir unsere Zulieferer, sich im Bereich Nachhaltigkeit aktiv weiterzuentwickeln.

■ Transport und Logistik

Zur systematischen Reduktion von CO₂-Emissionen erfassen wir diese aus der Inbound- und Outbound-Logistik und arbeiten an der Optimierung von Transportstrukturen und -abläufen.

■ Mitarbeitermobilität

MAN-Vorgaben für Flugreisen, Mietwagen und Bahnfahrten sehen vor, die THG-Emissionen durch Geschäftsreisen möglichst niedrig zu halten.

Wir wollen bis spätestens 2050 bilanziell treibhausgasneutral werden – dazu haben wir uns 2021 im Rahmen der Klimaschutzinitiative Science Based Targets initiative (SBTi)¹ verpflichtet.



DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

¹ SBTi ist eine Partnerschaft zwischen dem CDP (Carbon Disclosure Project), dem United Nations Global Compact, dem World Resources Institute (WRI) und dem World Wide Fund for Nature (WWF). Die Initiative unterstützt Firmen dabei, sich Ziele zu setzen, die im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen stehen, das im Jahr 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedet wurde. Demnach soll die Erderwärmung möglichst auf 1,5 °C, zumindest jedoch deutlich unter 2 °C gegenüber dem vorindustriellen Niveau begrenzt werden.

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und Management****Dekarbonisierung**

- Dekarbonisierungsstrategie
- **Wissenschaftsbasierte Ziele**
- Transformation der Produktpalette
- Effiziente und umweltfreundliche Lösungen
- Produktion
- Dekarbonisierung in der Lieferkette
- Transport und Logistik
- Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement**Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit****Compliance, Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang**

WISSENSCHAFTSBASIERTE ZIELE



Nachhaltigkeit ist eine zentrale Säule unserer Strategie – dabei spielt die Dekarbonisierung der gesamten Wertschöpfungskette sowie des Lebensweges unserer Produkte eine wesentliche Rolle. In der Nutzungsphase unserer verkauften Produkte fielen 2020 mehr als 96 Prozent unserer THG-Emissionen an, deshalb liegt dort der größte Hebel für uns. So treiben wir insbesondere die Elektrifizierung unserer Flotte voran. Schon heute steigt die Nachfrage nach E-Bussen oder elektrifizierten Lösungen im urbanen Lieferverkehr deutlich. 2024 werden wir mit der Produktion schwerer E-Trucks beginnen. Wir verfolgen vor allem aber klare Klimaziele. MAN ist 2021 der Klimaschutzinitiative Science Based Targets initiative (SBTi) beigetreten, um Verantwortung zu übernehmen und einen Beitrag zur Einhaltung des Pariser Klimaabkommens zu leisten. Mit dem Beitritt haben wir uns verbindliche und wissenschaftsbasierte Ziele zur Reduktion der klimaschädlichen Treibhausgasemissionen gesetzt – sowohl kurzfristig bis 2030 als auch langfristig im Sinne der angestrebten bilanziellen Treibhausgasneutralität (Net-Zero).

Unsere kurzfristigen Ziele wurden im April 2022 offiziell von der SBTi validiert. Im ersten Schritt sollen bis 2030 an den weltweiten Unternehmensstandorten 70 Prozent der Treibhausgasemissionen im Ver-

gleich zu 2019 eingespart werden (GHG Protocol Scopes 1 und 2). Der THG-Flottenausstoß pro Fahrzeugkilometer der von MAN verkauften Trucks, Busse und Transporter soll demgegenüber bis 2030 um 28 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2019 sinken (GHG Protocol Scope 3 – Kategorie 11). Langfristig wollen wir bis spätestens 2050 bilanziell treibhausgasneutral werden – dazu haben wir uns bei der SBTi mit der „Business Ambition for 1.5 °C“ verpflichtet. In diesem Zusammenhang werden wir unser Net-Zero-Ziel bei der SBTi einreichen, zeitnah nachdem Einreichungen aus der Automobilindustrie dort wieder angenommen und validiert werden. Den Fortschritt beim Erreichen unserer Klimaziele werden wir kontinuierlich im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung veröffentlichen.

Die Emissionsdaten für Scope 3 – Kategorie 11 für das Basisjahr 2019 wurden zu Beginn des Jahres 2022 noch einmal neu berechnet. Grund für die Rekalkulation war eine verbesserte Qualität der genutzten Sekundärdaten und Berechnungsfaktoren, welche 2021 in diesem Umfang noch nicht vorlagen. An unserer bereits validierten SBTi-Zielsetzung wird sich durch die Anpassung nichts ändern.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und Management

Dekarbonisierung

Dekarbonisierungsstrategie

Wissenschaftsbasierte Ziele

Transformation der Produktpalette

Effiziente und umweltfreundliche Lösungen

Produktion

Dekarbonisierung in der Lieferkette

Transport und Logistik

Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit

Compliance, Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

Wissenschaftsbasierte Ziele

Emissionen entlang der Wertschöpfungskette bzw. des Lebensweges unserer Produkte



Teil der Wertschöpfungskette bzw. des Lebensweges unserer Produkte	Scope 1, 2 oder 3 ¹	Ungefährer Anteil am THG-Basisinventar (2020) ²	Absolute Emissionen (2020) ³	Absolute Emissionen (2019)	Entwicklung (zum Basisjahr 2019)
Scope 1 sind die direkten Treibhausgasemissionen, die zum Beispiel direkt in MAN Produktionsprozessen entstehen. Auch MAN eigene Fahrzeuge verursachen THG-Emissionen, die zu Scope 1 gerechnet werden.	Scope 1 Direkte Emissionen	0,3 %	132,3 kt CO ₂ e	161,3 kt CO ₂ e	-18 %
Bei Scope 2 handelt es sich um sogenannte indirekte Treibhausgasemissionen. Sie entstehen, wenn MAN Strom oder Wärme bezieht.	Scope 2 Indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie		149,8 kt CO ₂ e	180,6 kt CO ₂ e	-17,1 %
Alle anderen indirekten Treibhausgasemissionen, die entlang unserer Wertschöpfungskette und entlang des Lebensweges unserer Produkte entstehen (u. a. aus der Nutzung unserer Produkte bei den Kunden, durch den Einkauf von Produkten & Dienstleistungen, sowie durch Dienstreisen) werden Scope 3 zugerechnet.	Scope 3 Indirekte Emissionen aus der Nutzung der verkauften Produkte (GHG Protocol – Kategorie 11 „Use of Sold Products“)	96,4 %	88,1 Mt CO ₂ e	128,8 Mt CO ₂ e ⁴	-31,6 %
	Andere Scope 3 Andere indirekte Emissionen	3,3 %	3,0 Mt CO ₂ e	3,9 Mt CO ₂ e	-23,1 %

¹ CO₂-Äquivalente (CO₂e) basierend auf GHG Protocol – vor allem Kohlenstoffdioxid (CO₂), Methan (CH₄) und Distickstoffmonoxid (N₂O); andere Treibhausgase ohne Signifikanz.

² Die Berichterstattung nach der Logik n+2 ist auf die Methode zur Erhebung der Realverbrauchsdaten unserer Fahrzeuge (Scope 3 – Kategorie 11 „Use of Sold Products“) zurückzuführen. Realverbrauchsdaten können erst zeitversetzt nach Fahrzeugverkauf in Jahr n und nach Wartung ab Jahr n+1 für verkaufte Fahrzeuge erhoben werden. Daher liegen diese Angaben in entsprechender Quantität und Qualität erst zu n+2 vor (z. B. werden die THG-Emissionen des Jahres 2022 im Nachhaltigkeitsbericht 2024 berichtet). Aus diesem Grund können in der Tabelle keine Daten für das Jahr 2022 berichtet werden. Die Betrachtungsgrenzen der Emissionen entsprechen dabei der Definition der SBTi und weichen von denen auf → Seite 24 ff. ab.

³ Der deutliche Rückgang der absoluten Emissionen im Vergleich zu 2019 resultiert insbesondere aus dem geringeren Absatz aufgrund des schwierigen Marktumfelds, das 2020 durch die Covid-19-Pandemie verursacht wurde.

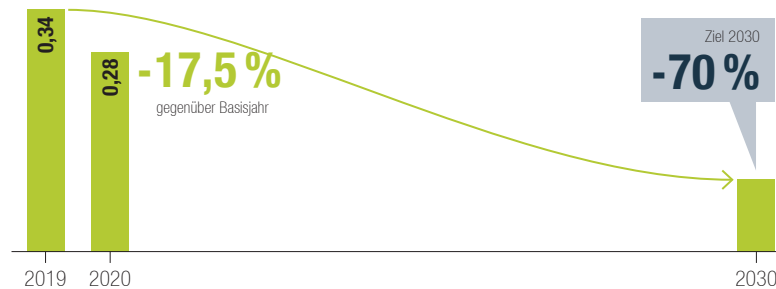
⁴ Neue Werte gegenüber Nachhaltigkeitsbericht 2021. Bei wesentlichen Eingangsgrößen wurde die Datenqualität verbessert:

- Nach neuesten Erkenntnissen aktualisierte Lebenslaufleistungen der Fahrzeuge (maßgeblicher Haupttreiber)
- Auf WLTP (Worldwide Harmonised Light Vehicles Test Procedure) basierende Durchschnittsverbräuche bei TGE (zuvor NEFZ (Neuer Europäischer Fahrzyklus))
- Updates von weiteren Faktoren (z. B. Ladeverluste, AdBlue-Verbräuche, Emissionsfaktoren)

Ein direkter Vergleich mit den ursprünglichen Daten aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2021 ist daher nicht möglich.

Scope 1 und 2 Emissionen¹

in Mio t CO₂e



Basisjahr

¹ Die Betrachtungsgrenzen der Emissionen entsprechen der Definition der SBTi und weichen von denen auf → Seite 24 ff. ab.

Scope 3 Emissionen – Kategorie 11

Indirekte Emissionen aus der Nutzung der verkauften Fahrzeuge in g CO₂e/vkm



Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und Management****Dekarbonisierung** Dekarbonisierungsstrategie **Wissenschaftsbasierte Ziele** Transformation der Produktpalette Effiziente und umweltfreundliche Lösungen Produktion Dekarbonisierung in der Lieferkette Transport und Logistik Mitarbeitermobilität**Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit****Compliance, Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang****Wissenschaftsbasierte Ziele****Klimarisiken und -chancen**

MAN verbindet mit seinem Geschäft verschiedene Klimarisiken und -chancen, die für die Weiterentwicklung des Unternehmens bedeutsam sind:

- Steigender Bedarf an Vorbeuge- und Anpassungsmaßnahmen zum Klimawandel auf mehreren Ebenen
- Regulierungsrisiken, vor allem im Hinblick auf CO₂-Grenzwerte für Nutzfahrzeuge, mögliche CO₂-Steuern oder den Emissionshandel für den Logistiksektor
- Klimabedingte Wetterextreme wie Stürme, Überschwemmungen, Hagel und starker Schneefall, die zu Produktions- oder Lieferantenausfällen führen können
- Eine Risikoanalyse und Simulation des Klimawandels für die Produktion am Beispiel eines Produktionsstandortes ergab ein Risikopotenzial für extreme Hitzeperioden, die unsere Beschäftigten belasten 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-ärmere Technologien investiert
- Zunahme von Konflikten um sich verknappende Ressourcen
- Steigende Anforderungen und zunehmende Komplexität im Geschäftsumfeld

Gleichzeitig ergeben sich aus einer konsequenten Fortführung der europäischen Klimaschutzpolitik und einer sukzessiven Umsetzung ähnlicher Ziele in den größten aufstrebenden Volkswirtschaften (Brasilien, Russland, Indien, China und Südafrika, auch genannt BRICS-Staaten) für MAN neue Wachstumschancen. Dies liegt auch an den steigenden Anforderungen unserer Kunden und weiterer Stakeholder, die zunehmend einen transparenten Umgang mit Treibhausgasen entlang des gesamten Lebenswegs erwarten. Zu unseren Zielen gehören unter anderem:

- Energieeffizientes und treibhausgasarmes Produktportfolio
- Stärkung der Kunden- und Lieferantenbindung durch Kooperationen zur Reduktion von Treibhausgasen
- Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit durch höhere Unabhängigkeit von Energiepreisen, indem zunehmend auf die Eigenerzeugung und -nutzung von regenerativen Energien umgestellt wird

Informationen zum allgemeinen Risikomanagementsystem sind im [➔ Geschäftsbericht der TRATON GROUP 2022, S. 69](#), zu finden.

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und Management****Dekarbonisierung**

- Dekarbonisierungsstrategie
- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Transformation der Produktpalette
- Effiziente und umweltfreundliche Lösungen
- Produktion
- Dekarbonisierung in der Lieferkette
- Transport und Logistik
- Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement**Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit****Compliance, Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang**

TRANSFORMATION DER PRODUKTPALETTE

MAN bekennt sich zu seiner Verantwortung über den gesamten Lebensweg seiner Produkte hinweg. Von der Rohstoffgewinnung bis zum Lebensende arbeiten wir daran, weniger Treibhausgase zu emittieren. Bei der Transformation unseres Produktportfolios hin zu treibhausgasfreien Antrieben liegt unser Fokus auf batterieelektrisch betriebenen Fahrzeugen. Sie bilden die Grundlage für unsere schweren E-Trucks, die wir ab 2024 auf den Markt bringen. Mit dem eTGE hatte MAN bereits 2018 sein erstes Serien-E-Nutzfahrzeug vorgestellt. Im Stadtverkehr ist mit dem MAN Lion's City E seit 2019 unser vollelektrischer Stadtbus im Einsatz.

Neben der Elektromobilität intensivieren wir unsere Forschung im Bereich Wasserstoffmobilität. Nach aktuellem Stand ist der Energieverbrauch für ein mit Wasserstoff betriebenes Fahrzeug mindestens dreimal so hoch als für ein reines Elektrofahrzeug. Mit Wasserstoff betriebene Fahrzeuge können aber eine sinnvolle Ergänzung in Fällen darstellen, wo Elektrofahrzeuge ungeeignet sind und der passende Strommix zur Verfügung steht. Sollte ab 2030 ausreichend sogenannter grüner Wasserstoff¹ und die entsprechende Infrastruktur vorhanden sein, rechnen wir in ausgewählten Anwendungsgebieten auch mit dem Einsatz von H₂-Trucks, die wir aktuell gemeinsam mit Industriepartnern erforschen.

Ein zentraler Baustein auf dem Weg zu treibhausgasfreien Antrieben sind die Fahrzeugbatterien. MAN hat im Frühjahr 2021 damit begonnen, eigenes Know-how für die Montage von Batterie-Packs aufzubauen. Die Keimzelle dafür ist das eMobility Technikum am Standort Nürnberg, wo erste Batterie-Packs für die E-Fahrzeug-Erprobung und interne Tests in Einzelanfertigung entstehen. Ab 2025 wird MAN dort Hochvoltbatterien für Elektro-Lkw und -Busse in Großserie herstellen. Dafür investiert das Unternehmen in den nächsten fünf Jahren rund 100 Millionen Euro in den Produktionsstandort. Die Produktionskapazitäten werden auf über 100.000 Batterien pro Jahr ausgebaut. Insgesamt investiert die TRATON GROUP bis 2026 2,6 Milliarden Euro in Forschung und Entwicklung der Elektromobilität. Welche neuen Wege MAN in der Batteriezellenfertigung geht, wird außerdem anhand eines Fahrzeugprojekts im Kapitel Kreislaufwirtschaft erläutert (→ Seite 31).

Darüber hinaus ist der Aufbau einer Ladeinfrastruktur eine Voraussetzung für die Transformation der Transportindustrie. Einen Beitrag dazu wird auch die TRATON GROUP leisten, die sich im Rahmen eines Joint Ventures am Aufbau eines Hochleistungsladenetzes in Europa beteiligt.

¹ Grüner Wasserstoff wird mittels Elektrolyse von Wasser unter Verwendung von Strom aus erneuerbaren Energien erzeugt.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

- Dekarbonisierungsstrategie
- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Transformation der Produktpalette
- Effiziente und umweltfreundliche Lösungen**
 - Produktion
 - Dekarbonisierung in der Lieferkette
 - Transport und Logistik
 - Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

EFFIZIENTE UND UMWELTFREUNDLICHE LÖSUNGEN

Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Effizienz unserer Produkte zu erhöhen und diese durch intelligente Service-Lösungen sicherzustellen. Denn unsere Kunden treffen ihre Kaufentscheidung meist anhand der Gesamtbetriebskosten (Total Cost of Ownership, TCO). Rund ein Drittel davon entfällt im Güterverkehr auf die Energiekosten. Gesteigerte Effizienz und niedrigere Emissionen sind deshalb wichtige Innovationstreiber. Um Technologieführer zu werden, fokussiert MAN seine Forschung und Entwicklung neben der Pflege und Neuentwicklung der Produktreihen auf Verbrauchs- und Emissionsreduzierung, neue Antriebskonzepte und alternative Lösungen, wie zum Beispiel im Ladebereich. Zur Entwicklung eines effizienten und klimafreundlicheren Produktportfolios haben wir uns auch im Rahmen unserer MAN-Dekarbonisierungsstrategie verpflichtet (→ Dekarbonisierungsstrategie, Seite 15).

Klimafreundlicher Elektroantrieb

CO₂-Emissionen werden in Zukunft immer stärker bepreist und reguliert. Diese Entwicklung wird mittelfristig auch bei unseren Kunden zu einer veränderten Nachfrage führen. Der Verkehrssektor kann durch die Elektromobilität dazu beitragen, die vorgegebenen CO₂-Reduktionsziele der EU für schwere Nutzfahrzeuge zu erreichen. Batterieelektrische Nutzfahrzeuge sind hierbei ein wichtiger Schlüssel. Der Wendepunkt, an dem sich die E-Mobilität auf dem gleichen Kostenniveau wie klassische Verbrennungsmotoren bewegt, wird voraussichtlich Mitte des Jahrzehnts erreicht sein, wodurch auch die Nachfrage nach schweren E-Trucks erwartungsgemäß signifikant steigen wird. Tendenzen für diese Entwicklung sehen wir bereits heute anhand steigender Auftragseingänge bei den Elektrobussen

und E-Trucks. Durch das Zusammenspiel aus niedrigen Betriebskosten und ihrer sehr guten Energiebilanz bieten batterieelektrische Fahrzeuge die optimale Technologie für künftige CO₂-ärmere Nutzfahrzeugflotten.

E-Fahrzeuge

In Stück	2021	2022
Auftragseingang E-Fahrzeuge		
Truck	4	11
Bus	204	637
Transporter	1047	417
Verkauf E-Fahrzeuge		
Truck	18	14
Bus	133	263
Transporter	826	686

eTGE

Mit dem eTGE hat MAN bereits 2018 sein erstes Serien-E-Fahrzeug vorgestellt. Der rein elektrisch angetriebene Transporter mit 115 Kilometer Reichweite (nach Worldwide Harmonised Light-Duty Vehicles Test Procedure, kurz WLTP) und einer Nutzlast von rund einer Tonne ist für die Logistik der „letzten Meile“ konzipiert. Auf Basis des eTGE-Kastenwagens hat MAN weitere Derivate entwickelt: einen Kombi mit neun Sitzen für den integrierten Personen- und Gütertransport, einen Kofferaufbau für großvolumige Güter sowie Dreiseiten-Kipper und Pritsche für Anwendungen

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und Management****Dekarbonisierung**

- Dekarbonisierungsstrategie
- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Transformation der Produktpalette
- Effiziente und umweltfreundliche Lösungen**
- Produktion
- Dekarbonisierung in der Lieferkette
- Transport und Logistik
- Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement**Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit****Compliance, Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang****Effiziente und umweltfreundliche Lösungen**

im Baustellenbereich sowie im Garten- und Landschaftsbau. Im Jahr 2022 hat MAN 686 eTGE in Europa abgesetzt. Insgesamt wurden von 2019 bis Anfang 2022 bereits ca. 1 600 eTGE in Europa verkauft.

eTruck

Bei den schweren Lkw ist MAN bereits seit Ende 2018 mit dem MAN TGM 26 360 E LL europaweit für Kunden unterwegs. Der rein elektrisch angetriebene 26-Tonner legte so bis Ende 2022 weit mehr als 1,5 Millionen Kilometer unter Praxisbedingungen zurück. Möglich machte dies ein mehrjähriges Pilotprojekt in Österreich. Mit der 2019 auf den Markt gebrachten Kleinserie des eTGM gehört MAN Truck & Bus zudem zu einem der Vorreiter im Bereich elektrisch angetriebener Lkw über 12 Tonnen in Europa. Durch die Kombination aus innovativer Technik, stetig erweitertem Einsatz-Know-how und speziell entwickelten Services für eMobility-Kunden entwickelt MAN das rein elektrische Großserienangebot von schweren Elektro-Lkw weiter, unter anderem auch für den Fernverkehr. Die ersten Fahrzeuge sollen ab Anfang 2024 ausgeliefert werden.

eBus

Der Erfolg der Elektromobilität im Stadtverkehr liegt unter anderem an Fahrzeugen wie dem MAN Lion's City E, dem internationalen „Bus of the Year 2023“. Der vollelektrische Stadtbus ging 2020 in Serie und ist mittlerweile quer durch Europa unterwegs. Ob in Barcelona, Hamburg, Kopenhagen, Malmö oder Zürich: In vielen europäischen Metropolen ist der lokal abgasfreie Bus bereits im Stadtverkehr unterwegs. Insgesamt betrug der Jahresabsatz 2022 263 Lion's City E, was einem Anteil von rund 5,5 Prozent

der von MAN in Europa abgesetzten Stadtbusse entspricht. Seit dem Verkaufsstart des Lion's City E hat MAN Verträge mit Kunden über die Lieferung von mehr als 1 000 Elektrobussen unterzeichnet. Bis 2025 soll jeder zweite verkaufte MAN-Stadtbus einen emissionsfreien Antrieb haben.

Beratung für die Flotten-Elektrifizierung

Verkehrsbetriebe und Flottenbetreiber stehen bei der Elektrifizierung ihrer Fahrzeugflotten vor verschiedenen Herausforderungen, die über das eigentliche Fahrzeug hinausgehen, wie zum Beispiel die ausreichende Verfügbarkeit von Energie an den Einsatzorten sowie die notwendige Infrastruktur. Um seine Kunden bestmöglich zu unterstützen, bietet MAN Truck & Bus mit MAN Transport Solutions eine Beratung für individuelle, wirtschaftliche und zukunftsfähige Transportlösungen an. Ein spezialisiertes Team berät Kunden neben technischen Fragen zum Fahrzeug schwerpunktmäßig zu Themen rund um Routenelektrifizierung, den Energiebedarf, die optimale Ladestrategie und die passende Infrastruktur, Wartungskonzepte sowie eine optimale Flottenauslegung.

Mit interessierten Kunden steht MAN Transport Solutions im engen Austausch, um die Betriebshöfe und Werkstätten auf die Elektrifizierung des Verkehrssektors vorzubereiten. MAN erwartet, dass die Elektrifizierung der Nutzfahrzeugflotten einen maßgeblichen Beitrag leisten kann, um die Klimaziele zu erreichen. Voraussetzung dafür ist die Bereitstellung von regenerativ erzeugtem Strom in ausreichender Menge.

Mit unserem Netzwerk an lokalen Experten für E-Mobilität stellen wir sicher, dass auch bei der direkten Betreuung unserer Kunden vor Ort die notwendige Expertise vorhanden ist. Wir beraten Kunden mit Kleinflotten bis hin zu international agierenden Betreibern von Bus-, Van- oder

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und Management****Dekarbonisierung**

- Dekarbonisierungsstrategie
- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Transformation der Produktpalette
- Effiziente und umweltfreundliche Lösungen**
- Produktion
- Dekarbonisierung in der Lieferkette
- Transport und Logistik
- Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement**Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit****Compliance, Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang****Effiziente und umweltfreundliche Lösungen**

Truckflotten von mehreren hundert Fahrzeugen an verschiedenen Standorten, die zudem in verschiedenen Anwendungsgebieten im öffentlichen Personenverkehr und in der Güterlogistik tätig sind.

Eine wichtige Rolle bei der Beratung spielt außerdem die Entwicklungskooperation mit namhaften Softwareanbietern und Anbietern von Ladeinfrastruktur. Neben den bisher etablierten Beratungsleistungen bietet MAN Transport Solutions inzwischen auch Ladelösungen für Kunden. Dies ist ein wichtiger Meilenstein im Bereich eSolutions und ein weiterer Schritt zum Ziel, die Transformation hin zur Elektromobilität so leicht wie möglich zu gestalten.

Effizienter Dieselantrieb

Der Kraftstoffverbrauch von MAN Trucks und damit auch die CO₂-Emissionen wurden in den Jahren 1994 bis 2016 um 31,5 Prozent gesenkt, dies entspricht einem Rückgang um ca. 1,45 Prozent (gCO₂ pro Fahrzeugkilometer) pro Jahr. Aktuelle Verbrauchsmessungen legen den Schluss nahe, dass sich dieser Trend bis heute in etwa fortgesetzt hat.

Verschiedene Optimierungen bei Aerodynamik und Antriebsstrang haben die neue MAN Truck Generation bereits 2021 mit der Einführung der Euro-6e-Abgasnorm noch einmal um bis zu 3,7 Prozent sparsamer gemacht. Mit dem Einzug der neuen Ausbaustufe des D26 Motors und zusätzlichen Aerodynamikelementen, die auf der Internationalen Automobilausstellung (IAA) 2022 vorgestellt wurden, ist es gelungen, den Kraftstoffverbrauch nochmal um bis zu vier Prozent zu senken. Mit ihrer vollständig neu entwickelten Elektronikarchitektur ist die neue MAN Truck Generation zudem optimal vorbereitet für die Integration alternativer Antriebe und künftiger Automatisierungstechnologien.

Erdgas als Ergänzung

Erdgas (CNG) nimmt eine ergänzende Rolle in unserem Produktportfolio ein. Neben einer emissionsarmen Fortbewegung mit Bus oder Schiff eignet sich Erdgas auch zur Energiegewinnung. MAN Truck & Bus ist Marktführer bei stationären Gasmotoren, die in Blockheizkraftwerken (BHKW) unter anderem für die Kraft-Wärme-Kopplung (KWK) eingesetzt werden. Dabei wird Strom und Wärme erzeugt und somit Wirkungsgrade von über 90 Prozent erreicht. Im Vergleich zu ungekoppelten Gaskraftwerken ohne Abwärmenutzung hilft jedes betriebene wärmegeführte BHKW, Erdgas einzusparen, das zudem etwa 15 Prozent weniger CO₂ emittiert als ein konventioneller Dieselmotor. Durch die Kopplung der Strom- an die Gaspreise ist zudem die Wirtschaftlichkeit der BHKW-Betriebe sichergestellt.

Intelligente Mobilität

Der digitale Wandel eröffnet für MAN neue Chancen und Geschäftsfelder, denn Nutzfahrzeuge sind bereits heute die am stärksten vernetzten Fahrzeuge. Vernetzung und Datenaustausch sind wichtige Voraussetzungen, um über die Steuerung ganzer Systeme die Effizienz und Sicherheit im Transportbereich zu verbessern, die Auslastung zu optimieren und die Anzahl von Werkstattaufenthalten sowie den CO₂-Ausstoß erheblich zu reduzieren.

Die nachfolgende Tabelle bildet die beschriebene Entwicklung (Anzahl vernetzte Fahrzeuge) in konkreten Zahlen ab:

Vernetzte Fahrzeuge

In Stück	2020	2021	2022
Vernetzte Fahrzeuge gesamt	174 495	223 947	300 136

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und Management****Dekarbonisierung**

- Dekarbonisierungsstrategie
- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Transformation der Produktpalette

■ Effiziente und umweltfreundliche Lösungen

- Produktion
- Dekarbonisierung in der Lieferkette
- Transport und Logistik
- Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement**Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit****Compliance, Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang****Effiziente und umweltfreundliche Lösungen**

Die bereits im Februar 2020 neu vorgestellte MAN Truck Generation verdeutlicht, wie wir uns konsequent an den sich ändernden Bedürfnissen der Transportbranche ausrichten und die digitale Vernetzung unserer Fahrzeuge mit modernen Assistenzsystemen und Fahrerorientierung weiterentwickeln. Die neue Lkw Generation steht damit für die Entwicklung von MAN Truck & Bus vom Fahrzeughersteller hin zum Anbieter intelligenter und nachhaltiger Transportlösungen. Dazu gehören innovative Technologien wie die neu entwickelte Abbiegehilfe, der Stau-Assistent oder die Spurwechselhilfe, die den Fahrer entlasten und für mehr Sicherheit im Straßenverkehr sorgen. Seit 2021 bietet das neue Spiegelerersatz-

system MAN OptiView den Fahrern eine optimale Sicht ohne tote Winkel und ermöglicht damit ein besonderes Plus an Sicherheit für andere Verkehrsteilnehmer. Auch der neu erhältliche Kollisionsvermeidungsassistent und der optionale MAN CruiseAssist, der den MAN TGX und TGS auf Autobahnen sicher im Verkehrsfluss hält, entlasten den Fahrer und tragen zur Sicherheit im Straßenverkehr bei (→ Fahrerassistenzsysteme, Seite 51). Mit einer Kraftstoffeinsparung von rund acht Prozent erzielt die neue Truck Generation zudem eine deutliche CO₂-Reduktion gegenüber der bisherigen Fahrzeuggeneration.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

- Dekarbonisierungsstrategie
- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Transformation der Produktpalette
- Effiziente und umweltfreundliche Lösungen

■ Produktion

- Dekarbonisierung in der Lieferkette
- Transport und Logistik
- Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

PRODUKTION



Durch den konsequenten Umbau und die Modernisierung der Energieversorgung, die Nutzung erneuerbarer Energiequellen und Maßnahmen zur Energieeffizienz streben wir an, unsere Scope 1 und 2 THG-Emissionen immer weiter zu reduzieren. Bis 2025 sollen die CO₂-Emissionen halbiert werden und bis 2030 soll die Produktion unserer Produkte CO₂-neutral erfolgen. Das heißt, wir reduzieren die CO₂-Emissionen um mindestens 95 Prozent und kompensieren max. 5 Prozent der verbleibenden Emissionen, die prozessbedingt nicht eingespart werden können. Als Bezugspunkt dienen die Werte von 2015.

Während wir unsere Reduktionsmaßnahmen auf die Effizienz unserer Anlagen sowie die Investition in eine eigene effiziente Energieerzeugung konzentrieren, fokussieren wir uns gleichzeitig auf eine kontinuierliche Effizienzsteigerung unserer Standorte. Dazu beabsichtigen wir, bis 2025 an allen Produktionsstandorten nach ISO 50001 zertifizierte Energiemanagementsysteme einzuführen. Bisher sind alle Werke bis auf Olifantsfontein (Südafrika) entsprechend zertifiziert. Die Zertifizierung des ausstehenden Werkes ist für 2024 vorgesehen.

Wir haben unsere Maßnahmen auf drei Bereiche fokussiert, um den Bezug von erneuerbaren Energien auszubauen:

1. Eigenerzeugung von erneuerbaren Energien an den Standorten durch Investitionen oder Contracting
2. Ausbau von Power Purchase Agreements (PPA) – also der direkte Bezug von erneuerbaren Energien von Anlagenbetreibern
3. Bezug von erneuerbaren Energien von Energieversorgern

Für alle Standorte existieren Pläne mit konkreten Maßnahmen, um CO₂-Emissionen Schritt für Schritt zu reduzieren.

Energieverbrauch und CO₂-Emissionen

Der Energieverbrauch pro produziertem Fahrzeug ist von 10,78 MWh im Jahr 2021 auf 9,96 MWh pro Einheit im Jahr 2022 gesunken, da durch temporäre Werkschließungen aufgrund des Ukraine-Krieges und instabile Lieferketten proportional weniger Energie pro produziertem Fahrzeug verbraucht wurde. Auch der CO₂-Ausstoß im Jahr 2022 war geringer, da in der Produktion vermehrt auf erneuerbare Energien umgestellt wurde.

Energieverbrauch



In MWh	2020	2021	2022
Direkter Energieverbrauch (Brennstoffe und -gase)	337 754	333 018	278 547
Indirekter Energieverbrauch	353 544	366 238	385 256
Elektrische Energie	226 446	226 723	257 993
Davon Fremdbezug aus erneuerbaren Energiequellen	67 282	128 643	232 329
Wärmeenergie	127 098	139 515	127 263
Davon Eigenerzeugung aus erneuerbaren Energiequellen	0	0	0
Davon Fremdbezug aus erneuerbaren Energiequellen	0	0	6 688
Gesamt	691 298	699 256	663 803

Einer drohenden Mangellage bei Gas ist MAN im Herbst 2022 mit einer Verschiebung der benötigten Ressourcen von Gas hin zu Heizöl begegnet. Diese vorerst einmalige Maßnahme zeigt sich auch im Primärenergiever-

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

- Dekarbonisierungsstrategie
- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Transformation der Produktpalette
- Effiziente und umweltfreundliche Lösungen
- Produktion**
- Dekarbonisierung in der Lieferkette
- Transport und Logistik
- Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

Produktion

brauch. Damit sind wir unserer Verantwortung gerecht geworden, einerseits zu der von der Regierung geforderten Reduktion des Gasverbrauchs beizutragen und andererseits unsere Produktion zu sichern.

Direkter Primärenergieverbrauch

In MWh	2020	2021	2022
Heizöl	5 008	4 771	16 890
Erdgas	223 536	237 234	163 654
Diesel	108 343	90 057	97 259
Sonstige ¹	867	956	744

¹ Benzin zum Brennstoffeinsatz am Standort und Brenngase für Fertigungsprozesse.

Energieverbrauch pro produziertem Fahrzeug

In MWh pro Stück	2019	2020	2022
	10,9	10,78	9,96

Absolute direkte und indirekte CO₂-Emissionen¹

In Tonnen CO ₂	2020	2021	2022
Indirekte Emissionen	115 552	77 341	63 203
Direkte Emissionen	75 872	73 164	33 587
Gesamt	191 424	150 505	96 790

¹ Direkte Emissionen resultieren aus der Verbrennung von Primärenergieträgern, z. B. Erdgas, Heizöl, Diesel; indirekte Emissionen resultieren aus fremdbezogenem Strom und Fernwärme. Die Berechnung der Emissionen erfolgt grundsätzlich auf Basis der VDA-Emissionsfaktoren. Hierbei handelt es sich um alle Produktionsstandorte, der Standort St. Petersburg ist ebenfalls mit einbezogen.

CO₂-Emissionen pro produziertem Fahrzeug

In Tonnen pro Stück	2020	2021	2022
	3,0	2,2	1,5

Luftschadstoffemissionen

Die Luftschadstoffemissionen waren proportional zur gesunkenen Produktion an fast allen Standorten im Jahr 2022 rückläufig.

Luftschadstoffe

In Tonnen	2020	2021	2022
Schwefeldioxid (SO ₂)	0,45	0,42	0,37
Stickoxide (NO _x)	169	143	145
Staub	0,73	0,58	0,58
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	656	534	601

Im Berichtsjahr meldeten die Standorte Investitionen von rund 20,0 Mio € in Umweltschutzmaßnahmen (2021: 6,3 Mio €). So wurde zum Beispiel unser Werk in Krakau erweitert und die Gasheizung durch eine Holzpellet-Heizung ersetzt. An unserem Standort in Nürnberg wurde eine Fernwärmestation in Betrieb genommen und in unserem Werk in München wurde ein Sicherheitscontainer für die Lagerung von Lithium-Batterien installiert.

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und Management****Dekarbonisierung**

- Dekarbonisierungsstrategie
- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Transformation der Produktpalette
- Effiziente und umweltfreundliche Lösungen
- Produktion
- Dekarbonisierung in der Lieferkette**
- Transport und Logistik
- Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement**Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit****Compliance, Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang**

DEKARBONISIERUNG IN DER LIEFERKETTE



Das erklärte Ziel von MAN ist es, die größten Emissionsquellen entlang der Lieferkette systematisch mithilfe von Ökobilanzen zu identifizieren und die Lieferanten entlang der gesamten Wertschöpfungskette in die Verantwortung für die Umweltauswirkungen der Fahrzeuge einzubeziehen. Auf die Kategorie „Purchased Goods & Services“ im Scope 3 Upstream des Greenhouse Gas Protocol entfielen bei MAN im Jahr 2020 mehr als 2 Prozent aller Treibhausgasemissionen. Doch der relative Anteil dieser Emissionen an den Gesamtemissionen des Unternehmens wird mit dem fortschreitenden Umstieg auf batterieelektrische Antriebe steigen. Das ist vor allem auf die hohe Emissionslast in der Batteriezellenfertigung zurückzuführen, wodurch E-Fahrzeuge vor ihrer Nutzung noch eine höhere Emissionslast als Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor aufweisen. Langfristig betrachtet führt der höhere Anteil an batterieelektrisch betriebenen Fahrzeugen jedoch zu einer deutlichen CO₂-Reduktion, da die Einsparpotenziale in der Nutzungsphase die größeren Emissionen in der Lieferkette gegenüber Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor deutlich überkompensieren. Nicht zuletzt aus diesem Grund analysiert MAN Truck & Bus gemeinsam mit seinen Zulieferern Optionen, um die in der Lieferkette anfallenden Treibhausgasemissionen zu senken.

In einer ersten vorläufigen Materialanalyse im Berichtsjahr, die 2023 weiter vertieft und auf weitere Materialien ausgeweitet wird, wurden die wichtigsten Emissionshotspots identifiziert, die in der Lieferkette bei einem Truck mit Verbrennungsmotor und bei einem batterieelektrischen

Antrieb den größten Teil der Emissionen ausmachen. Komponenten wie die Batterie und Materialien wie Stahl wurden daraufhin in verschiedenen Arbeitsgruppen näher analysiert.

Für den **Hotspot Batterie** wurde ein Lastenheft mit emissionsreduzierenden Maßnahmen erstellt. Das Lastenheft haben wir bei laufenden Ausschreibungen im Jahr 2022 an potenzielle Lieferanten übergeben. Zur Verwendung recycelter Rohmaterialien befindet sich MAN im Austausch mit den Lieferanten. Vor der Vergabe werden mehrere Optionen hinsichtlich ihrer Finanzierung und ihrem Emissionseinsparpotenzial gemeinsam mit dem Lieferanten bewertet.

Am **Hotspot Stahl** arbeitet MAN zusammen mit den Stahlherstellern, um gemeinsam eine Roadmap der emissionsreduzierenden Aktivitäten und deren Bedeutung für die Lieferkette zu entwickeln. Ziel ist es, den Treibhausgasausstoß der Stahlprodukte deutlich zu reduzieren. Zu konkreten Maßnahmen befindet sich MAN im Austausch mit den Stahlherstellern.

Die Einbindung von konkreten Zielen hinsichtlich der Reduktion von Treibhausgasemissionen bei Vergaben der MAN Truck & Bus ist für die Zukunft geplant. Verschiedene Ansätze werden hierfür im Volkswagen Konzern diskutiert. Als Mitglied der internen Volkswagen Working Group Decarbonization befindet sich MAN im Rahmen der Beschaffung im wöchentlichen Austausch zu Strategie, Zielen, Ansätzen und Maßnahmen.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

- Dekarbonisierungsstrategie
- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Transformation der Produktpalette
- Effiziente und umweltfreundliche Lösungen
- Produktion
- Dekarbonisierung in der Lieferkette
- Transport und Logistik**
- Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

TRANSPORT UND LOGISTIK

Emissionen aus Transport und Logistik

Die Reduktion von Umweltauswirkungen aus Transport und Logistik ist Bestandteil des integrierten Umweltmanagementsystems bei MAN Truck & Bus. Hierzu sind Ziele definiert, wie zum Beispiel die Optimierung der Transportstrukturen und -abläufe. Zur Ermittlung der CO₂-Emissionen aus Transportvorgängen wurde ein entsprechendes Berechnungstool implementiert.

Um den CO₂-Ausstoß in unserer eigenen Transportkette zu senken, beliefern uns unsere Gebietsspediteure über Knotenpunkte, an welchen die Sendungen gebündelt werden, um eine optimale Auslastung der Lkw sicherzustellen und Leerfahrten zu vermeiden. Als Nutzfahrzeughersteller legen wir auch bei unseren Dienstleistern großen Wert darauf, dass sie modernste Lkw einsetzen, die neuesten Abgasvorschriften einhalten und umweltfreundlich mit niedrigem Energieverbrauch betrieben werden sowie besonders emissionsarm sind.

Innerhalb der Logistik von MAN Truck & Bus wurden im Berichtsjahr 74 527 Tonnen CO₂ (2021: 70 737 Tonnen CO₂) im Rahmen der Zulieferung und 80 705 Tonnen CO₂ (2021: 86 890 Tonnen CO₂) bei der Auslieferung der Produkte emittiert. Dies entspricht einer Reduktion von 1,5 Prozent gegenüber 2021 und einer Erhöhung der Emissionen je Fahrzeug um 2,9 Prozent auf 1,77 Tonnen CO₂ je Fahrzeug vom Vorjahr zum Betrachtungsjahr.

Der Anstieg der CO₂-Emissionen im Inbound ist unter anderem auf die Produktionsverlagerung von München nach Krakau im LKW-Bereich zurückzuführen. Die Volumenverlagerung führte zu einer erhöhten CO₂-Emission, basierend auf einem hohen Lieferantenanteil in Süd- und Westdeutschland und damit längeren Transportwegen. Durch die parallele Verringerung des Produktionsvolumens in München wurden CO₂-Emissionen der Inbound-Transporte zwar reduziert, jedoch konnten diese die gestiegenen Emissionen durch die Belieferung des Werks Krakau nicht kompensieren.

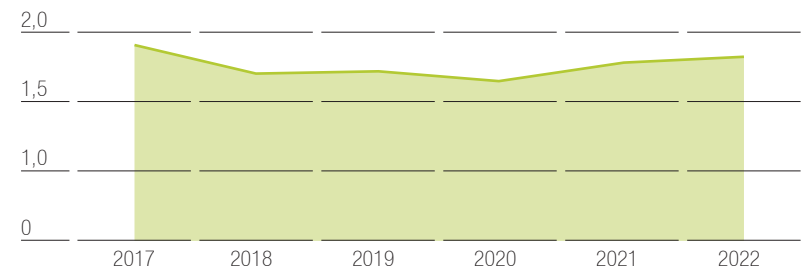
Störungen in der Lieferkette haben sowohl zusätzliche Sondertransporte als auch Luftfrachten verursacht und ebenfalls zu einer Erhöhung der CO₂-Emissionen im Inbound beigetragen.

Daraus resultiert eine Erhöhung der Emissionen pro Fahrzeug im gesamten Inbound.

Der Bereich Logistik von MAN Truck & Bus ergriff zur kontinuierlichen Verbesserung des CO₂-Ausstoßes im Jahr 2022 folgende Maßnahmen:

- Vorbereitung der zukünftigen Überführung von Lkw bis 3,5m Höhe von Autotransportern hin zu Bahntransport von Polen nach Österreich. Der Start ist im ersten Quartal 2023 geplant.
- Durchführung einer Machbarkeitsstudie zur Entwicklung eines Kunststoff-Großladungsträgers, welcher einen Stahlbehälter inkl. Kunststoffauskleidungen ersetzen soll. Die weitere Entwicklung wird verfolgt.
- Fortführung der Analysen zur Konzeption einer Roadmap zur Dekarbonisierung im Bereich Transport und Logistik.

Logistik-CO₂-Emissionen je produziertem Fahrzeug in Tonnen



Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und
Management****Dekarbonisierung**

- Dekarbonisierungsstrategie
- Wissenschaftsbasierte Ziele
- Transformation der Produktpalette
- Effiziente und umweltfreundliche Lösungen
- Produktion
- Dekarbonisierung in der Lieferkette
- Transport und Logistik

■ Mitarbeitermobilität**Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit****Compliance,
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang**

MITARBEITERMOBILITÄT

Gruppenweit gelten bei MAN Vorgaben für Flugreisen, Mietwagen und Bahnfahrten: Reisen sollen nur dann unternommen werden, wenn sie unvermeidbar sind. Alternativen wie Video- oder Telefonkonferenzen sind vorab zu prüfen. Falls wirtschaftlich vertretbar, sollte immer das umweltverträglichste Verkehrsmittel genutzt werden. Die Mobilität der Mitarbeiter ist für MAN ein zentrales Anliegen, daher unterstützen wir sie mit

unterschiedlichen klimafreundlichen Angeboten wie vergünstigten Jobtickets oder Shuttlebussen, um ihnen den Weg zur Arbeitsstelle zu erleichtern. Im Berichtsjahr 2022 verursachten Dienstreisen ca. 2 749 Tonnen CO₂-Emissionen. Erfasst sind hierbei die über das zentrale Reisebüro in Deutschland gebuchten Dienstreisen. Davon entfielen rund 78 Prozent auf Flugreisen.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement**

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

KREISLAUFWIRTSCHAFT

In Zeiten von Rohstoffknappheit und instabilen Lieferketten wird deutlich, dass unser lineares Wirtschaftsmodell die natürlichen Ressourcen unseres Planeten erschöpft. Die Folgen sind bereits auf ökologischer, ökonomischer und sozialer Ebene sichtbar. MAN sieht daher im Modell der Kreislaufwirtschaft die Grundlage für den eigenen unternehmerischen Erfolg. Dazu gehören ein effizienter und verantwortungsvoller Umgang mit Rohstoffen, die Wiederverwendung von Bauteilen und Komponenten sowie die Vermeidung von Umweltverschmutzung. Auch die Optimierung der Lebensdauer unserer Produkte, eine Verbesserung der Produktnutzung und -auslastung sowie der Einsatz eines integrierten Umwelt- und Energiemanagements sind für MAN wichtige Bestandteile eines ressourcenschonenden Wirtschaftens.



Ziele im Fokus:

- Schließung des Materialkreislaufs, unter anderem durch die Reduzierung des Verbrauchs an primären Rohstoffen
- Optimierung der Lebensdauer von Produkten und Komponenten
- Verbesserung der Produktnutzung und -auslastung
- Förderung innovativer Geschäftsmodelle

Kennzahlen 2022:

- 3 202¹** Wiederaufbereitete Motoren
- 100 %** Produktionsstandorte haben ein Umweltmanagementsystem zertifiziert nach ISO 14001
- 91 %** Verwertungsquote der Produktionsabfälle

¹ MAN Original Motoren ecoline+

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement**

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

KREISLAUFWIRTSCHAFT ALS HANDLUNGSPRINZIP

Das vorherrschende lineare Wirtschaftsmodell trägt maßgeblich dazu bei, dass die natürlichen Kapazitäten des Planeten überstrapaziert werden, was massive ökologische, aber auch soziale Auswirkungen zur Folge hat. Gerade in Zeiten von Rohstoffknappheit und vulnerablen Lieferketten wird deutlich, dass ökonomischer Erfolg und ressourcenschonende Handlungsprinzipien zusammengedacht werden müssen. Deshalb setzt MAN auf das Prinzip der Kreislaufwirtschaft und hat das Thema durch seine Wesentlichkeitsanalyse als strategisches Fokushandlungsfeld definiert. Dabei muss berücksichtigt werden, dass Ansätze der Kreislaufwirtschaft nicht zwangsläufig zu ökologisch, sozial oder ökonomisch verträglicheren Lösungen führen, sondern immer mit weiteren Nachhaltigkeitsanforderungen abgeglichen werden sollten.

Neben einem positiven Beitrag für ein ressourcenschonendes Wirtschaften möchte MAN auch aktuellen regulatorischen Entwicklungen wie dem EU Green Deal gerecht werden. Die zunehmende Nachfrage nach nachhaltigeren Produkten und Services sowie neue Geschäftspotenziale für MAN bestärken uns auf unserem eingeschlagenen Weg.

Vier wesentliche Bausteine verfolgt MAN bei seinem Übergang zur Kreislaufwirtschaft:

- **Optimierung der Lebensdauer:** die Lebenszeit von Produkten und Komponenten verlängern (→ Seite 33)
- **Verbesserung der Produktnutzung und -auslastung:** die vorhandenen Kapazitäten bestmöglich ausschöpfen und damit eine möglichst effiziente Produktnutzung sicherstellen (→ Seite 34)
- **Innovative Geschäftsmodelle als Beschleuniger:** neue Geschäftsmodelle fördern, die den Wandel beschleunigen (→ Seite 35)

In der Entwicklungsphase eines Produktes liegt dabei der Schlüssel zum Erfolg: Damit Produkte erfolgreich im Kreislauf gehalten werden können, ist es wichtig, dass sie im Hinblick auf ihre spätere Kreislauffähigkeit entwickelt werden.

Unter diesem Aspekt wollen wir alle Aktivitäten entlang der gesamten Wertschöpfungskette in Richtung einer zirkulären Wirtschaftsweise (statt einer linearen) ausrichten. Dazu muss eine neue Denkweise im Unternehmen etabliert und begleitende Leitprinzipien und Strategien eingeführt werden. MAN hat sich mit seiner neuen strategischen Ausrichtung auf den Weg gemacht, diese Transformation im eigenen Unternehmen voranzutreiben.

- **Schließen des Materialkreislaufs:** den Anteil kreislauffähiger Materialien steigern, Ressourcenrückgewinnung ermöglichen und damit die Belastung unserer Umwelt reduzieren (→ Seite 32)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement**

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

Kreislaufwirtschaft als Handlungsprinzip**Kreislaufwirtschaft und Dekarbonisierung
zusammendenken**

Für die nächste Fahrzeuggeneration plant MAN die Markteinführung eines Fahrzeugs, das unter Berücksichtigung von Aspekten der Kreislaufwirtschaft und der Dekarbonisierung in den Lieferketten entwickelt wird. Die Ausarbeitung der Projektbestandteile erfolgt markenübergreifend innerhalb der TRATON GROUP. Für MAN ist es das erste Fahrzeugprojekt, das konkreten Anforderungen der Kreislaufwirtschaft gerecht werden soll. So sollen Prinzipien der Kreislaufwirtschaft in den Design-Prozess von Bauteilen und Komponenten implementiert werden (z. B. durch Erleichterung der Demontage).

Auch aus der Perspektive der Dekarbonisierung hat das Projekt eine besondere Bedeutung, da durch die Transformation hin zu batterieelektrischen Fahrzeugen die Treibhausgasemissionen, die in der Lieferkette entstehen, höher sind als bei Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor. Im Projekt beschäftigt man sich deshalb mit konkreten Maßnahmen, die zu einer Reduktion des Treibhausgasfußabdrucks in der Lieferkette führen sollen:

- Einsatz neuer Technologien
- Nutzung von Rezyklaten
- Nutzung erneuerbarer Energien in der Lieferkette

Bei den Materialien stehen vor allem Stahl, Aluminium und Kunststoff im Fokus. Auch bei der Batteriezelle will MAN neue Wege gehen und hat deshalb in einer Ausschreibung Anforderungen aus Sicht der Kreislaufwirtschaft und der Dekarbonisierung für das Sourcing einer speziellen Batteriezelle definiert, die Teil des Fahrzeugprojekts sein wird. Eine Vergabeentscheidung wird voraussichtlich zu Beginn des neuen Geschäftsjahres getroffen.

Das langfristige Ziel von MAN ist es, bei den Batterie-Rohmaterialien einen nahezu geschlossenen Kreislauf zu erreichen – from Cradle to Cradle (Wiege zur Wiege). Die von den Recycling-Partnern wiedergewonnenen Rohstoffe wie Nickel, Mangan, Kobalt oder Lithium sollen in die Neuproduktion von Batterien fließen. Aktuell liegt die Recycling-Quote einer Batterie bei mehr als 70 Prozent bezogen auf das Gewicht.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement**

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

Kreislaufwirtschaft als Handlungsprinzip**Schließen des Materialkreislaufs**

MAN beabsichtigt, den Anteil kreislauffähiger Materialien zu steigern bzw. Materialien im Kreislauf zu halten, nachdem sie einmal der Erde entnommen wurden. Dadurch wollen wir einen möglichst effizienten Umgang mit Rohstoffen fördern und die Verschmutzung unserer Umwelt durch Abfall oder Abwasser reduzieren. Im Fokus stehen hierbei folgende Leitgedanken:

- Vermeidung oder Reduktion des Einsatzes von neuen, teilweise seltenen bzw. schädlichen Rohstoffen
- Recycling von verbauten Komponenten, Bauteilen und Materialien zu wiederverwertbaren Rohstoffen
- Vermeidung oder Reduktion von Umweltverschmutzung durch Abfall und Abwasser, die trotz Kreislaufwirtschaft entsteht, gepaart mit einem verantwortungsvollen Umgang mit dem dennoch entstehenden Abfall und Abwasser.

Nachfolgend gehen wir auf einige Aspekte zur Umsetzung dieses Bausteins ein.

Recycling und Abfall

Im Abfallmanagement versuchen wir Wege zur stofflichen Verwertung zu finden, falls Abfälle nicht vermieden werden können. Die Umweltschutzabteilung jedes Standortes verantwortet bei MAN das Thema Abfall im Rahmen des Umweltmanagementsystems. Für alle Standorte gilt es, den Produktion-Umwelt-Fußabdruck (Production Environmental Footprint – PEF) und damit auch die Abfälle zu reduzieren. Ziel ist es, Abfälle zu vermeiden

und nicht vermeidbare Abfälle besser zu sortieren, damit sie im Anschluss hochwertiger verwertet werden können. Die Entsorgung und Verwertung der gefährlichen Abfälle unterliegen den lokalen Abfallgesetzen.

Nach wie vor korrelieren die Abfallmengen stark mit dem Produktionsvolumen. Da die Produktion durch Werkschließungen und volatile Lieferketten aufgrund des Ukraine-Krieges im Jahr 2022 heruntergefahren wurde, sanken auch die Abfallmengen um ca. 5 Prozent.

Die von MAN hergestellten Produkte bestehen im Wesentlichen aus Materialien, die sich recyceln lassen. Um Rohstoffe zu sparen, führen wir an unseren Produktionsstandorten diverse Maßnahmen zur Materialrückführung in Recyclingprozesse durch. Aufgrund der steigenden Elektrifizierung seiner Flotte setzt sich MAN darüber hinaus verstärkt mit dem Thema Batterierecycling auseinander (→ Seite 31).

Produktionsrelevante Abfälle

In Tonnen	2020	2021	2022
Gesamtabfallmenge zur Beseitigung	7 216	7 947	7 497
Gefährlich	3 353	3 355	6 074
Ungefährlich	3 863	4 592	1 423
Gesamtabfallmenge zur Verwertung	30 519	38 468	33 984
Gefährlich	8 836	9 826	11 394
Ungefährlich	21 683	28 642	22 591
Metallische Abfälle	36 225	40 601	41 376
Gesamtabfallmenge	73 961	87 016	82 858
Verwertungsquote in %	90	91	91

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement**

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

Kreislaufwirtschaft als Handlungsprinzip**Wasser und Abwasser**

Für den verantwortungsvollen Umgang mit Abwasser und dessen Einleitung an den Standorten besitzt MAN Genehmigungen mit entsprechenden Auflagen, etwa zu Abwassermenge, Temperatur und Schadstofffrachten. Das Wassermanagement ist, wie die Bereiche Abfall und VOC (Volatile organic components)-Emissionen, Teil des Production Environmental Footprints. Die Umweltschutzabteilungen der Standorte und die Genehmigungsbehörden kontrollieren die Einhaltung dieser Grenzwerte regelmäßig. Das Umweltmanagementsystem verpflichtet außerdem alle Standorte, einen Gewässerschutzbeauftragten zu benennen, und geht damit über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus. Grundsätzlich wird an allen Standorten ein Wassermanagement durchgeführt. Maßnahmen zur Einsparung von Wasser betreffen Produktionsprozesse, wie verbesserte Standzeiten von Waschmaschineninhalten, Badpflege bei Tauchlackierungen oder auch die Reduktion des Sanitärwasserverbrauchs – beispielsweise durch neue Armaturen und Einsatz von Perlatoren. Zudem werden im Rahmen unserer Risikobewertung und Nachhaltigkeitsstrategie auch Gebiete mit erhöhtem Wasserrisiko betrachtet, wie zum Beispiel unser Standort Ankara in der Türkei und unser Standort Pinetown in Südafrika. Durch verschiedene Projekte, wie Sensibilisierungsmaßnahmen, Abwasserrecycling oder auch vermehrte Nutzung von Brunnenwasser, konnte insgesamt der Frischwasserverbrauch aus Fremdbezug im Vergleich zum Vorjahr leicht gesenkt werden.

Die Abwassermenge wird als Indirekteinleiter für MAN Truck & Bus kommunalen Kläranlagen zugeführt. An einigen Standorten wie beispielsweise München, Nürnberg, Ankara oder Starachowice findet eine vorgeschaltete Abwasserbehandlung statt, bei der das Abwasser von Schadstofffrachten bis zum Erreichen der behördlich vorgegebenen Grenzwerte gereinigt wird. Sonstige gewerbliche Abwässer werden je nach

Bedarf vor der Einleitung in den Kanal durch Leichtflüssigkeitsabscheideranlagen vorbehandelt. Die Abwassermenge ist aufgrund von Niederschlagswassereinträgen teilweise höher als der Trinkwasserverbrauch.

Wassernutzung und Abwassermenge¹

In m ³	2020	2021	2022
Gesamtfrischwasser	3 462 721	3 197 779	3 510 850
Aus Fremdbezug (inkl. Trinkwasser)	455 052	459 406	458 230
Aus Eigengewinnung (inkl. Brunnenwasser)	3 007 669	2 738 373	3 052 621
Oberflächenwasser aus Seen, Flüssen, Meeren	0	0	0
Menge des wiederverwendeten Wassers	184	192	169
Verwendetes Regenwasser	489	546	498
Abwasser	549 518	553 696	504 892

¹ Nur Standorte mit Produktion sind im Berichtsrahmen enthalten.

Optimierung der Lebensdauer

Für die Realisierung der Ziele einer Kreislaufwirtschaft setzt MAN auch auf die Optimierung der Lebenszeit von Produkten und Komponenten. Im Fokus stehen hierbei folgende Leitgedanken:

- Wiederverwendung von Bauteilen und Komponenten
- Wiederaufbereitung von Bauteilen, Komponenten und Fahrzeugen
- Instandhaltung und Reparatur von Produkten und verschlissenen Komponenten/Bauteilen

Nachfolgend gehen wir auf einige konkrete Beispiele zur Realisierung dieses Bausteins ein:

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement**

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

Kreislaufwirtschaft als Handlungsprinzip**Vorausschauendes Wartungsmanagement**

Ein vorausschauendes Wartungsmanagement hilft dabei, Fahrzeuge bedarfsgerecht zu warten und Verschleißteile rechtzeitig auszutauschen. Das proaktive, digitale Wartungs- und Reparaturmanagement MAN ServiceCare wertet alle relevanten Fahrzeugdaten aus und leitet sie an einen MAN Servicestützpunkt weiter, der wiederum aktiv und frühzeitig über anstehende Wartungsbedarfe informiert und Werkstatttermine intelligent koordiniert.

Wiederaufbereitung von gebrauchten Komponenten

Eine lange Lebenszeit der einzelnen Komponenten ist nicht nur wirtschaftlich sinnvoll, sondern vermeidet auch THG-Emissionen und Ressourcen, die bei der Neuproduktion anfallen bzw. verbraucht werden würden. MAN Truck & Bus bereitet aus diesem Grund Altmotoren bzw. -teile professionell auf und führt sie unter der Marke MAN Original Teile ecoline bzw. Original Motoren ecoline+ zurück in die Nutzungsphase. Im Berichtsjahr wurden etwa 12 000 ecoline Bauteile aufbereitet und verkauft. Das Portfolio umfasst mehr als 4 000 Positionen und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Nachhaltigkeit der Ersatzteilversorgung. Im Jahr 2022 wurden ca. 3 200 ecoline-Motoren verkauft, was einer Absatzsteigerung von fast 50 Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht.

Weiterverwendung von gebrauchten Fahrzeugbatterien

Batterien, die nach Ihrem Einsatz im Fahrzeug zurück zu MAN kommen, werden von uns intensiv analysiert. Falls die Batteriepacks nicht mehr als sogenannte Traktionsbatterie verwendet werden können, werden sie der Nachnutzung zugeführt. Dafür bieten sich nach heutigem Stand verschie-

dene Optionen: Eine davon ist die Verlängerung der Produktnutzung durch ein zweites Batterieleben (2nd Life), zum Beispiel als Pufferspeicher von Solar- oder Windkraftanlagen.

Dafür evaluiert MAN mit verschiedenen Partnern in realen Projekten, ob sich gebrauchte Lkw-Batterien für stationäre Speicher eignen. Hierzu werden rund 120 Lkw-Batteriepacks mit einem Energiegehalt von 18,6 kWh pro Pack an einen Speicherhersteller übergeben. Dabei liegt der Fokus auf Energiespeichersystemen für Industrieunternehmen (z.B. Peak Shaving, dem Ausgleichen von Ladespitzen). Hier sollen die technischen und betriebswirtschaftlichen Anforderungen für 2nd Life-Speichersysteme evaluiert werden. Insbesondere sollen Erkenntnisse in den Themenbereichen Sicherheit, Leistung der Batterie und Batterie-Restladezyklen gewonnen werden. Außerdem will MAN ein mögliches Pilotprojekt für ein 2nd Life-Speichersystem aus den MAN Batterien des ersten vollelektrischen Serien-Stadtbuses Lion's City E definieren.

Verbesserung der Produktnutzung und -auslastung

Wir möchten bereits vorhandene Kapazitäten bestmöglich nutzen, um damit eine bessere Auslastung unserer Produkte in der Nutzungsphase zu erreichen. Im Fokus stehen hierbei folgende Leitgedanken:

- Wiederverwendung von Produkten
- Umbau bzw. Nachrüstung und Freischaltung neuer Features
- Veränderung des Einsatzzwecks

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement**

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang


Kreislaufwirtschaft als Handlungsprinzip

Nachfolgend gehen wir auf einige konkrete Beispiele zur Umsetzung dieses Bausteins ein:

Vermietung von Fahrzeugen

Als Alternative zum Kauf eines neuen Lkw können Kunden über MAN Rental Nutzfahrzeuge direkt bei MAN „on demand“ mieten. Damit vermeidet man inaktive Standzeiten von Fahrzeugen und stellt bereits vorhandene Kapazitäten sinnvoll zur Verfügung.

Digitale Nachrüstung von Features

Digitale Services von MAN tragen dazu bei, Fahrzeuge auf den neuesten Stand zu bringen. So können über die  MAN Now-Technologie flexibel Upgrades im Fahrzeug installiert werden. Damit kann auch die Software von bereits in der Nutzung befindlichen Fahrzeugen mit neuen Funktionen ausgestattet werden – ohne dass ein Werkstattbesuch oder die Einrichtung einer neuen Hardware notwendig ist.

Innovative Geschäftsmodelle als Beschleuniger

MAN betrachtet neue Geschäftsmodelle, die den Wandel von einem linearen hin zu einem zirkulären Wirtschaftsmodell beschleunigen, als wegweisend für den Erfolg der Kreislaufwirtschaft. Um diese Geschäftsmodelle realisieren zu können, arbeiten wir unter anderem an folgenden Aspekten:

- Entwicklung von konkreten Zielen und deren Verankerung und Operationalisierung in der Organisation
- Schaffung von Datentransparenz entlang der Wertschöpfungskette und die Nutzung dieser Daten
- Aufbau von dedizierten internen Strukturen und externen Partnerschaften (das Denken in Ökosystemen)
- Identifikation existierender und neuer Potenziale

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement**

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

UMWELTMANAGEMENT

Integriertes Umwelt- und Energiemanagement

MAN steuert sein Umwelt- und Energiemanagement gemäß den Anforderungen der ISO 14001 und EMAS sowie das Energiemanagementsystem gemäß der ISO 50001 (→Energieverbrauch und CO₂-Emissionen, Seite 24).

Beide Systeme sind eng verknüpft zu einem integrierten System mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem gemäß ISO 45001.

Unser Standort in Olifantsfontein in Südafrika wurde im laufenden Geschäftsjahr 2022 nach ISO 14001 zertifiziert. Damit verfügen alle Standorte über eine Zertifizierung des Umwelt- und Energiemanagements gemäß ISO 14001. Die Zertifizierung des Energiemanagementsystems nach ISO 50001 ist an neun von zehn Standorten erfolgt.

Auch der Standort in Bánovce hat das Stage 1 Audit zur Erstzertifizierung nach ISO 14001 im Berichtsjahr 2022 bereits erfolgreich bestanden. Die vollständige Erst-Zertifizierung ist im ersten Quartal 2023 geplant. Das Arbeitsschutzmanagementsystem ISO 45001 ist hier – wie an den anderen MAN-Standorten – bereits zertifiziert.

Standortzertifizierungen

Standorte	Zertifiziert ISO 14001	Validiert EMAS	Zertifiziert ISO 45001	Zertifiziert ISO 50001
Lkw				
München	●	●	●	●
Krakau	●	●	●	●
Dachau	●	nv	●	●
Salzgitter	●	nv	●	●
Pinetown	●	nv	●	●
Bus				
Ankara	●	nv	●	●
Olifantsfontein	●	nv	●	2024
Starachowice	●	nv	●	●
Komponenten				
Bánovce	Stage 1	nv	●	2024
Nürnberg	●	●	●	●
Salzgitter	●	●	●	●

nv = nicht validiert

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement**

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

Umweltmanagement**Organisation und Zielsetzung**

Unsere Umweltmanagementsysteme sind in einem Verbundsystem über alle Standorte hinweg organisiert. Gemeinsam mit der Zentralfunktion für das Umwelt-, Energie- und Arbeitsschutzmanagementsystem arbeiten alle Standorte an der kontinuierlichen Verbesserung der Umwelt- und Sicherheitsleistung sowie der Energieeffizienz.

MAN Truck & Bus verfolgt übergeordnete Umwelt-, Klimaschutz- und Energieziele:

- Reduktion von CO₂-Emissionen (→Seite 25)
- Senkung des Energieverbrauchs (→Seite 25)
- Nutzung von erneuerbaren Energien (→Seite 24)
- Effiziente Wassernutzung und die Senkung der Abfallmengen (→Seite 32 f.)
- Zur Beurteilung und Berechnung der Umweltauswirkungen nutzt MAN den Production Environmental Footprint (PEF), der Umwelteinflüsse auf Basis der Methode der ökologischen Knappheit integriert. Zusätzlich zu den bereits definierten CO₂- und Energiezielen berücksichtigt der Production Environmental Footprint dabei die wesentlichen Umweltaspekte wie Frischwasser, Abfall oder VOC (Volatile organic components) -Emissionen.

Auf dieser Basis werden darüber hinaus Ziele und Maßnahmen an den Standorten erarbeitet und umgesetzt, die bei Bedarf durch weitere lokale Ziele und Maßnahmen ergänzt werden. Der Informationsaustausch zwischen Zentralbereich und Standorten erfolgt durch regelmäßige Treffen zu zu Umwelt-, Arbeits- und Klimaschutz sowie Energiemanagement in den Unternehmensbereichen.

Audits und Richtlinien

Die Fortschritte und Verbesserungen sowie die Konformität gemäß den Managementnormen werden regelmäßig durch externe Dienstleister und Auditoren geprüft. Interne Audits werden mit einem standortübergreifenden Auditorenteam durchgeführt. Im Berichtsjahr fand ein zweitägiges Training für unsere internen Auditoren statt. Damit erreichen wir neben der normkonformen Auditierung auch den Austausch zwischen den Standorten, um so voneinander lernen zu können.

Weitere wesentliche Systeme und Instrumente des systematischen Umwelt- und Energiemanagements sind:

- Firmeninterne Policies und Richtlinien
- Anweisungen für Umwelt- und Arbeitsschutz sowie Energie
- Interne Berichterstattung über gemeinsame Fortschritte
- Integrierte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu Umwelt-, Energie- und Arbeitsschutzthemen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement**Menschen und Kultur**

- Personalstrategie
- Attraktiver Arbeitgeber
- Berufsausbildung und Qualifizierung
- Vielfalt und Chancengleichheit
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

MENSCHEN UND KULTUR

MAN sieht in seiner Personalstrategie einen wichtigen Baustein auf dem Weg zu einer grundlegenden Transformation. Um junge und talentierte Fachkräfte zu gewinnen, Beschäftigte zu binden und Vielfalt im Unternehmen sichtbar zu machen, verfolgen wir die Vision eines „Strong Team“, das entscheidend zu unserem zukünftigen Erfolg beiträgt. Dafür bieten wir unter anderem umfassende Einstiegsprogramme für neue Mitarbeiter, ermöglichen fachliche Qualifizierung und setzen uns für eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit ein. Die Prävention von Arbeitsunfällen und die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter stellen wir über ein betriebliches Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement sicher.

Ziele im Fokus:

- Schaffung von attraktiven, wettbewerbsfähigen und flexiblen Strukturen im Unternehmen
- Zielgerichtete Nachwuchsförderung und Weiterbildung für alle Mitarbeiter und Führungskräfte
- Fortlaufende Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit in allen Unternehmensbelangen, unter anderem mit dem Ziel eines Anteils von mindestens 30 Prozent Frauen in Führungspositionen bis 2029



Kennzahlen 2022:

19,2 Jahre¹ Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

18 Stunden Durchschnittliche Anzahl an Qualifizierungsstunden

12,5% Anteil an Frauen in Führungspositionen

¹ aktive Belegschaft MAN Truck & Bus zum Stichtag 31.12.2022

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur**■ **Personalstrategie**

- Attraktiver Arbeitgeber
- Berufsausbildung und Qualifizierung
- Vielfalt und Chancengleichheit
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit**Compliance, Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang**

PERSONALSTRATEGIE

Im Rahmen der MAN-Strategie ist der Ansatz eines „Strong Team“ ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur und bedeutet für uns, auch künftig talentierte und kompetente Beschäftigte zu gewinnen, ihnen Entwicklungsmöglichkeiten und innovative Arbeitswelten zu bieten sowie die Vielfalt im Unternehmen aktiv zu fördern. Dabei tragen wir den gesellschaftlichen Veränderungen Rechnung und verankern die Verantwortung für diese Themen in unserer Unternehmenskultur. Die wesentlichen strategischen Prioritäten zur Umsetzung unserer Personalstrategie sind:

Beschäftigte gewinnen

Unsere Personalmarketingaktivitäten richten wir an den Anforderungen der Digitalisierung und den neuen Arbeitnehmergenerationen aus. Von Schülerpraktika, verschiedenen Ausbildungsberufen bis hin zu einem Global-Champion-Trainee-Programm sowie einem klassischen Direkteinstieg bieten wir vielfältige Einstiegsmöglichkeiten.

Beschäftigte binden

Wir bieten flexible Arbeitsmodelle wie New Work (Konzept zur Erleichterung der Vereinbarung von Beruf und Familie), Vertrauensarbeitszeit oder Homeoffice. Offene Raumkonzepte für verschiedene Arbeitsumgebungen sollen die Effizienz und die Innovationskraft sowie die Zufriedenheit unserer Beschäftigten erhöhen. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter mit zielgerichteten Qualifizierungsmaßnahmen und erkennen die erbrachte Leistung an, indem wir alle Beschäftigten am Unternehmenserfolg beteiligen, was in der Konzernbetriebsvereinbarung zur Erfolgsbeteiligung geregelt ist. Gleichzeitig sind Arbeitsschutz und -sicherheit ein wichtiges Anliegen für MAN als produzierendes Unternehmen.

Vielfalt leben

Wir begreifen Vielfalt als Chance und sehen darin einen zentralen Baustein unserer Personalstrategie. Dabei verfolgt MAN unterschiedliche Standards,

um Vielfalt innerhalb des Unternehmens aktiv zu gestalten. Dies belegt unter anderem die 2019 abgeschlossene Konzernbetriebsvereinbarung „Pluralität, Inklusion, Respekt und Toleranz“.

Organisation

Die Personalarbeit wird vom Personalvorstand und Arbeitsdirektor der MAN Truck & Bus verantwortet und über das zentrale Personalressort gesteuert. In den Kompetenzbereichen erarbeiten wir einheitliche Methoden sowie Instrumente und bündeln Kompetenzen, um hohe einheitliche Qualitätsstandards zu setzen und Synergien zu nutzen.

Grundsätze und Leitlinien

MAN ist in mehr als 180 Ländern aktiv. Wir stehen für Respekt und Toleranz und bekennen uns klar zu Vielfalt und Chancengleichheit, ungeachtet von Alter, Geschlecht, Religion, ethnischer Herkunft und sexueller Orientierung. Die Entwicklung der Regionen, in denen MAN mit Produktionsstandorten vertreten ist, wird durch Rekrutierungsmaßnahmen im lokalen Umfeld vorangetrieben. Einen verbindlichen Rahmen der Personalarbeit weltweit bilden folgende Regelwerke:

- UN Global Compact
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Code of Conduct (Verhaltenskodex) in seiner neuesten Fassung
- Charta der Arbeitsbeziehungen
- Charta der Zeitarbeit
- Internationale Rahmenvereinbarung von MAN auf Basis der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement**Menschen und Kultur** Personalstrategie **Attraktiver Arbeitgeber** Berufsausbildung und
Qualifizierung Vielfalt und
Chancengleichheit Arbeits- und
GesundheitsschutzProdukt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Strong Team

Wir wollen wettbewerbsfähige und flexible Strukturen schaffen, um robust und widerstandsfähig zu werden und dies auch in Krisenzeiten zu bleiben. Das schaffen wir, indem jeder einzelne Mitarbeiter und jede einzelne Mitarbeiterin seinen und ihren Teil zum gemeinsamen Erfolg beiträgt – als „Strong Team“. Um diesen Anspruch zu verwirklichen, verfolgt das Unternehmen unter anderem folgende Ziele:

- neue Beschäftigte über umfassende Einstiegsprogramme schnellstmöglich in die MAN-Welt zu integrieren,
- fachliche und überfachliche Qualifizierung und Entwicklung zu fördern,
- den Aufbau fachlicher und internationaler Netzwerke zu gewährleisten,
- bereichsübergreifende Zusammenarbeit zu fördern,
- interne Requalifizierung zu ermöglichen sowie Beschäftigte im Rahmen der Transformation zu unterstützen.

Der Strukturwandel unserer Arbeitswelt wird insbesondere durch Megatrends wie die Globalisierung und den Einsatz neuer Technologien wie Digitalisierung, autonomes Fahren und Elektromobilität beeinflusst. Dadurch verändern sich auch die Bedürfnisse der Mitarbeiter und Bewerber. MAN braucht Beschäftigte mit Kompetenzen, die jetzt und auch in Zukunft gefragt sein werden. Dabei betrachten wir es als unsere Aufgabe, Beschäftigte kontinuierlich fortzubilden und ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln, um einen nachhaltigen Kulturwandel voranzutreiben.

Nachwuchsförderung

Wir bieten akademischem Nachwuchs verschiedene Möglichkeiten, bei MAN beruflich Fuß zu fassen. Dazu gehören beispielsweise Praktika, Stipendien, Abschlussarbeiten und Talentprogramme (Global-Champion-

Trainee-Programm, Doktorandenprogramm). Zusätzlich kooperiert MAN im Ausbildungsbereich mit strategisch wichtigen Partnerhochschulen, zum Beispiel im Rahmen verschiedener dualer Studiengänge. Weitere Kooperationen mit Hochschulen bestehen in technisch ausgerichteten Masterstudiengängen. Im Rahmen von Doktorandenprogrammen arbeitet MAN mit einer Vielzahl an Lehrstühlen in einem deutschlandweiten Kooperationsnetzwerk zusammen. Im Fokus unserer Nachwuchsförderung stehen unsere MAN-Zukunftsfelder Digitalisierung, Elektrifizierung und Automatisierung.

Sichere Arbeitsplätze

MAN Truck & Bus hat als ein weltweit führender Nutzfahrzeughersteller den Anspruch, seine Marktposition unter Einsatz seiner Leistungsfähigkeit und Innovationskraft weiter auszubauen. Dadurch möchte MAN seine Zukunft und die seiner Mitarbeiter positiv gestalten. Im Zuge einer Neuausrichtung des Produktionsverbunds befindet sich MAN aktuell in einem umfassenden Transformationsprozess. Trotz globaler Herausforderungen wie der Corona-Pandemie, dem Krieg in der Ukraine und der angespannten Lage in den Lieferketten ist es unser Ziel, Arbeitsplätze langfristig zu sichern und wettbewerbsfähig zu bleiben. Maßnahmen wie der 2021 abgeschlossene Zukunftstarifvertrag mit der IG Metall helfen uns dabei, diese Ziele zu erreichen, und bestätigen uns darin, für die Zukunft die richtigen Weichen gestellt zu haben.

Arbeitnehmerrechte

Die Verhaltensgrundsätze des Code of Conduct basieren auf den gemeinsam gelebten MAN-Unternehmenswerten: Kundenorientierung, Integrität, Respekt, Teamgeist und Entschlossenheit. Der Code of Conduct stellt Integrität und die Verantwortung jedes Einzelnen in den Mittelpunkt. Und

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

 Personalstrategie Attraktiver Arbeitgeber Berufsausbildung und
Qualifizierung Vielfalt und
Chancengleichheit Arbeits- und
GesundheitsschutzProdukt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

Attraktiver Arbeitgeber

er erklärt anhand praktischer Beispiele, wie jeder und jede dieser Verantwortung nachkommen und sich angemessen verhalten kann – gerade auch in Konfliktsituationen. Integrität sowie gesetzes- und regelkonformes Verhalten sind die Grundlagen unseres unternehmerischen Handelns und haben für MAN einen hohen Stellenwert. Regelverstöße können über das unternehmensweite Hinweisgeberportal „Speak up!“ oder bei dem Compliance Officer bzw. den Compliance-Ansprechpartnern der Resorts gemeldet werden.

Darüber hinaus bilden Integrität sowie regel- und gesetzeskonformes Verhalten die Grundlage für die Reputation des Konzerns, für das Vertrauen seiner Kunden und Geschäftspartner, für das Wohlergehen seiner Beschäftigten sowie für einen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg, der nicht durch das Risiko hoher finanzieller Schäden aus Bußgeldern, Gewinnabschöpfungen und Schadensersatzverpflichtungen oder strafrechtlicher Verfolgung beeinträchtigt werden soll. Hinweisen zu Diskriminierung sowie individuellen Vergehen, wie z. B. Diebstählen, wurde im Berichtsjahr 2022 nachgegangen und diese wurden bei Bestätigung geahndet.

MAN erkennt das Recht der Arbeitnehmer an, Gewerkschaften zu bilden, ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen. In Deutschland ist nahezu die gesamte Stammebelegschaft durch Kollektivvereinbarungen abgedeckt. Weltweit liegt der Anteil der Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich kollektiver Regelungen fallen, bei knapp 90 Prozent. Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit oder darauf, Tarifverhandlungen zu führen, möglicherweise verletzt wurde oder erheblich bedroht sein könnte, sind uns nicht bekannt.

Beschäftigtenstruktur

Die Definition der Belegschaft umfasst alle aktiven Beschäftigten (Stammebelegschaft), Beschäftigte in der passiven Phase der Altersteilzeit sowie Auszubildende. Leiharbeitnehmer sind hierin nicht enthalten.

Die Veränderungen in der Mitarbeiterzahl im Inland sind zum großen Teil das Ergebnis eines im Jahr 2021 aufgesetzten und ausgerollten Personalabbauprogramms auf freiwilliger Basis, das 2022 fortgeführt wurde. So wurden den Beschäftigten auf Basis doppelter Freiwilligkeit verschiedene Personalinstrumente angeboten: Altersteilzeit, Aufhebungsverträge, der Wechsel in eine Transfergesellschaft und ein Wechsel zu einem anderen Unternehmen des Volkswagen Konzerns. Im Ausland wurde der Produktionsstandort Bánovce (Slowakei) konsolidiert und ist somit nun Teil der Beschäftigtenstruktur. Außerdem wurde der Produktionsstandort Krakau (Polen) ausgebaut und Beschäftigte wurden neu eingestellt.

Anzahl der Beschäftigten nach Geschäftsfeldern

	2020	2021	2022
Commercial Vehicles	37 665	34 702	35 230
Sonstige (Konzernleihen)	5	4	2
MAN Truck & Bus	37 670	34 706	35 232

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

 Personalstrategie Attraktiver Arbeitgeber Berufsausbildung und
Qualifizierung Vielfalt und
Chancengleichheit Arbeits- und
GesundheitsschutzProdukt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

Attraktiver Arbeitgeber

Mitarbeiterstruktur¹

	2020	2021	2022
Stammbelegschaft	34 741	32 111	32 648
davon weiblich	4 593	4 269	4 485
davon männlich	30 148	27 842	28 163
davon Teilzeitbeschäftigte	1 134	981	987
davon weiblich	812	718	704
davon männlich	322	263	283
davon befristet angestellt	2 154	1 832	2 879
davon weiblich	373	323	576
davon männlich	1 781	1 509	2 303
Auszubildende	2 410	2 083	2 010
davon weiblich	352	310	307
davon männlich	2 058	1 773	1 703
davon in Deutschland	1 573	1 387	1 255
Beschäftigte in Altersteilzeit passive Phase	514	508	572
Belegschaft	37 665	34 702	35 230
Leiharbeitnehmer	1 714	1 985	2 376
davon weiblich	120	183	339
davon männlich	1 594	1 802	2 037

¹ jeweils zum Jahresende

Fluktuation

Die Fluktuationsrate gibt an, wie viel Prozent der Beschäftigten das Unternehmen innerhalb eines Jahres verlassen. Diese Kennzahl wird ohne befristete Arbeitsverhältnisse, Renteneintritte und Altersteilzeit erfasst. Aus den hiervon betroffenen 2 390 Abgängen im Jahr 2022 (2021: 2 426) resultiert eine Fluktuationsrate von 7,4 Prozent. Somit ist die Fluktuation um 0,1 Prozentpunkte niedriger als im Vorjahr (7,5 Prozent).

Anzahl der Beschäftigten im In- und Ausland

	2020	2021	2022
Inland	21 285	20 197	19 467
davon MTB ¹	15 482	14 598	14 013
davon MTBD ² + MSSG ³	5 803	5 599	5 454
Ausland	16 380	14 505	15 763
davon Produktionsstandorte	9 567	7 651	9 199
davon Vertriebsgesellschaften (NSC)	6 813	6 854	6 564
Gesamt	37 665	34 702	35 230
Auslandsanteil in %	43	42	45

¹ MAN Truck & Bus SE² MAN Truck & Bus Deutschland GmbH³ MAN Service & Support GmbHAltersstruktur¹

	2020	2021	2022
≤ 30	6 589	5 994	6 395
31–40	9 401	8 586	8 561
41–50	9 623	8 845	8 916
51–60	8 003	7 506	7 558
≥ 61	1 125	1 180	1 218
Gesamt	34 741	32 111	32 648

¹ nur Stammbelegschaft

Insgesamt haben wir im Berichtsjahr 3 401 Menschen eingestellt, 2 893 haben unser Unternehmen verlassen.¹

¹ Bei den Beschäftigten, die das Unternehmen verlassen haben, sind 503 befristete Arbeitsverhältnisse, Renteneintritte und Austritte aufgrund von Altersteilzeit berücksichtigt. Diese sind in den zuvor genannten Abgängen (2 390) nicht enthalten. Die im Berichtszeitraum durchgeführten Entkonsolidierungen der NSC Thailand und NSC Russland sind in den oben angegebenen Fluktuationsdaten nicht berücksichtigt.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

- Personalstrategie
- Attraktiver Arbeitgeber
- Berufsausbildung und Qualifizierung**
- Vielfalt und Chancengleichheit
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

BERUFSAUSBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

Berufsausbildung und duales Studium

Wir fördern technischen und kaufmännischen Nachwuchs durch eine qualifizierte Ausbildung und das Angebot eines dualen Studiums bzw. durch ein Studium im Praxisverbund. Die Ausbildung der deutschen Standorte ist zentral in der MAN Academy verankert, die der ausländischen Standorte dezentral in den jeweiligen Personalbereichen. So begannen im Herbst 2022 465 Auszubildende und neun dual Studierende in Deutschland, der Türkei und Polen, mit einem weiblichen Anteil von 15 Prozent bei den Auszubildenden und 22 Prozent bei den dual Studierenden, eine berufliche Karriere bei MAN Truck & Bus. Die Ausbildungsquote der unterschiedlichen Standorte betrug im Berichtsjahr zwischen ein und vier Prozent. Dies beschreibt den Anteil der Auszubildenden und dual Studierenden an der Stammebelegschaft der Standorte mit einer Ausbildung.

Im Berichtsjahr befanden sich 2 010 Auszubildende in einem von über 23 verschiedenen Ausbildungsberufen – davon 15 Prozent Frauen. In Kooperation mit verschiedenen Hochschulen absolvieren derzeit an unseren Standorten in Deutschland 57 Studierende in 13 unterschiedlichen Studiengängen ihr duales Studium – davon sind 30 Prozent weiblich.

Um MAN auf die digitale Zukunft der Arbeitswelt vorzubereiten und die Auszubildenden und dual Studierenden mit den Herausforderungen der Industrie 4.0 vertraut zu machen, werden ihnen im Rahmen ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums entsprechende Inhalte vermittelt. Dazu wurde ergänzend zu der praktischen Beschäftigung die Plattform „Berufsausbildung 4.0“ weiter ausgebaut und mobile Endgeräte jedem Auszubildenden bzw. dualen Studierenden in Deutschland zur Verfügung gestellt. Weiterhin investiert MAN konsequent in neue Technologien und bietet

Qualifizierungsprogramme zu alternativen Antrieben wie Hybrid- oder Elektroantrieb sowie zur kollaborativen Robotertechnologie und Augmented Reality an. MAN legt außerdem großen Wert auf die Digitalisierung und Schulungen im Bereich Elektromobilität für Montageberufe. Neben den technischen Aspekten sind auch soziales Engagement und Nachhaltigkeit feste Bestandteile des Lehrprogramms, was Kooperationen mit verschiedenen Vereinen und die jährliche Ausbildung von Energiescouts zeigen.

Aus- und Weiterbildungskosten¹

In €	2020	2021	2022
Kosten für Aus- und Weiterbildung	23 552 731	17 134 000	41 385 675

¹ In den Jahren 2020 und 2021 wurden die Kosten der Weiterbildung berichtet, ab 2022 die Kosten für Aus- und Weiterbildung: 26 402 908 € entfielen dabei auf die Ausbildung und 14 982 767 € auf die Weiterbildung. Dies entspricht zusammen den Gesamtkosten von 41 385 675 €.

Studium

MAN ermöglicht durch die Förderung des Deutschlandstipendiums leistungsstarken Studierenden Bildungschancen unabhängig von ihrer sozialen Herkunft. Seit 2011 wurden bisher rund 400 Stipendien gefördert. Im Berichtsjahr wurden 19 Deutschlandstipendiaten unterstützt. Der Fokus liegt insbesondere auf Studiengängen im Bereich Elektro- und Fahrzeugtechnik sowie Informatik. Im Zuge der Digitalisierung sind insbesondere Zukunftskompetenzen für neue Technologien wie Elektromobilität, autonomes Fahren oder digitale Vernetzung und Energieinformatik weitere Schwerpunkte.

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur**

- Personalstrategie
- Attraktiver Arbeitgeber
- Berufsausbildung und
Qualifizierung**
- Vielfalt und
Chancengleichheit
- Arbeits- und
Gesundheitsschutz

**Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit****Compliance,
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang****Berufsausbildung und Qualifizierung****Weiterbildung und Qualifizierung**

Im Zuge der Transformation von MAN werden neue Arbeitnehmergenerationen Teil des Unternehmens und verändern die Anforderungen an Arbeitsweisen, die Arbeitsumgebung sowie die Formen der Zusammenarbeit, der Kommunikation und des Führungsverhaltens. Vor diesem Hintergrund haben wir zielgerichtete Maßnahmen für die kontinuierliche Weiterbildung und Qualifizierung entwickelt. Im Jahr 2022 nahmen die Beschäftigten der Stammebelegschaft rund 123 000-mal an etwa 6 800 Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teil. Die durchschnittlichen Qualifizierungsstunden pro Mitarbeiter lagen 2022 bei 18,0 (2021: 21,6) Stunden.

Interne Experten vermitteln im Rahmen der Berufsfamilienakademien (BFA) spezifische Fachkompetenzen und sichern dadurch den systematischen Wissenstransfer und die Qualifizierung der Beschäftigten. Die MAN Academy erweitert dieses Angebot mit dem Ziel, dass es weltweit

einheitliche Qualitäts- und Kompetenzstandards gibt. Strategische und technologische Neuerungen sowie der Umbruch der Arbeitswelt, getrieben durch CO₂-freie Mobilität, Digitalisierung und Automation, erfordern zielgerichtete Qualifizierungen und neue Lernformen. Bei allen Qualifizierungsinhalten ist uns die Digitalisierung der Lernformate besonders wichtig. Hierbei legen wir unseren Fokus auf die Implementierung von externen digitalen Lernplattformen.

Weiterentwicklung in Führung und Management

Damit Führungskräfte weiterhin neue Denkanstöße zu Management- und Führungsthemen erhalten und sich austauschen können, haben wir Qualifizierungsangebote von Präsenz- auf Onlineveranstaltungen umgestellt. Der Schwerpunkt lag dabei auf Themen wie Führung in der Transformation sowie Pluralität und Inklusion.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

- Personalstrategie
- Attraktiver Arbeitgeber
- Berufsausbildung und Qualifizierung
- Vielfalt und Chancengleichheit
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Chancengleichheit

Die Themen Vielfalt und Chancengleichheit betrachten wir bei MAN als eine grundlegende Voraussetzung, um die Zukunft des Unternehmens zu sichern. Wir entwickeln unsere Unternehmenskultur weiter und laden unsere Mitarbeiter dazu ein, ihre vielfältigen Fähigkeiten, ihr Wissen, ihre Erfahrungen und ihre Perspektiven in unser Unternehmen einzubringen. Um eine nachhaltige Umsetzung zu gewährleisten, haben wir dafür die Abteilung „Diversity & Inclusion“ gegründet. Ziel ist die Etablierung einer vielfältigen und inklusiven Kultur, um MAN angesichts des demografischen und gesellschaftlichen Wandels zu stärken und den zukünftigen Erfolg des Unternehmens zu sichern. Wir bieten die gleichen Möglichkeiten für alle Menschen, unabhängig von ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit, Geschlecht, geschlechtlicher Identität, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Hautfarbe, politischer Einstellung, sozialer Herkunft oder sonstigen gesetzlich geschützten Merkmalen.

Ein Fokus liegt auf der Chancengleichheit aller Mitarbeiter. Angehende weibliche Fach- und Führungskräfte begleitet MAN zum Beispiel durch spezielle Personalentwicklungsmaßnahmen, wie dem Mentoring-Programm oder einem Orientierungsangebot, um potenzielle Kandidatinnen für eine Führungslaufbahn zu motivieren. Im Rahmen unserer Leitlinie für die Besetzung von Führungspositionen achten wir bei der Stellenbesetzung auf Vielfalt und streben insbesondere eine angemessene

Berücksichtigung von Frauen an. Unsere angehenden Führungskräfte werden in einer Schulung für das Thema Chancengleichheit sensibilisiert. Der Anteil weiblicher Führungskräfte lag im Berichtsjahr bei 12,5 Prozent (2021: 12,6 Prozent). Zusätzlich erfüllt der Aufsichtsrat der Gesellschaft hinsichtlich der Zusammensetzung aus Frauen und Männern das vom Aufsichtsrat gemäß § 111 Abs. 5 AktG gesetzte Ziel eines Frauenanteils von mindestens 30 Prozent.

Wir arbeiten an der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. MAN bietet deshalb verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, eine Position in Vollzeit in zwei Teilzeitstellen umzuwandeln. Auch für Führungskräfte bieten wir Teilzeitmodelle an. Zudem haben wir die Kriterien für den Einstieg in eine Führungskarriere um den Aspekt „Soziale Breiterefahrung wie Pflegezeit, Mutterschutz und Elternzeit“ ergänzt.

Frauen in Managementpositionen

	2020	2021	2022
Top Management			1
Oberes Management	36	30	31
Management	76	80	74
Gesamt	112	110	106
Anteil ¹ in %	10,7	12,6	12,5

¹ Frauen im Management zu Management gesamt

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur**

- Personalstrategie
- Attraktiver Arbeitgeber
- Berufsausbildung und
Qualifizierung
- **Vielfalt und
Chancengleichheit**
- Arbeits- und
Gesundheitsschutz

**Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit****Compliance,
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang****Vielfalt und Chancengleichheit****Inklusion**

Diversität und Inklusion sind Teil eines ganzheitlichen strategischen Ansatzes, den wir bei MAN verfolgen, um langfristig erfolgreich zu sein. Unternehmensleitung, Gesamtbetriebsrat und Gesamtschwerbehindertervertretung begreifen Inklusion als Chance zur Umsetzung von Vielfalt und Chancengleichheit. Inklusion beschreibt dabei die Berücksichtigung von verschiedenen Meinungen, Perspektiven, Erfahrungen und anderen Faktoren. Bereits im März 2017 hat das Unternehmen deshalb die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Eine Maßnahme, die dazu beiträgt, den inklusiven Wandel bei MAN zu gestalten, sind die „Skill Capture for inclusive Leadership Labs“. Im Zuge dieser Labs werden alle Führungskräfte seit September 2020 zu Plu-

ralität und Inklusion geschult. Die Schulungen verfolgen einen nachhaltigen Ansatz und sollen das Management durch Anregungen und Ideen dazu ermutigen, neue Denkmuster zu etablieren.

Ein Schwerpunkt beim Thema Inklusion liegt zudem auf der Einbindung von Menschen mit Behinderung. Im Berichtsjahr waren in Deutschland 1 472 (2021: 1 487) schwerbehinderte Mitarbeiter bei MAN beschäftigt. Gelebte Inklusion am Standort München zeigt sich beispielsweise durch Arbeitsplatzumgestaltungen, Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen, barrierefreie Kommunikation mit gehörlosen Mitarbeitern sowie Unterstützung bei der Gestaltung des Arbeitsumfeldes und -weges bei individuellen Beeinträchtigungen der Mobilität.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement**Menschen und Kultur**

- Personalstrategie
- Attraktiver Arbeitgeber
- Berufsausbildung und Qualifizierung
- Vielfalt und Chancengleichheit
- Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ



Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement

Demografischer Wandel, Digitalisierung, der Umstieg auf neue Antriebstechnologien, die Bewältigung der Corona-Pandemie sowie die zeitgemäße Auslegung von Arbeits- und Gesundheitsschutz sind die wesentlichen Herausforderungen, denen sich MAN stellt. Eine zentrale Rolle spielt dabei das sich rasant wandelnde Produktportfolio. So erfordert beispielsweise die Arbeit an elektrisch angetriebenen Fahrzeugen einen angepassten Arbeitsschutz. Als Bestandteile eines umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes haben arbeitsmedizinische Vorsorge, Prävention, betriebliche Gesundheitsförderung, das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement und Ergonomie bei MAN einen hohen Stellenwert. Das Gesundheitsmanagement bei MAN verfolgt eine unternehmensübergreifende Strategie. Die Erarbeitung und Sicherstellung standortübergreifender Grundsätze zielen auf eine gemeinsame strategische Ausrichtung der Gesundheitsdienste weltweit ab. Die einzelnen Standorte legen darüber hinaus eigenständig Maßnahmen bedarfsorientiert fest. Zudem steht das Gesundheitsmanagement im stetigen Austausch mit den Marken des Volkswagen Konzerns und arbeitet in verschiedenen Arbeitskreisen zusammen. Sicherheit und Gesundheit sind nicht Gegenstand weltweit formeller Vereinbarungen, sondern werden lokal geregelt.

Prävention und Arbeitsschutz

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz umfasst alle Maßnahmen zur Prävention von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten. Alle Werke bewerten systematisch die Ergonomie von Arbeitsplätzen sowie physische und psychische Gefährdungen am Arbeitsplatz. Konzernweit haben wir alle vorhandenen Maßnahmen zur Senkung der Unfallzahlen und Prävention von berufsbedingten Krankheiten weiterentwickelt. Darüber hinaus führen wir regelmäßig interne und

externe Arbeitsschutz-Audits und Begehungen in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit durch. Die fortlaufende Verbesserung wurde durch die erneute Zertifizierung des Arbeitsschutzmanagementsystems an allen Standorten von MAN Truck & Bus nachgewiesen. Alle Produktionsstandorte von MAN sowie der Standort Dachau und das Ersatzteillager Salzgitler sind nach ISO 45001 zertifiziert.

Der Arbeitsschutz ist in der strategischen Säule Nachhaltigkeit fester Bestandteil der Produktionsstrategie. Mit der Initiative „Safety first“ wird der Arbeitsschutz priorisiert und die Sicherheit sowie die Gesundheit der Beschäftigten werden als zentrale Elemente betrachtet. Das Sicherheitsverständnis unserer Mitarbeiter stärken wir zudem durch geeignete Maßnahmen wie die aktuelle Kampagne „One Second Counts“. Um unsere strategische Entwicklung auch organisatorisch zu begleiten, haben wir im Jahr 2021 den Bereich Corporate Safety Solutions (CSS) gegründet und die Arbeitsschutzabteilung am Standort München mit der übergeordneten Koordination und Steuerung aller Arbeitsschutzaktivitäten beauftragt. Die Abteilung haben wir im Berichtsjahr weiter ausgebaut und in den betrieblichen Strukturen und Gremien verankert. Somit werden alle Arbeitsschutzaktivitäten im Rahmen der Produktionsstrategie gebündelt und die fachliche Zusammenarbeit mit den Standorten verbessert. So wurden in mehreren Workshops jeweils fünf Top-Ziele für jeden Standort bis 2025 erarbeitet. Dazu gehören zum Beispiel der Einsatz einer einheitlichen Occupational Health and Safety-Software oder die Erarbeitung von verhaltensbezogenen Maßnahmen, um die Zahl der Unfälle zu reduzieren.

Um den Arbeitsschutz weiter zu optimieren und messbar zu machen, haben wir im Berichtszeitraum die Einführung des Safety Performance Index (SPI) vorangetrieben. Der SPI ist eine datenbasierte Kennzahl, die zur Bewertung der Sicherheitsleistungen aller Werke und Prozesse dient. Das damit einhergehende Arbeitsschutzmodell bietet Transparenz in allen betrieblich relevanten Arbeitsschutzprozessen und macht die jeweilige Arbeitsschutzleistung an den Produktionsstandorten

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

- Personalstrategie
- Attraktiver Arbeitgeber
- Berufsausbildung und Qualifizierung
- Vielfalt und Chancengleichheit
- Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

Arbeits- und Gesundheitsschutz

messbar und vergleichbar. Dadurch können zukünftig noch besser betriebliche Präventionsprogramme abgeleitet und umgesetzt werden. 2022 kam es zu einem (2021: keinem) tödlichen Arbeitsunfall¹.

Arbeitsunfälle¹

	2020	2021	2022
Anzahl Arbeitsunfälle ²	348	296	343
Unfallhäufigkeitsindex ³	9,98	9,43	10,20

¹ Nur gemeldete Arbeitsunfälle der Stammelegschaft an Produktions- und produktionsnahen Standorten. Alle Angaben ohne Leiharbeitnehmer. Die Berücksichtigung der Ausfalltage endet zum 31. Dezember eines Geschäftsjahres.

² Arbeitsunfälle definieren wir gemäß dem deutschen Sozialgesetzbuch als Unfälle von Versicherten infolge ihrer versicherten Tätigkeit. Wir erheben Arbeitsunfälle ab einem Tag Ausfallzeit.

³ Der Unfallhäufigkeitsindex gibt Auskunft über die Häufigkeit von Arbeitsunfällen bezogen auf die Summe aller geleisteten Arbeitsstunden. Die zugrunde liegende Formel ist die Anzahl der Betriebsunfälle x 1 Mio geleistete Arbeitsstunden.

Gremien zur standortübergreifenden Zusammenarbeit

Wir fördern die Gesundheit aller Beschäftigten durch Maßnahmen, die Unfälle reduzieren, berufsbedingte Erkrankungen vermeiden und die Gesundheit erhalten. Zudem steht es den Beschäftigten offen, über das betriebliche Vorschlagswesen Ideen für weitere Maßnahmen im Arbeitsschutz einzureichen. Im Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) tauschen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer an allen deutschen Standorten zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aus. An den ausländischen Produktionsstandorten sind ähnliche Gremien vorhanden. Das Betriebsratsgremium Gesamtbetriebsrat – Deutsche Standorte (GBR) hat einen Vertreter benannt, der an den internationalen Sitzungen der Arbeitsschutzexperten teilnimmt und Arbeitnehmerbelange einbringt.

Betrieblicher Gesundheitsschutz

Bei MAN haben der Schutz und die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter eine hohe Priorität. Daher integrieren wir aktuelle arbeitsmedizinische Erkenntnisse in betriebliche Prozesse, um eine nachhaltige betriebliche Gesundheitsförderung zu stärken. Eine suffiziente Notfallversorgung im Bedarfsfall und ein effizientes betriebliches Wiedereingliederungsmanagement ergänzen unseren Maßnahmenkatalog.

Das MAN-Gesundheitswesen berät den Arbeitgeber hinsichtlich einer unternehmensumfassenden Gesundheitsmanagementstrategie und deren Umsetzung. Es engagiert sich darüber hinaus mit dem Ziel der Erhaltung, Förderung und Wiederherstellung der Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter. Direkte Maßnahmen zur Förderung der körperlichen und psychischen Gesundheit orientieren sich dabei an den Betriebsverhältnissen. Gezielte Initiativen fördern zudem das individuelle gesundheitliche Verhalten der Beschäftigten und stärken deren Eigenverantwortung.

Neben der fortlaufenden betrieblichen Bewältigung der Corona-Pandemie informierte das MAN-Gesundheitswesen im Berichtsjahr schwerpunktmäßig u.a. zum Thema „Mentales Wohlbefinden“. Online-Achtsamkeitstrainings, regelmäßige Artikel im Intranet sowie das Mitarbeiterunterstützungsprogramm „Diaphon“ sensibilisierten und unterstützten dabei Mitarbeiter und Führungskräfte. Mit arbeitsmedizinischer Expertise begleitete das MAN-Gesundheitswesen außerdem den Wandel im Bereich „Neue Arbeitswelten“. Mögliche psychische und physische Belastungen, die durch die Arbeit im Homeoffice entstehen können, wurden aktiv thematisiert und passende Kompensationshilfen angeboten.

¹ Bei dem tödlichen Betriebsunfall handelt es sich um einen Fremdfirmenmitarbeiter des Sicherheitsdienstes, der im Rahmen eines Werkvertrages beauftragt war.

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur**

- Personalstrategie
- Attraktiver Arbeitgeber
- Berufsausbildung und
Qualifizierung
- Vielfalt und
Chancengleichheit

- Arbeits- und
Gesundheitsschutz**

**Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit****Compliance,
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang****Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Unser bestehendes Portfolio, wie zum Beispiel ausführliche ärztliche Beratungen und der medizinische Check-up, konnte dazu einen wichtigen Beitrag leisten.

Durch die Erarbeitung einer standortübergreifenden Gesundheitsstrategie wird innerhalb der MAN die koordinierte Umsetzung von Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit erreicht. Der enge und stetige globale

Austausch mit den Marken des Volkswagen Konzerns und TRATON sowie die Zusammenarbeit in Arbeitskreisen stellen darüber hinaus ein abgestimmtes Handeln aller Gesundheitsakteure der VW-Marken sicher. Bedarfsorientiert planen die Gesundheitswesen der einzelnen MAN-Werke zudem eigenständig Maßnahmen.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

**Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit**Compliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

PRODUKT-, SERVICE- UND VERKEHRSSICHERHEIT

Für MAN ist es Chance und Herausforderung zugleich, die Verkehrssicherheit auf den Straßen zu erhöhen und die tägliche Arbeit unserer Kunden mit unseren Lösungen zu vereinfachen. Als „Smart Innovator“ setzen wir auf intelligente Fahrerassistenzsysteme und wollen durch Pilotprojekte beim autonomen Fahren einer der Vorreiter in diesem Feld sein. Unser Ziel ist es, MAN-Produkte noch sicherer, effizienter und innovativer zu machen.



Ziele im Fokus:

- Fortlaufende Sicherheitsüberprüfung und -überwachung unserer Produkte
- Erhöhung der Verlässlichkeit und Sicherheit unserer Produkte durch eine kontinuierliche Innovation bis hin zum autonomen Fahren
- Maximale Reduzierung von Verkehrsunfällen, unter anderem durch technologische Weiterentwicklungen von Assistenzsystemen
- Maximierung der Kundenzufriedenheit

Kennzahlen 2022:

- 34 %** Reduktion kritischer Ereignisse beim Fahren durch das Fahrerassistenzsystem Adaptive Cruise Control
- 100 %** MAN-Produkte werden fortlaufend auf Sicherheitsaspekte überprüft und überwacht
- 90 %** Befragter Kunden bewerten ihre Customer Experience im Service mit mindestens 4 von 5 Sternen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

**Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit**Compliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit**Produktsicherheit**

Neben dem Thema der Dekarbonisierung steht für MAN insbesondere die Sicherheit seiner Produkte für Fahrer und Verkehrsteilnehmer im Fokus. Erhöhte Ansprüche unserer Kunden an die Verkehrssicherheit erfüllen wir unter anderem durch digitale Assistenzsysteme, zunehmend automatisierte Dienste sowie durch unsere professionellen Fahrertrainings ProfiDrive®.

Alle MAN-Produkte werden fortlaufend auf Sicherheitsaspekte überprüft und überwacht. MAN Truck & Bus kommt seiner Verantwortung für die in Verkehr gebrachten Produkte durch intensive und systematische Produktbeobachtung, effiziente Meldewege und eine für diesen Zweck etablierte Gremienstruktur nach. Dies ist über die Teilkonzernrichtlinie 19 101 geregelt, die auf der Volkswagen Konzernrichtlinie 4 „Produktsicherheit und -konformität“ basiert. Über die dort beschriebene Systematik werden die Produktsicherheit und Regelkonformität der Produkte von MAN Truck & Bus überwacht und sichergestellt.

Fahrerassistenzsysteme

Um die Sicherheit im Fahrzeug und auf der Straße zu erhöhen, setzt MAN auf kontinuierliche Innovationen. Um Risiken im Verkehr weiter zu reduzieren, setzen die Truck-Modelle für den Fernverkehr auf neueste Fahrerassistenzsysteme, die im Rahmen langjähriger Unfallforschung entwickelt wurden. Einige Beispiele werden im Folgenden genannt, weitere Informationen dazu finden Sie auf unserer [Website](#).

- Abbiegehilfe
- Spurwechselhilfe (LCS – Lane Change Support)
- MAN CruiseAssist
- Adaptive Cruise Control (ACC)
- Stauassistent

- Notbremsassistent (EBA)
- Spurüberwachungssystem (LGS – Lane Guard System)
- MAN OptiView

Fahrerassistenzsysteme von MAN erhöhen die Sicherheit im Straßenverkehr und können zudem dazu beitragen, den Kraftstoffverbrauch zu reduzieren. Das bestätigt auch das europäische Forschungsprojekt euroFOT aus dem Jahr 2012, an dem sich Unternehmen und Institutionen aus zehn verschiedenen Ländern beteiligten: Unter Verwendung des ACC verbrauchten die Trucks bei höherer Durchschnittsgeschwindigkeit im Versuchszeitraum durchschnittlich knapp zwei Prozent weniger Diesel. Zudem konnten kritische Ereignisse wie starke Bremsungen oder plötzliche Ausweichvorgänge um mehr als ein Drittel reduziert werden.

Autonomes Fahren

Der autonome Gütertransport hat das Potenzial, die Kosten und die Effizienz im Bereich Transport, die Zuverlässigkeit, die Nachhaltigkeit und vor allem die Sicherheit entscheidend zu verbessern. Autonome Fahrzeuge führen zu einer radikalen Transformation des Geschäftsmodells und MAN begleitet diesen Wandel als Anbieter intelligenter und nachhaltiger Transportlösungen. Ziel von MAN ist es, mit automatisierten Nutzfahrzeugen, insbesondere in Hub-to-Hub-Anwendungen, den Weg zur Logistik 4.0 zu erschließen.

Die Vorteile sind:

- weniger Unfälle aufgrund menschlichen Fehlverhaltens
- mehr Flexibilität und Effizienz durch die Loslösung der Transportabläufe von gesetzlichen Lenk- und Ruhezeiten

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur



**Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit**Compliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit

- Reduzierung unattraktiver Fahraufgaben auf der Langstrecke zugunsten anspruchsvoller und abwechslungsreicher Fahrtätigkeiten im Stadt- und Regionalverkehr für die wenigen noch vorhandenen Fahrer

Anhand verschiedener aktueller Praxisprojekte werden die kontinuierlichen Entwicklungsschritte vom autonomen Fahren auf abgeschlossenem Gelände zum vollautonomen Fahren auf der Autobahn zwischen Logistikzentren deutlich. Das Projekt  ANITA entwickelt beispielsweise die autonome An- und Ablieferung von Containern in einem Straße-Schiene-Umschlagterminal des Kooperationspartners Deutsche Bahn, durch die der Umschlagprozess und damit der klimafreundliche kombinierte Verkehr deutlich optimiert wird. Das Projekt  ATLAS-L4 dagegen arbeitet bereits an der konkreten Umsetzung von autonomen Hub-to-Hub-Transporten, die seit 2022 durch das Gesetz zum autonomen Fahren möglich sind. Voraussichtlich Ende 2024 wird mit ATLASL4 der erste Lkw autonom auf einer deutschen Autobahn unterwegs sein.

Fahrertrainings ProfiDrive®

MAN ProfiDrive® ist das qualifizierte Weiterbildungsprogramm von MAN Truck & Bus, das weltweit zum Einsatz kommt. Mit branchenspezifischen Trainings nach dem Berufskraftfahrerweiterbildungsgesetz lernen Fahrer, mit einer umsichtigen Fahrweise Risiken im Straßenverkehr zu vermeiden. Diese Trainings werden sowohl für Truck-Fahrer als auch für Bus- und Transporter-Fahrer angeboten. Somit können die Sicherheit erhöht, Verbrauchswerte gesenkt und Kosten für Verschleiß und Abnutzung reduziert werden.

Kundenzufriedenheit und -information

MAN führt in seinen Geschäftsbereichen regelmäßig Umfragen zur Zufriedenheit mit Produkten und Dienstleistungen durch. Kundenzufriedenheit entlang wesentlicher Touchpoints erfasst MAN Truck & Bus kontinuierlich mit der sogenannten CustomerFirst-Studie (CFS). Im Jahr 2022 führten wir im Rahmen der CFS 2022 mehr als dreißigtausend Interviews. Die Kundenzufriedenheit lag dabei auf hohem Niveau: Rund 90 Prozent der Befragten bewerteten ihre Customer Experience im Service mit mindestens vier von fünf möglichen Sternen (62 Prozent fünf Sterne, 28 Prozent vier Sterne).

Unseren Kunden stellen wir für alle Produkte Informationen und Anleitungen zur Verfügung. Wir informieren sie gezielt über Faktoren wie Roll- und Luftwiderstand, die den Kraftstoffverbrauch und die Emissionen des Fahrzeugs beeinflussen. Informationen über die CO₂-Emissionen unserer Fahrzeuge stellen wir mit Bezug auf eine Gesamtkilometerleistung zur Verfügung. Neben Informationsformaten zu Produkten und Dienstleistungen schulen wir Beschäftigte im Vertrieb bei MAN Truck & Bus regelmäßig zu Klima- und Umweltthemen. Somit können wir eine fachkompetente Beratung unserer Kunden gewährleisten.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

**Strategie und
Management**

Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement**

Menschen und Kultur

**Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit**

**Compliance,
Ethik und Integrität**

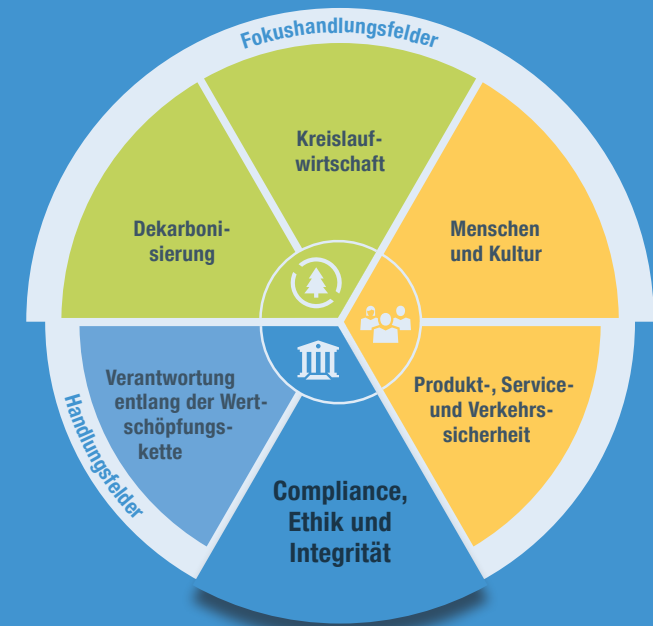
 Governance,
Risikomanagement
und Compliance Steuerzahlungen Datenschutz

Wertschöpfungskette

Anhang

COMPLIANCE, ETHIK UND INTEGRITÄT

Nachhaltiger Unternehmenserfolg bedeutet für MAN, die Themen Compliance, Ethik und Integrität konsequent zu verfolgen und umzusetzen. Deshalb haben wir ein Compliance-Management-System etabliert, das die Themen Wirtschaftskriminalität, Kartellrecht sowie Wirtschaft und Menschenrechte abdeckt, und unsere Unternehmenswerte sowie Leitlinien zum Thema Integrität in einem Code of Conduct festgehalten. Mit regelmäßigen Schulungen unserer Mitarbeiter und Führungskräfte stellen wir sicher, dass diese Werte auch im Arbeitsalltag gelebt werden.



Ziele im Fokus:

- Schaffung einer Kultur, die ausschließlich ethisches und integrires Verhalten akzeptiert
- Sicherstellung einer robusten Unternehmensstruktur über unterstützende und effektive Managementsysteme
- Kontinuierliche Verbesserung von eingeführten Standards und Richtlinien
- Umsetzung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetzes (LkSG), um die Aktivitäten von MAN zum Schutz der Menschenrechte weiter zu definieren und zu verbessern

Kennzahlen 2022:

- 1 798** Teilnehmer in Präsenztrainings zum Thema Compliance
- 13 858** Teilnehmer bei Online-Trainings zum Thema Compliance
- 45 zentral + 927 lokal** Beantwortete Anfragen durch das Compliance Helpdesk

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit****Compliance,
Ethik und Integrität**■ Governance,
Risikomanagement
und Compliance

□ Steuerzahlungen

□ Datenschutz

Wertschöpfungskette**Anhang**

GOVERNANCE, RISIKOMANAGEMENT UND COMPLIANCE

Compliance und Integrität sind wesentliche Elemente für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg und daher wichtige Grundlagen für die MAN Unternehmensstrategie. Sie sind essenziell für eine erfolgreiche Zusammenarbeit innerhalb von MAN und mit unseren Geschäftspartnern. Entsprechend haben wir Integrität als einen unserer Unternehmenswerte definiert. Durch ein effektives Compliance-Management-System stellt MAN sicher, dass unternehmerische, produktspezifische und ökologische Regelungen auf nationaler und internationaler Ebene eingehalten werden. Zudem werden die Führungskräfte und Mitarbeiter befähigt, integer zu handeln und ethische Standards sowie die Unternehmenswerte im Arbeitsalltag einzuhalten.

Darüber hinaus ist das Management von Risiken und Chancen ein fester Bestandteil der Unternehmenssteuerung und der Geschäftsprozesse. MAN hat ein umfassendes Risikomanagementsystem etabliert, um frühzeitig Transparenz über Risiken und Chancen im Unternehmen zu schaffen und risikoreduzierende Maßnahmen auf Management- und Prozessebene umzusetzen.

Organisation

Der Vorstand der MAN Truck & Bus hat im Rahmen seiner Verantwortung den Bereich Governance, Risk and Compliance (GRC) eingerichtet. Dieser Bereich wird durch den Head of GRC/Chief Compliance Officer der MAN Truck & Bus geleitet, der unmittelbar an den Vorsitzenden des Vorstands der MAN Truck & Bus sowie an den Head of GRC/Chief Compliance Officer der TRATON GROUP berichtet. Einmal jährlich erfolgt zudem eine Berichterstattung an den Aufsichtsrat der MAN Truck & Bus. Die GRC-Organisa-

tion verantwortet unternehmensweit die Themen Compliance, Integrität, Datenschutz sowie Risikomanagement. Das Corporate GRC Office der TRATON GROUP unterstützt hierzu die MAN GRC-Abteilung, beispielsweise bei der Erstellung von unternehmensweit gültigen Richtlinien und Vorgaben sowie der Planung und Umsetzung von Trainings für Beschäftigte. Die GRC-Organisation der MAN ist für die Umsetzung der TRATON-weit vorgegebenen Mindeststandards des Compliance-Management-Systems sowie des Risikomanagementsystems in den MAN-Gesellschaften zuständig. Dazu zählen auch die Durchführung der Risikomanagementprozesse und die Weiterentwicklung der Risikomanagement-Instrumente in Kooperation mit den Risiko-/IKS (Internes Kontrollsystem)-Managern.

Der Head of GRC/Chief Compliance Officer der MAN Truck & Bus wird durch Compliance Officer, Datenschutzmanager und -Officer bzw. Risiko-/IKS-Manager in den verschiedenen Geschäftseinheiten und Vertriebsregionen unterstützt. Schließlich werden Aufgaben im Compliance-, Integritäts- und Risikomanagement auch durch sogenannte Compliance Champions sowie Risiko-/IKS-Koordinatoren wahrgenommen. Diese sind keine Vollzeit-GRC-Mitarbeiter, sondern Führungskräfte oder Mitarbeiter der MAN, die eine besondere Verantwortung für die Themen Compliance, Integrität und Risikomanagement übernehmen.

Elemente des MAN-Compliance-Management-Systems

Das MAN-Compliance-Management-System befasst sich mit den Themen Wirtschaftskriminalität (insbesondere Korruptionsbekämpfung, Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung), Kartellrecht sowie Wirtschaft und Menschenrechte.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit**Compliance,
Ethik und Integrität**■ Governance,
Risikomanagement
und Compliance


□ Steuerzahlungen

□ Datenschutz

Wertschöpfungskette

Anhang

Governance, Risikomanagement und Compliance**Code of Conduct**

Ethische Verhaltensgrundsätze sowie grundlegende Compliance-Anforderungen sind für MAN im  Code of Conduct festgehalten. Dieser beschreibt zudem die Unternehmenswerte und gibt Leitlinien zum Thema Integrität vor.

Berichterstattung

Auf den verschiedenen Organisationsebenen erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung über den aktuellen Status der Compliance-Maßnahmen in den zuständigen Gremien.

Risikoanalyse

Regelmäßig wird eine Risikoanalyse durchgeführt, um potenzielle Compliance-Risiken des Konzerns zu identifizieren und das unternehmensweite Compliance-Management-System diesen Risiken entsprechend auszurichten und weiterzuentwickeln.

Richtlinien

Die GRC-Organisation hat darüber hinaus Richtlinien zu den Themen Korruptionsbekämpfung, Kartellrecht, Geldwäscheprävention und Datenschutz entwickelt. Mit diesen Richtlinien sind unternehmensweit einheitliche und verbindliche Vorgaben für alle Beschäftigten in Kraft gesetzt worden.

Business Partner Approval Tool

Die Integrität von Geschäftspartnern überprüft MAN im Rahmen des toolgestützten Business-Partner-Approval-Prozesses. Dies betrifft hauptsächlich, aber nicht ausschließlich solche Geschäftspartner, die vertriebsunterstützend tätig sind.

Compliance-Trainings

Der GRC-Bereich führt regelmäßig Präsenz- und Onlineschulungen unter anderem zu den Themen Antikorruption, Kartellrecht und Geldwäscheprävention durch. Im ersten Quartal des Berichtsjahres wurde ein neues E-Learning zum Thema Antikorruption eingeführt. Darüber hinaus arbeitet MAN an der Erstellung von E-Learning-Programmen zum Code of Conduct sowie zum Thema Menschenrechte. Diese Programme werden voraussichtlich im ersten Halbjahr 2023 zur Verfügung stehen.

Compliance Helpdesk

Alle Mitarbeiter von MAN können sich persönlich, telefonisch und per E-Mail mit Fragen rund um das Thema Compliance an die zuständigen Compliance Officer wenden. Darüber hinaus steht ihnen auch (telefonisch und per E-Mail) das Compliance Helpdesk zur Verfügung. Dadurch gewinnt die GRC-Organisation einen Überblick über häufig auftretende Fragestellungen und kann bei Bedarf weitere präventive Compliance-Maßnahmen entwickeln.

Hinweise zu Compliance-Verstößen

Das Hinweisgebersystem der MAN dient der Aufdeckung und Vermeidung von möglichen Risiken für MAN. Um die Anforderungen der Hinweisgeberrichtlinie 2019/1937 der EU zu erfüllen, wurden bereits notwendige Anpassungen der Prozesse des Hinweisgebersystems eingeleitet. Um eine frühzeitige Aufdeckung von Missständen und Risiken zu ermöglichen, stellt MAN verschiedene Meldekanäle zur Verfügung. Das Hinweisgeberportal „Speak up!“ ist über die Corporate Website von MAN zu erreichen und steht somit nicht nur den eigenen Mitarbeitern, sondern auch Außenstehenden wie Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten und sonstigen Dritten zur Verfügung. Über „Speak up!“ werden Hinweise – auf

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit****Compliance,
Ethik und Integrität**■ Governance,
Risikomanagement
und Compliance

□ Steuerzahlungen

□ Datenschutz

Wertschöpfungskette**Anhang****Governance, Risikomanagement und Compliance**

Wunsch auch anonym – entgegengenommen und bearbeitet. Hinweise auf mögliche Rechtsverstöße insbesondere im Bereich der Wirtschaftskriminalität (zum Beispiel Korruptionsstraftaten, Verdacht auf Geldwäscheaktivitäten und Terrorismusfinanzierung), des Kartellrechts, der Verletzung von Menschenrechten sowie des Datenschutzes können über dieses Portal abgegeben werden. Diese Hinweise werden eingehend untersucht, Verstöße abgestellt und im Rahmen der arbeitsrechtlich zulässigen Sanktionsmöglichkeiten verfolgt. Neben dem „Speak up!“-Portal stehen noch direkte Kontaktmöglichkeiten im Unternehmen per Telefon, E-Mail oder Postweg sowie eine 24/7-Hotline und Ombudsleute im Volkswagen Konzern zur Verfügung. Alle Kontaktwege sind im Intranet sowie auf unserer [Website](#) aufgeführt.

Im Jahr 2022 hat MAN über 150 Hinweise erhalten. Es gab keine Compliance-Verstöße, die zu einer Unternehmensgeldbuße geführt haben.

Mitgliedschaften

MAN ist Teilnehmer der Initiative UN Global Compact der Vereinten Nationen. Ferner ist MAN bei der Allianz für Integrität aktiv, einer Initiative des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, zusammen mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, dem Bundesverband der Deutschen Industrie sowie weiteren zahlreichen deutschen Unternehmen zur Förderung der Integrität im Wirtschaftsleben. Darüber hinaus engagiert sich MAN beim Deutschen Institut für Compliance (DICO e.V.) und bei Transparency International.

Compliance-Maßnahmen**2022**

Business Partner Approval Tool	Im Jahr 2022 wurden 423 Geschäftspartnerprüfungen genehmigt. Zum 31.12.2022 waren insgesamt 3 695 Geschäftspartnerprüfungen freigegeben.
Compliance-Trainings	Der GRC-Bereich hat 2022 171 Präsenztrainings mit 1 798 Teilnehmern durchgeführt. Unter anderem gehörte eine neue Schulung mit den Schwerpunkten Korruption und Interessenskonflikte dazu, die in Zusammenarbeit mit den Bereichen HR-Ressort und Internal Investigation spezifisch für Personalmitarbeiter konzipiert worden ist. Diese Schulung soll im Berichtsjahr 2023 fortgesetzt werden. Außerdem haben 13 858 Mitarbeiter an Online-Trainings teilgenommen, überwiegend zum Thema Antikorruption.
Compliance Helpdesk	45 Fragen konnten zentral und darüber hinaus 927 Fragen lokal durch die Compliance-Organisation beantwortet werden.
Together4Integrity	2022 hat MAN das „Together4Integrity (T4I)“-Programm weiter ausgebaut. Es zielt darauf ab, die Initiativen des Unternehmens im Hinblick auf Integrität, Compliance, Kultur und Risikomanagement so zu fördern, dass diese auf einer Stufe mit den wichtigsten Prioritäten des Unternehmens stehen. Ziel ist es, gemeinsam mit den Mitarbeitern eine Integritätskultur zu gestalten. Das Programm beinhaltet die Umsetzung zahlreicher Maßnahmen in verschiedenen Unternehmensbereichen, die den fünf Prinzipien der international anerkannten Ethics & Compliance Initiative (ECI) folgen. Integrität als Leitmotiv zum richtigen Handeln ist als einer der fünf Unternehmenswerte bei MAN fest verankert. Insgesamt konnten 146 der 166 im Rahmen des T4I-Programms definierten Maßnahmen bis zum 31.12.2022 vollständig umgesetzt werden.
Zusätzliche Maßnahmen	Im Berichtsjahr wurden zudem diverse Kommunikationsmaßnahmen in Bezug auf Compliance und Integrität ergriffen. Dazu zählt insbesondere die Beratung zu Fragestellungen der Integrität und Compliance in besonderen Geschäftssituationen. Beispielsweise umfasste dies den Versand von GRC-Newslettern und sogenannte „GRC Alerts“, um Beschäftigte für GRC-Risiken zu sensibilisieren. Risiken wurden außerdem unternehmensweit mit Intranet-Beiträgen in den Vordergrund gestellt. Darüber hinaus fand eine Compliance-Champions-Konferenz mit dem Ziel statt, die Kollegen über aktuelle Themen zu Compliance und Integrität zu informieren. Das Thema Menschenrechte hat im Berichtsjahr 2022 eine wichtige Rolle gespielt. Die Verabschiedung der Grundsatzklärung für Menschenrechte hat MAN über das Intranet an alle Mitarbeiter kommuniziert und ein entsprechendes Dokument auf seiner Webseite veröffentlicht.

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit****Compliance,
Ethik und Integrität**

Governance,
Risikomanagement
und Compliance

■ Steuerzahlungen

Datenschutz

Wertschöpfungskette**Anhang**

STEUERZAHLUNGEN

MAN ist ein international agierender Nutzfahrzeughersteller, der durch unternehmerische Aktivitäten in vielen Ländern weltweit der Besteuerung unterliegt. MAN ist sich dabei seiner gesellschaftlichen Verantwortung bei der Erfüllung der steuerlichen Pflichten bewusst und bekennt sich im Code of Conduct ausdrücklich zur Einhaltung der nationalen und internationalen Rechtsvorschriften. Die Einhaltung gesetzlicher Regelungen und Vorschriften ist uns wichtig, um das Vertrauen bei Kunden, Finanzbehörden und in der Öffentlichkeit zu stärken. Dabei liegt es in der Verantwortung aller Abteilungen und Beschäftigten, die internen operativen Prozesse und Strukturen so zu gestalten, dass die zu entrichtenden Steuern und Zölle vollständig, korrekt und termingerecht ermittelt, erfasst und gezahlt werden.

Steuerkonzept

MAN hat sich die nachfolgenden steuerstrategischen Ziele gesetzt, die in der vom Vorstand verabschiedeten Konzernsteuerrichtlinie verortet sind:

- Die ordnungsgemäße Erfüllung der steuerlichen Pflichten und die Minimierung von steuerlichen Risiken hat höchste Priorität. Steuerrisiken werden an das Management kommuniziert, proaktiv gesteuert und überwacht.
- Alle relevanten Steuergesetze, Regeln und Vorschriften werden beachtet sowie Berichts- und Offenlegungspflichten eingehalten. Sämtliche Steuern und Abgaben werden fristgerecht angemeldet und gezahlt.
- Es ist eine verantwortungsvolle – in Einklang mit den Gesetzen stehende – Steuerplanung/-strukturierung zu betreiben. Durch das Einholen von verbindlichen Auskünften wird aktiv versucht, Sicherheit zu gewinnen. Steuerliche Positionen werden durch entsprechende Rechtsgutachten unterstützt.

- Transaktionen sind transparent zu strukturieren, sodass deren tatsächlicher Umfang nicht verschleiert wird.
- Von unangemessenen Gestaltungen, die zu einem gesetzlich nicht vorgesehenen Vorteil führen, ist abzusehen. Steuerrechtliche Gestaltungen und Einschätzungen werden nur verfolgt, wenn und soweit ihre Anerkennung durch höchstrichterliche Rechtsprechung und/oder nach der jeweils lokalen Auffassung der Finanzverwaltung nachweislich im höchsten Maße wahrscheinlich ist.
- Transaktionen zwischen Gesellschaften des Konzerns werden unter Beachtung des Fremdvergleichsgrundsatzes geschlossen, sofern dies steuerlich geboten ist (arm's length principle).

Auf dieser Basis hat die Steuerfunktion (FS) eine Verpflichtung zur Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen. Ziel der Steuerfunktion ist es, die steuerlichen Verpflichtungen der MAN Truck & Bus jederzeit adäquat, fristgerecht und vollständig zu erfüllen und zugleich einen optimalen Beitrag zur Erreichung der bestehenden Unternehmensziele zu leisten. Aufgabe von FS als zentraler Steuerfunktion ist es daher, die Steuerposition von MAN sowohl finanziell als auch qualitativ zu optimieren. Dabei werden die folgenden Hauptprinzipien verfolgt:

- Einhaltung aller Steuerpflichten: rechtzeitige und vollständige Erfüllung aller steuerlichen Verpflichtungen
- Schaffung von „Sensibilität und Bewusstsein für Steuerfragen“ in der Organisation durch eindeutige Informationen über Steuerpflichten und deren potenzielle Auswirkungen auf das Geschäft
- Unterstützung des operativen Geschäfts durch proaktives Aufgreifen, Adressierung und Lösung potenzieller Steuerfragen in enger Zusammenarbeit mit allen beteiligten Bereichen/Funktionen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit**Compliance,
Ethik und Integrität** Governance,
Risikomanagement
und Compliance Steuerzahlungen Datenschutz

Wertschöpfungskette

Anhang

Steuerzahlungen

- Proaktives, konsistentes und zuverlässiges Handeln bei der Abstimmung und Koordinierung von geschäftlichen Notwendigkeiten mit steuerlichen Erfordernissen
- Effizienter Umgang mit Ressourcen und Kosten

Steuer-Governance

Der Tax Compliance Officer (TCO) überwacht in Zusammenarbeit mit den angrenzenden Fachbereichen das Tax-Compliance-Management-System (CMS) hinsichtlich der Einhaltung der inländischen steuerlichen Pflichten. In diesem Zusammenhang erstattet der TCO dem Head of Tax regelmäßig sowie anlassbezogen Bericht über die Tax-Compliance-Angelegenheiten (einschließlich Ergebnissen der Tax-Compliance-Risikobewertung, Änderungen im Tax-Compliance-Risikoprofil, Analyse der geänderten rechtlichen Grundlagen im Hinblick auf Tax-Compliance, einer Zusammenfassung der identifizierten Tax-Compliance-Feststellungen bzw. -Mängel). Die Verfolgung und Festlegung von möglichen Sanktionen bei identifizierten Compliance-Verstößen obliegt nicht dem Fachbereich Tax, sondern erfolgt vielmehr individuell durch HR und Compliance, ggf. in Abstimmung mit der jeweiligen Geschäftsleitung.

MAN hat im Berichtsjahr zur weiteren Qualitätssicherung des eingerichteten Tax-Compliance-Management-Systems eine Prüfung der Konzeption, Angemessenheit und Implementierung nach dem einschlägigen Prüfungsstandard IDW PS 980 i.V.m. Praxishinweis 1/206 durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft durchführen lassen. Dabei sind die Prüfer zu einem uneingeschränkten positiven Prüfungsurteil ohne Feststellungen gelangt.

Steuerrisiken managen

Tax-Compliance-Risiken werden unter Berücksichtigung der Tax-Compliance-Ziele festgestellt. Bei Compliance-Risiken handelt es sich um potenzielle Verstöße gegen gesetzliche oder vom Unternehmen gesetzte Anforderungen, die zur Verfehlung der Compliance-Ziele führen könnten. Hierzu wird eine der Unternehmensorganisation angemessene systematische Risikoerkennung und -beurteilung durchgeführt. In Anlehnung an die allgemein gültigen Grundsätze zum Risikomanagement innerhalb von MAN wurde der zentralen Steuerfunktion eine entscheidende Rolle im internen Kontrollsystem des Unternehmens eingeräumt. Im Hinblick auf die Umsetzung und Einhaltung des Tax-CMS hat die zentrale Steuerfunktion einen Risikomanagementprozess (einschließlich Überwachung) implementiert. Ziel ist die Einhaltung und Dokumentation des Managements dieser steuerlichen Risiken. Demzufolge setzt sich MAN in fortlaufenden Prozessen systematisch mit seinen Risiken im Allgemeinen wie auch den Steuerrisiken im Speziellen auseinander. Im Rahmen des steuerlichen Chancen- und Risikomanagements werden auf Basis der Tax-Compliance-Ziele die relevanten steuerlichen Risiken, d. h. die Risiken für Verstöße und Abweichungen gegen einzuhaltende steuerliche Regeln, erfasst. In diesem Zusammenhang wird eine angemessene systematische Risikoerkennung und -beurteilung durchgeführt. Die steuerlichen Risiken werden hierbei identifiziert, entsprechend bewertet und klassifiziert. Um eine kontinuierliche Verbesserung des Tax-Risikomanagements und eine effektive Fehlerbehebung zu gewährleisten, existieren für den Umgang mit Fehlern festgelegte Routinen. Sofern Fehler aufgedeckt werden (z. B. im Rahmen einer Betriebsprüfung oder sonstiger interner Überprüfun-

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit****Compliance,
Ethik und Integrität**

- Governance,
Risikomanagement
und Compliance

- Steuerzahlungen**

- Datenschutz

Wertschöpfungskette**Anhang****Steuerzahlungen**

gen), wird ein Eskalationsprozess in Gang gesetzt und die Fehlerbehebung dokumentiert. Um den Fehler für die Zukunft abzustellen, werden geeignete Anpassungen (z.B. im IT-System, in den Prozessen) vorgenommen und zusätzliche Kontrollen bzw. eine Überarbeitung der vorhandenen Kontrollen eingeführt. Zur kontinuierlichen Verbesserung erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit dem Bereich Governance, Risk and Compli-

ance über neue Themen und Methoden aus dem Bereich Compliance und deren mögliche Auswirkung auf das Tax-CMS bei MAN. Alle Beschäftigten des Unternehmens sind zudem aufgefordert, Anregungen und Verbesserungsvorschläge einzureichen. So unterliegt das Tax-CMS einem fortlaufenden Veränderungs- und Verbesserungsprozess.

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit****Compliance,
Ethik und Integrität**

Governance,
Risikomanagement
und Compliance

Steuerzahlungen

Datenschutz

Wertschöpfungskette**Anhang**

DATENSCHUTZ

Die Maßnahmen zur Umsetzung der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in Europa bilden den Schwerpunkt der MAN-Datenschutzaktivitäten. Darüber hinaus werden weltweit die datenschutzrechtlichen Entwicklungen regelmäßig beobachtet und analysiert. Ziel ist es, in allen MAN-Gesellschaften das nach Landesrecht bzw. MAN-Richtlinie erforderliche Datenschutzniveau herzustellen und aufrechtzuerhalten. Von besonderer Relevanz für MAN waren dabei die aktuellen Datenschutzgesetze in China, Südafrika und in der Türkei.

Um allen gesetzlichen und selbst gesteckten Herausforderungen gerecht zu werden, unterhält MAN ein weltweites Netzwerk von mehr als 70 teils in Vollzeit, teils in Teilzeit tätigen Datenschutzspezialisten, die gemeinsam mit den Fachbereichen dafür sorgen, dass die datenschutzrelevanten Persönlichkeitsrechte aller Beschäftigten, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner im Rahmen der MAN-Aktivitäten gewahrt bleiben. Die Koordination dieses Netzwerks obliegt Group Data Protection, einer zentralen Organisationseinheit der MAN Truck & Bus.

Die für alle MAN-Gesellschaften maßgeblichen Grundsätze für den Umgang mit personenbezogenen Daten und die Organisation des Datenschutzes sind in der Konzernrichtlinie MAN 4.6 näher beschrieben. Diese Richtlinie wurde im Sommer 2020 aktualisiert und dabei um die Funktion „Datenschutzmanager“ ergänzt. Letztere unterstützen die MAN-Gesellschaften bei der operativen Erfüllung ihrer datenschutzrechtlichen Aufgaben.

Um die Einhaltung aller zwingenden Organisations-, Informations- und Dokumentationspflichten zu erleichtern und sicherzustellen, setzt MAN ein weltweit renommiertes IT-Tool zum Datenschutzmanagement ein. Nach der Implementierung in allen deutschen Gesellschaften hat MAN im Jahr 2022 mit dem internationalen Roll-out des Tools begonnen. Infolge von Beschränkungen der personellen Ressourcen durch die

Corona-Pandemie und internen Restrukturierungsmaßnahmen konnte der Roll-out allerdings nicht planmäßig durchgeführt werden. Von den insgesamt 30 in die Planung aufgenommenen MAN-Gesellschaften konnten Ende 2022 etwa 20 Gesellschaften das Tool aktiv nutzen. Der Roll-out bei den restlichen Gesellschaften wird voraussichtlich Mitte 2023 abgeschlossen sein.

Wie im Vorjahr wurde auch im Geschäftsjahr 2022 in allen relevanten Gesellschaften eine standardisierte Datenschutz-Reifegradmessung durchgeführt. Im Vergleich beider Jahre hat sich gezeigt, dass die Ergebnisse dieser teils lokal, teils zentral durchgeführten Messungen an Aussagekraft gewonnen haben und die Schwerpunkte künftiger Handlungsfelder verlässlich aufzeigen. Die Ergebnisse werden durch regelmäßige Datenschutzbesprechungen der zentralen Einheit mit den jeweiligen Datenschutzkollegen vor Ort diskutiert. Für das Berichtsjahr 2023 ist geplant, lokale und zentrale Maßstäbe weiter zu harmonisieren und lokale Messungen durch zentral durchgeführte Assessments zu überprüfen.

Die internen Strukturen und Abläufe werden beständig nach den Privacy-by-Design-Grundsätzen weiterentwickelt. Damit alle Beschäftigten diesbezüglich und im Allgemeinen über ausreichend Informationen zu Belangen des Datenschutzes verfügen, ist ein entsprechendes E-Learning obligatorisch. Darüber hinaus werden spezifische Datenschutzbildungen insbesondere für Fokusbereiche wie HR, IT und Vertrieb angeboten. Bis zum Jahresende plant MAN zudem, weitere Kommunikationsmaßnahmen umzusetzen, um Mitarbeiter zum Thema Datenschutz zu sensibilisieren.

In den relevanten Gesellschaften sind Prozesse für Betroffenen-Anfragen und das Datenschutz-Vorfallmanagement systemgestützt etabliert.

 Inhaltsverzeichnis

 Vorwort

 Unternehmensprofil

 Strategie und
Management

 Dekarbonisierung

 Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

 Menschen und Kultur

 Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit

 Compliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

 Verantwortung in
unserer Lieferkette

 Anhang

VERANTWORTUNG ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

MAN sieht sich als internationaler Nutzfahrzeughersteller in der Verantwortung, einen Beitrag zur Gestaltung kreislauffähiger, klimaneutraler und fairer Lieferketten zu leisten. Wir verpflichten uns deshalb zu einem schonenden Umgang mit Ressourcen entlang der Lieferketten und zur Einhaltung von Arbeitnehmer- und Menschenrechten bei unseren Lieferanten und Geschäftspartnern. Als Teil des Volkswagen Konzerns ist MAN im Beschaffungsnetzwerk Nachhaltigkeit vertreten, wo wir uns länderübergreifend zu aktuellen Entwicklungen und langfristigen Herausforderungen in unseren Lieferantenbeziehungen austauschen.



Ziele im Fokus:

- Stärkung des Nachhaltigkeitsmanagements in der Beschaffung
- Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen entlang der Lieferkette
- Einhaltung von Arbeitnehmer- und Menschenrechten bei unseren Lieferanten und Geschäftspartnern

Kennzahlen 2022:

87 %¹ Produktionslieferanten mit zertifiziertem Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001 und/oder EMAS

Umsetzung des neuen Managementansatzes „Responsible-Supply-Chain-System“ (ReSC-System) als Antwort auf die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes

¹ basierend auf Lieferanten mit S-Rating (umsatzbezogen)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

■ Verantwortung in
unserer Lieferkette

Anhang

VERANTWORTUNG IN UNSERER LIEFERKETTE

Die Lieferkette der MAN Truck & Bus als Teil des Volkswagen Konzerns ist aufgrund der Vielfalt seiner Produkte hochkomplex, global weit verzweigt und einem stetigen Wandel unterworfen. Unser Ziel ist es, verantwortungsvolle Lieferketten zu gestalten, um einen nachhaltigen Beitrag zur Zukunft kommender Generationen zu erzielen. Dabei wollen wir eine Vorbildfunktion bei der Gestaltung kreislauffähiger, klimaneutraler und fairer Lieferketten einnehmen.

Die operative Steuerung von Nachhaltigkeitsthemen in unseren Lieferketten erfolgt über das Team Nachhaltigkeit in Lieferantenbeziehungen in der Beschaffung. Um aktuelle Entwicklungen und langfristige Herausforderungen in den einzelnen Ländern zu identifizieren, setzen wir außerdem auf den Austausch zwischen den Marken und Regionen des Volkswagen Konzerns durch das Beschaffungsnetzwerk Nachhaltigkeit, in dem mehr als 70 Experten aus fünf Kontinenten zusammenarbeiten.

MAN kauft Rohstoffe, Waren und Dienstleistungen überwiegend lokal ein, das heißt dort, wo das Unternehmen produziert. Damit leisten wir einen Beitrag zur lokalen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung. Beispielsweise haben 93 Prozent der Lieferanten für Produktionsmaterial von MAN Truck & Bus ihren Sitz in Europa und der Türkei, ca. 50 Prozent davon in Deutschland. Wachstumspotenziale, die durch die Nachfrage an Waren und Dienstleistungen von MAN umgesetzt werden, wirken sich über nachgelagerte Effekte positiv auf die Infrastruktur aus: Es entstehen Arbeitsplätze und die lokalen Einkommen steigen.

Managementansatz neu definiert

Im Berichtsjahr haben wir unseren Managementansatz in der Beschaffung angepasst, um die Vorgaben des neuen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) zu erfüllen, das am 01. Januar 2023 in Kraft getreten ist. Der bisherige Ansatz „Prevent, Detect, React“ wurde in der VW Gruppe durch das „Responsible Supply Chain System (ReSC-System)“ ersetzt.

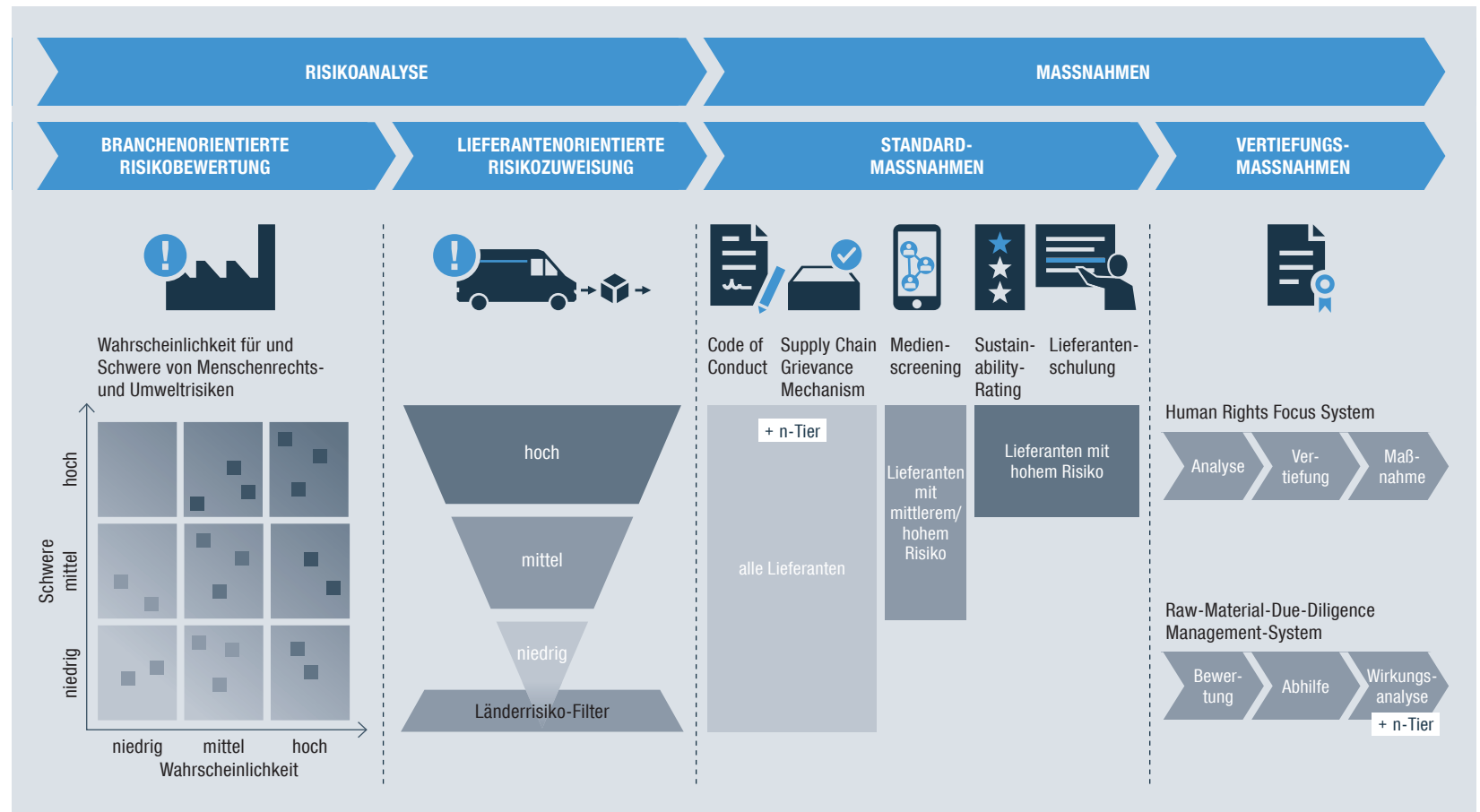
Der neue Ansatz hat das Ziel, aufbauend auf einer systematischen Risikoanalyse, menschenrechtliche, soziale oder ökologische Risiken sowie Korruption entlang der Lieferkette der MAN zu vermeiden bzw. zu minimieren. Er soll außerdem helfen, Verstöße abzustellen und die Nachhaltigkeitsleistung der Lieferanten kontinuierlich zu verbessern. Das ReSC-System beinhaltet die folgenden aufeinander aufbauenden Elemente:

- **Risikoanalyse:** Eine regelmäßige Risikoanalyse dient dazu, Risiken in der Lieferkette vorausschauend zu identifizieren. Die Analyse erfolgt auf Basis der Geschäftsmodelle des Lieferanten und berücksichtigt externe sowie interne Daten zu Menschenrechts- und Umweltrisiken. Basierend auf der Bewertung der Risiken bekommt jeder Lieferant ein hohes, mittleres oder geringes Nachhaltigkeitsrisiko zugeordnet. Für Lieferanten mit einem geringem Nachhaltigkeitsrisiko wird zusätzlich ein Länderrisikoscore herangezogen. Liegt ein erhöhtes Länderrisiko für den Lieferant vor, so wird er in den mittleren Risikobereich hochgestuft. Die Aktualisierung der Risikoanalyse erfolgt einmal jährlich und/oder anlassbezogen durch die Konzernbeschaffung Nachhaltigkeit in Abstimmung mit relevanten Obergesellschaften des Volkswagen Konzerns.
- **Standard-Maßnahmen:** Zu diesen proaktiven und reaktiven Maßnahmen gehören der Code of Conduct für Lieferanten und Businesspartner, der Supply Chain Grievance Mechanism, das Mediascreening, das Sustainability-Rating sowie die Qualifizierung von Lieferanten und Mitarbeitern.
- **Vertiefungsmaßnahmen:** Diese umfassen das Human Rights Focus System in der Lieferkette, das Raw-Material-Due-Diligence-Management-System und die Zusammenarbeit mit externen Partnern zur Weiterentwicklung des Konzepts Nachhaltigkeit in der Lieferkette.

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Unternehmensprofil
- Strategie und Management
- Dekarbonisierung
- Kreislaufwirtschaft inkl. Umweltmanagement
- Menschen und Kultur
- Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit
- Compliance, Ethik und Integrität
- Wertschöpfungskette**
 - Verantwortung in unserer Lieferkette
- Anhang

Verantwortung in unserer Lieferkette

Responsible supply chain system (RESC-System)



Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

■ Verantwortung in
unserer Lieferkette


Anhang

Verantwortung in unserer Lieferkette

Unser Managementansatz in der Praxis

Die Umsetzung des Managementansatzes ist weltweit verbindlich und in entsprechenden MAN Richtlinien verankert. MAN ermittelt die Nachhaltigkeitsrisiken, die sich durch seine Geschäftsbeziehungen ergeben können. Die Prozesse zur Risikoanalyse stellen den ersten Schritt unseres ReSC-Systems dar. Basierend auf den ermittelten Risiken wird den Lieferanten in den jeweiligen Geschäftsmodellen und Ländern ein Maßnahmenpaket zur Prävention und Abmilderung von Risiken zugeordnet.

Code of Conduct für Lieferanten und Businesspartner


Kernelemente unseres Lieferantenmanagements haben wir in unserem  Code of Conduct für Lieferanten und Business Partner definiert. Dort sind unsere Erwartungen an das Verhalten von Geschäftspartnern in Bezug auf zentrale Menschenrechts-, Umwelt-, Sozial- und Compliance-Standards vertraglich festgehalten. Die Vorgaben basieren unter anderem auf den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den einschlägigen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Grundlage des Code of Conduct sind jedoch nicht nur internationale Standards, sondern auch Ziele, Regeln und Richtlinien des Volkswagen Konzerns.

Vor Abgabe eines Angebots müssen unsere Lieferanten bestätigen, dass sie die Nachhaltigkeitsanforderungen im Code of Conduct für Lieferanten und Businesspartner akzeptieren. Diese Kenntnisnahme müssen sie nach dem Ablauf einer Frist von zwölf Monaten bei erneuter Angebotsabgabe aktualisieren. Wir fordern zudem unsere direkten Lieferanten dazu auf, unsere im Code of Conduct für Lieferanten und Businesspartner formulierten Anforderungen entlang der Lieferkette weiterzugeben. 2022 wurde der Code of Conduct für Lieferanten und Businesspartner überar-

beitet und um Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ergänzt. Zusätzlich zum Code of Conduct für Lieferanten und Businesspartner gibt es weitere produktspezifische Anforderungen an Lieferanten. Diese sind in Lastenheften festgehalten und legen fest, auf welche Art und Weise bestimmte Produkte hergestellt werden müssen. Zu den Vorgaben gehört etwa, bei Batteriezellen eine vollständige Offenlegung der Kobaltlieferkette zu erreichen. Auch diese Anforderungen sind für die betroffenen Lieferanten verbindlich.

Supply Chain Grievance Mechanism

Der Supply Chain Grievance Mechanism dient der Bearbeitung von Hinweisen auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verstöße gegen menschenrechtsbezogene oder umweltbezogene Pflichten durch unmittelbare und mittelbare Lieferanten des Volkswagen Konzerns.

Der Mechanismus ist über die Kanäle des Hinweisgebersystems  „Speak Up!“ zugänglich und für sämtliche potenziell Betroffene und Stakeholder offen, etwa Mitarbeiter von Zulieferern, zivilgesellschaftliche Akteure oder Vertreter von Gemeinden in unmittelbarer Nähe unserer Produktionsstandorte. Die Bearbeitung der Fälle ist in einem verbindlichen Handbuch einheitlich beschrieben, wird vom Konzern gesteuert und gemeinsam mit den Marken und Regionen des Volkswagen Konzerns durchgeführt. Identifizierte Verstöße werden nach ihrer Schwere kategorisiert, um eine adäquate Bearbeitung zu gewährleisten. Je nach Kategorisierung des Verstoßes werden daraufhin entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Bei schweren Verstößen ist eine vorübergehende Sperrung von Lieferanten für neue Vergaben oder auch das Beenden der Geschäftsbeziehung möglich.

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit****Compliance,
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette**■ **Verantwortung in
unserer Lieferkette****Anhang****Verantwortung in unserer Lieferkette****Medienscreening**

Es findet ein kontinuierliches und risikobasiertes Medienscreening von relevanten Lieferanten¹ über ein IT-Tool statt. Werden mit dem IT-Tool Anhaltspunkte auf mögliche Verstöße gegen unseren Code of Conduct für Lieferanten und Businesspartner identifiziert, werden diese geprüft und im Supply Chain Grievance Mechanism bearbeitet, sofern dies erforderlich ist.

Sustainability-Rating

Als eine zentrale Maßnahme wurde 2020 das Sustainability-Rating (S-Rating) für alle relevanten Gesellschaften und Lieferanten mit einem hohen Nachhaltigkeitsrisiko eingeführt. Im S-Rating wird die Nachhaltigkeitsperformance von relevanten Lieferanten² geprüft und Möglichkeiten zur kontinuierlichen Verbesserung aufgezeigt. Es bewertet die ökologische Leistung der Lieferanten sowie deren soziale Nachhaltigkeit und Integrität. Das S-Rating ist unmittelbar vergaberelevant: Erfüllt ein Lieferant unsere Anforderungen zur Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards nicht, so ist er in der Regel nicht vergabefähig. Somit besteht ein direkter Anreiz für Lieferanten, ihre Nachhaltigkeitsperformance zu verbessern.

Die Überprüfung im Rahmen des S-Ratings erfolgt über einen mehrstufigen Prozess. In einem initialen Schritt wird aus einer Kombination eines Länderrisikos und den Unternehmensprozessen sowie -richtlinien des Lieferanten eine Risikoexposition ermittelt. Darüber hinaus werden im Rahmen von punktuellen Vor-Ort-Checks die Nachhaltigkeitsleistungen der Unternehmen überprüft.

Für die Ermittlung des Länderrisikos wird auf Daten eines spezialisierten Dienstleisters zurückgegriffen. Die Analyse der Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens erfolgt über einen standardisierten Fragebogen zur Selbsteinschätzung. Der Fragebogen „Self-Assessment Questionnaire“ (SAQ) wurde gemeinsam mit anderen Automobilkonzernen in der bei CSR Europe angesiedelten Arbeitsgruppe „DRIVE Sustainability“ entwickelt. Der SAQ wurde im Rahmen der Vorbereitung auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz um relevante Themen ergänzt. Die Angaben und Dokumente im SAQ werden von einem Dienstleister über eine zentrale Plattform überprüft und validiert: Wenn ein Lieferant angibt, über entsprechende Prozesse und Richtlinien zu verfügen, so muss er dies über entsprechende Dokumente nachweisen. Jeder Lieferant, bei dem das S-Rating Anwendung findet, muss die im Fragebogen verankerten Anforderungen in den Bereichen Unternehmensführung, Umwelt, Soziales, Menschenrechte, Compliance und Lieferantenmanagement erfüllen. Seit diesem Berichtsjahr gelten ausgewählte Fragen im SAQ verpflichtend als Mindestanforderungen für alle Lieferanten ab einer Standortgröße von zehn Mitarbeitern. Zudem ist seit diesem Jahr ein Nachweis über ein zertifiziertes und/oder validiertes Umweltmanagementsystem für alle Lieferanten mit Produktionsstandort und Standortgröße ab 100 Mitarbeitern verpflichtend. Lieferanten im Scope ohne bereits vorliegendes Umweltmanagementzertifikat können in einer Übergangsphase einen sogenannten „Commitment-Letter“ einreichen, der eine abgeschlossene Zertifizierung zeitnah zusichert. Ohne die Erfüllung der Mindestanforderungen ist ein Lieferant nicht vergabefähig.

Zusätzlich werden Lieferanten, die wir aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit und Region mit einem erhöhten Korruptionsrisiko identifiziert haben, einer vertieften Korruptionsrisikoprüfung unterzogen. Dieser Prozess heißt Business Partner Due Diligence (BPDD) und findet vor einer

¹ Die Relevanz eines Lieferanten für das Medienscreening ergibt sich unter anderem durch das Beschaffungsvolumen oder die Risikoexposition, die aus der Art des Produktes oder der Dienstleistung abgeleitet wird.

² Die Relevanz eines Lieferanten für das S-Rating ergibt sich unter anderem durch die Unternehmensgröße oder die Risikoexposition, die aus der Art des Produktes oder der Dienstleistung abgeleitet wird.

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit****Compliance,
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette**■ **Verantwortung in
unserer Lieferkette****Anhang****Verantwortung in unserer Lieferkette**

Vergabeentscheidung statt. Im Anschluss werden alle relevanten Geschäftspartner kontinuierlich durch ein Risiko- und Newsscreening auf veränderte Rahmenbedingungen geprüft.

Wir arbeiten zudem stets an der Vermeidung von Dopplungen bei der Auditierung und für eine breitere Abdeckung der Lieferkette gemeinsam mit Original Equipment Manufacturer (OEM). Mit Zulieferern in einer Arbeitsgruppe des Verbands der Automobilindustrie (VDA) entwickeln wir zudem einen gemeinsamen Standard für Vor-Ort-Checks. Zu diesem Zweck hat MAN zusammen mit anderen Volkswagen Konzerngesellschaften und elf weiteren Partnern 2021 die Responsible Supply Chain Initiative e. V. gegründet, die im Berichtsjahr weiter gewachsen ist. Im Berichtsjahr 2022 wurden in diesem Rahmen erste Pilotprojekte zum Vor-Ort-Check-Standard durchgeführt.

Nachhaltigkeitstrainings für Mitarbeiter und Partner

Die systematische Weiterbildung unserer Mitarbeiter und Lieferanten ist ein zentraler Baustein unserer Strategie und essenziell für die Verbesserung der Nachhaltigkeit in der Lieferkette.

Für alle Mitarbeiter der Beschaffung im VW Konzern ist das Thema Nachhaltigkeit fester Bestandteil des Kompetenzprofils. Insgesamt wurde im Berichtsjahr 2022 das Training zur Nachhaltigkeit für die Beschaffung von über 2 000 Beschäftigten absolviert.

Um eine kontinuierliche Lieferantenentwicklung zu ermöglichen, führen wir mit unseren Lieferanten themenspezifische Nachhaltigkeitstrainings und -workshops an ausgewählten Standorten oder online durch und bieten online-basierte Trainings an. Im Berichtszeitraum wurden über 2 900 Lieferanten entsprechend geschult. Darin enthalten sind 245 Lieferanten, die das Online-Training und E-Learning-Angebot der Initiative „Drive Sustainability“ wahrgenommen haben. Seit 2020 steht ein freiwilliges, vertieftes Menschenrechtstraining für Lieferanten zur Verfügung, das auch im Berichtsjahr 2022 wieder durchgeführt wurde.

Zusätzlich zu den Schulungen stellen wir den aktuellen Lieferanten ein E-Learning-Modul zum Thema Nachhaltigkeit in neun Sprachen zur Verfügung.

Human Rights Focus System

Im Rahmen unseres nachhaltigen Lieferantenmanagements engagieren wir uns besonders für den Schutz derjenigen Gruppen, die entlang unserer Lieferkette einem hohen Risiko potenzieller Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt sein können. Um den internationalen Rahmenwerken und Anforderungen sowie insbesondere dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz zu entsprechen, hat der Volkswagen Konzern im Berichtsjahr 2022 ein Human Rights Focus System (HRFS) implementiert. Das System hat zum Ziel, besonders hohe Risiken in unserer Lieferkette hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen und Umweltaspekten zu erkennen sowie angemessen zu adressieren. Zu diesem Zweck werten wir aggregierte Daten aus unserem Supply Chain Grievance Mechanism, den Vor-Ort Checks sowie Informationen aus Studien, NRO-Berichterstattungen und Stakeholder-Gesprächen aus, um eine Longlist an relevanten Themen zu bestimmen. Für das Jahr 2023 planen wir, daraus Schwerpunktaktivitäten zu bestimmen, die dann unterjährig bearbeitet werden. Dazu wurde eine Toolbox an Maßnahmen entwickelt, mit der die erkannten Risiken ab dem Berichtsjahr 2023 verringert werden können.

Raw-Material-Due-Diligence-Management-System

Hinsichtlich einer verantwortungsvollen Rohstoffbeschaffung setzt der Volkswagen Konzern die fünf Schritte der „Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct“ der OECD und die Anforderungen der „OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas“ um. Im Jahr 2020 wurde ein Raw-Material-Due-Diligence-Management-System implementiert, das sich an diesen Anforderungen orientiert. Es dient zur Identifizierung,

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit****Compliance,
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette**■ **Verantwortung in
unserer Lieferkette****Anhang****Verantwortung in unserer Lieferkette**

Bewertung und Vermeidung von tatsächlichen sowie potenziellen Menschenrechtsrisiken in unseren vorgelagerten Rohstofflieferketten und umfasst derzeit 16 besonders risikobehaftete Rohstoffe. Dazu zählen die Batterierohstoffe Kobalt, Lithium, Nickel und Graphit, die Konfliktminerale Zinn, Wolfram, Tantal und Gold (3TG) sowie Aluminium, Kupfer, Leder, Glimmer, Stahl, Naturkautschuk, Platingruppenmetalle und die seltenen Erden.

Mit diesem risikobasierten Ansatz werden Aktivitäten anhand der Schwere und Wahrscheinlichkeit der Rechtsverletzung sowie dem Einflussvermögen des Unternehmens priorisiert. Zudem werden systematisch Konzernstrukturen für die Entwicklung und Umsetzung spezifischer Präventions- und Abhilfemaßnahmen, deren Wirksamkeit überprüft wird, genutzt. Im Rahmen des Managementsystems wurden neue Berichtsstrukturen und Toolkits entwickelt sowie bestehende Instrumente wie der Supply Chain Grievance Mechanism integriert. In Abhängigkeit von den Ergebnissen des Due-Diligence-Prozesses werden die Maßnahmen fortlaufend angepasst und verbessert.

Über die Wahrnehmung seiner menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in der Rohstofflieferkette einschließlich der Berichterstattung zu Status, Fortschritt und Zielen des Raw-Material-Due-Diligence-Management-Systems informiert der Volkswagen Konzern seit 2021 in einem jährlichen [➔](#) „Responsible Raw Materials Report“. Dort sind auch die spezifischen Aktivitäten und Maßnahmen zu den 16 besonders risikobehafteten Rohstoffen aufgeführt.

Eine wichtige Voraussetzung zur Identifizierung, Vorbeugung und Minderung menschenrechtlicher Risiken in der vorgelagerten Lieferkette ist die Erhöhung der Transparenz. Dafür arbeitet der Volkswagen Konzern im Rahmen des Raw-Materials-Due-Diligence-Managementsystems eng mit seinen direkten Lieferanten und Geschäftspartnern zusammen.

Dabei kooperieren wir unter anderem mit Dienstleistern, die mithilfe von künstlicher Intelligenz die umfassende Prüfung von Lieferanten ermöglichen. So werden uns durch permanentes Monitoring frei verfügbarer Internetquellen und Sozialer Medien Hinweise auf mögliche Verstöße von Lieferanten übermittelt.

Da am Anfang der Lieferkette die menschenrechtsbezogenen Risiken oft am höchsten sind und diesen dort am effektivsten begegnet werden kann, ist eine direkte Zusammenarbeit mit Minenbetreibern hinsichtlich der Zertifizierung von Minen ein weiterer Teil unserer Strategie. Dadurch soll mittelfristig die Nachhaltigkeitsperformance der Bergwerke in unserer Lieferkette überprüft, bewertet und verbessert werden.

Zusammenarbeit mit externen Partnern und Engagement in internationalen Initiativen

Neben der engen Zusammenarbeit mit unseren direkten Lieferanten und (Sub-)Lieferanten engagiert sich der Volkswagen Konzern in Initiativen und Vor-Ort-Projekten, um menschenrechtliche Risiken in der vorgelagerten Lieferkette und über vertraglichen Beziehungen hinaus zu adressieren. Diese sowohl industrieübergreifenden als auch zum Teil rohstoffspezifischen Initiativen sind im „Responsible Raw Materials Report“ aufgelistet. Zu den Zielen in der Zusammenarbeit mit Partnern in der Automobilindustrie und entlang der Wertschöpfungskette gehören der Wissenstransfer, die Entwicklung von standardisierten Werkzeugen zur Risikobewertung und die Einführung von Standards für verantwortungsvolle Rohstofflieferketten in Bezug auf Menschenrechte, Umwelt und Compliance.

Im Berichtsjahr sind der Volkswagen Konzern bzw. seine Marken weiteren wichtigen Initiativen beigetreten. So ist die Volkswagen AG seit dem Berichtsjahr 2022 Mitglied in der „Initiative for Responsible Mining Assurance“ (IRMA). IRMA ist eine Multi-Stakeholder-Allianz, die sich für nachhaltige Standards im Bergbau einsetzt. Die IRMA-Standards umfassen

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit****Compliance,
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette**■ **Verantwortung in
unserer Lieferkette****Anhang****Verantwortung in unserer Lieferkette**

den Schutz der Menschenrechte und der Rechte lokaler Gemeinschaften, den Ausschluss von Korruption sowie Maßnahmen zu Gesundheits-, Umweltschutz und Arbeitsplatzsicherheit. Seit dem Berichtsjahr 2022 ist der Volkswagen Konzern außerdem Mitglied in der „Leather Working Group“. Die Porsche AG ist im Berichtsjahr 2022 zudem der „Responsible Mica Initiative“ beigetreten.

Das Engagement von MAN Truck & Bus bezieht sich dabei auf internationale und industrieübergreifende Initiativen wie die „Global Platform for Sustainable Natural Rubber“ oder der Brancheninitiative „The Copper Mark“, die seit dem Berichtsjahr 2022 mit MAN als erstem europäischen Truckhersteller im Rahmen einer Partnerschaft verbunden ist. Beide Initiativen tragen zu einer Erhöhung der nachhaltigen Praktiken im jeweiligen Wertschöpfungsprozess bei.

Für die Batterierohstoffe, insbesondere Kobalt, verfolgen wir das Ziel, vom Abbau in der Mine bis zur Herstellung des fertigen Produkts Transparenz in der Lieferkette herzustellen. Die Anforderung zur vollständigen Transparenz geben wir seit 2022 in unseren Verträgen verpflichtend an unsere direkten Batterielieferanten weiter. Die Überprüfung und Verifizierung der erhaltenen Daten werden hierbei über Partnerfirmen durch sogenannte „2nd-Party-Lieferketten-Mapping-Audits“ durchgeführt. Im Rahmen des Projekts „Cobalt for Development“ in der Demokratischen Republik Kongo setzt sich der Volkswagen Konzern gemeinsam mit Partnern für verbesserte Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen im Kleinstbergbau von Kobalt und in den umliegenden Gemeinden von Minen ein. Das Pilotprojekt zielt darauf ab, die Einhaltung von Gesetzen zu stärken, die Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen sowie das soziale Wohlergehen für die Menschen vor Ort zu verbessern. Auf der [Projektwebseite](#) sind zusätzliche Informationen verfügbar.

Für den Batterierohstoff Lithium hat der Volkswagen Konzern gemeinsam mit weiteren Partnern die Initiative „Responsible Lithium Partnership“ ins Leben gerufen, die sich für einen verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen und eine nachhaltige Lithiumgewinnung in der Salar de Atacama in Chile einsetzt. Dies soll durch eine Multi-Stakeholder-Plattform erzielt werden, die alle relevanten Akteure im Salar-Wassereinzugsgebiet umfasst – von zivilgesellschaftlichen Gruppen, einschließlich indigener Gemeinschaften, über staatliche Institutionen bis hin zu lokalen Bergbauunternehmen.

Fortschritte und Entwicklungen bei unseren Lieferanten

Insgesamt haben bis zum Ende des Berichtszeitraums 2 788 aktive MAN Lieferanten einen Nachhaltigkeitsfragebogen im Rahmen des S-Ratings eingereicht. Im Berichtsjahr wurde durch entsprechende Maßnahmen bei 191 Lieferanten eine Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung erzielt. Basierend auf dem Umsatz haben über 87 Prozent unserer Lieferanten mit Produktionsstandort und einer Standortgröße ab 100 Mitarbeitern dokumentiert, dass sie über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001 oder eine Validierung nach EMAS oder ein „Commitment-Letter“ verfügen.

Risikobasiert werden nach einer ersten Analyse der Lieferantendaten vertiefte Prüfungen vor Ort durchgeführt. Im Jahr 2022 wurden weltweit 9 (2021: 12) Vor-Ort-Überprüfungen durchgeführt.

Bis zum Ende des Berichtsjahres lagen 2 032 S-Ratings für MAN Lieferanten vor, deren Auftragsvolumen einem Anteil von rund 72 Prozent am Gesamtbeschaffungsvolumen entspricht. Von diesen Lieferanten ver-

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit****Compliance,
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette**■ Verantwortung in
unserer Lieferkette**Anhang****Verantwortung in unserer Lieferkette**

fügen 919 über ein A-Rating. Zehn sind mit einem C bewertet und somit aktuell nicht vergabefähig. Ebenfalls nicht vergabefähig sind Lieferanten, die unsere Anforderungen zur Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsstandards nicht erfüllen.

Im Berichtszeitraum wurden vier Hinweise auf Verstöße aus dem Supply Chain Grievance Mechanism heraus bearbeitet. Dies betraf Lieferanten, bei denen aufgrund von Hinweisen ein nicht regel-beziehungswise vertragskonformes Verhalten festgestellt wurde. Diese Hinweise führten in keinem Fall zu einer Einstellung der Zusammenarbeit mit dem Lieferanten.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

■ Wesentliche Kennzahlen
im Überblick

□ EU-Taxonomie

□ GRI-Inhaltsindex

□ Prüfvermerk des
unabhängigen
Wirtschaftsprüfers

□ Über den Bericht

□ Impressum und weitere
Informationen

Anhang

WESENTLICHE KENNZAHLEN IM ÜBERBLICK

Finanzkennzahlen

Finanzkennzahlen

	2020	2021	2022
Umsatz (in Mio €)	9 659	10 934	11 331
Auftragseingang (in Einheiten)	84 921	143 531	109 700
Operatives Ergebnis (in Mio €)	-553	249 ¹	139

¹ Bereinigt um Restrukturierungsaufwendungen gemäß IFRS

Mitarbeiterkennzahlen

Mitarbeiterstruktur¹

	2020	2021	2022
Stammebelegschaft	34 741	32 111	32 648
davon weiblich	4 593	4 269	4 485
davon männlich	30 148	27 842	28 163
davon Teilzeitbeschäftigte	1 134	981	987
davon weiblich	812	718	704
davon männlich	322	263	283
davon befristet angestellt	2 154	1 832	2 879
davon weiblich	373	323	576
davon männlich	1 781	1 509	2 303
Auszubildende	2 410	2 083	2 010
davon weiblich	352	310	307
davon männlich	2 058	1 773	1 703
davon in Deutschland	1 573	1 387	1 255
Beschäftigte in Altersteilzeit passive Phase	514	508	572
Belegschaft	37 665	34 702	35 230
Leiharbeiter	1 714	1 985	2 376
davon weiblich	120	183	339
davon männlich	1 594	1 802	2 037

¹ jeweils zum Jahresende

Anzahl der Beschäftigten nach Geschäftsfeldern

	2020	2021	2022
Commercial Vehicles	37 665	34 702	35 230
Sonstige (Konzernleihen)	5	4	2
MAN Gruppe	37 670	34 706	35 232

Frauen in Managementpositionen

	2020	2021	2022
Top Management			1
Oberes Management	36	30	31
Management	76	80	74
Gesamt	112	110	106
Anteil ¹ in %	10,7	12,6	12,5

¹ Frauen im Management zu Management gesamt

Arbeitsunfälle¹

	2020	2021	2022
Anzahl Arbeitsunfälle ²	348	296	343
Unfallhäufigkeitsindex ³	9,98	9,43	10,20

¹ Nur gemeldete Arbeitsunfälle der Stammebelegschaft an Produktions- und produktionsnahen Standorten. Alle Angaben ohne Leiharbeiter. Die Berücksichtigung der Ausfalltage endet zum 31. Dezember eines Geschäftsjahres.

² Arbeitsunfälle definieren wir gemäß dem deutschen Sozialgesetzbuch als Unfälle von Versicherten infolge ihrer versicherten Tätigkeit. Wir erheben Arbeitsunfälle ab einem Tag Ausfallzeit.

³ Der Unfallhäufigkeitsindex gibt Auskunft über die Häufigkeit von Arbeitsunfällen bezogen auf die Summe aller geleisteten Arbeitsstunden. Die zugrunde liegende Formel ist die Anzahl der Betriebsunfälle x 1 Mio geleistete Arbeitsstunden.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

■ Wesentliche Kennzahlen
im Überblick

- EU-Taxonomie
- GRI-Inhaltsindex
- Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
- Über den Bericht
- Impressum und weitere Informationen

Anhang – Wesentliche Kennzahlen im Überblick

Klima- und Umweltkennzahlen

Energieverbrauch

In MWh	2020	2021	2022
Direkter Energieverbrauch (Brennstoffe und -gase)	337 754	333 018	278 547
Indirekter Energieverbrauch	353 544	366 238	385 256
Elektrische Energie	226 446	226 723	257 993
Davon Fremdbezug aus erneuerbaren Energiequellen	67 282	128 643	232 329
Wärmeenergie	127 098	139 515	127 263
Davon Eigenerzeugung aus erneuerbaren Energiequellen	0	0	0
Davon Fremdbezug aus erneuerbaren Energiequellen	0	0	6 688
Gesamt	691 298	699 256	663 803

Absolute direkte und indirekte CO₂-Emissionen¹

In Tonnen CO ₂	2020	2021	2022
Indirekte Emissionen	115 552	77 341	63 203
Direkte Emissionen	75 872	73 164	33 587
Gesamt	191 424	150 505	96 790

¹ Direkte Emissionen resultieren aus der Verbrennung von Primärenergieträgern, z. B. Erdgas, Heizöl, Diesel; indirekte Emissionen resultieren aus fremdbezogenem Strom sowie Fernwärme. Die Berechnung der Emissionen erfolgt grundsätzlich auf Basis der VDA-Emissionsfaktoren. Hierbei handelt es sich um alle Produktionsstandorte, der Standort St. Petersburg ist ebenfalls mit einbezogen.

Produktionsrelevante Abfälle

In Tonnen	2020	2021	2022
Gesamtabfallmenge zur Beseitigung	7 216	7 947	7 497
Gefährlich	3 353	3 355	6 074
Ungefährlich	3 863	4 592	1 423
Gesamtabfallmenge zur Verwertung	30 519	38 468	33 984
Gefährlich	8 836	9 826	11 394
Ungefährlich	21 683	28 642	22 591
Metallische Abfälle	36 225	40 601	41 376
Gesamtabfallmenge	73 961	87 016	82 858
Verwertungsquote in %	90	91	91

Luftschadstoffe

In Tonnen	2020	2021	2022
Schwefeldioxid (SO ₂)	0,45	0,42	0,37
Stickoxide (NO _x)	169	143	145
Staub	0,73	0,58	0,58
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	656	534	601

E-Fahrzeuge

In Stück	2021	2022
Auftragseingang E-Fahrzeuge		
Truck	4	11
Bus	204	637
Transporter	1047	417
Verkauf E-Fahrzeuge		
Truck	18	14
Bus	133	263
Transporter	826	686

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

Wesentliche Kennzahlen
im Überblick

EU-Taxonomie

GRI-Inhaltsindex

Prüfvermerk des
unabhängigen
Wirtschaftsprüfers

Über den Bericht

Impressum und weitere
Informationen

Anhang

EU-TAXONOMIE

Die EU-Taxonomie ist ein Klassifizierungssystem für nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten. Unternehmen der Realwirtschaft müssen dabei offenlegen, welcher Teil ihrer Umsätze, Investitionsausgaben und Betriebskosten den Vorgaben der Verordnung für die jeweiligen EU-Umweltziele entspricht. Aktuell liegen diese zu den beiden EU-Umweltzielen „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ vor.

Die entsprechenden Angaben müssen dabei nach Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität unterschieden werden. Unter die EU-Taxonomie fallend und somit taxonomiefähig sind dabei solche Wirtschaftstätigkeiten, die in den delegierten Rechtsakten beschrieben werden. Als taxonomiekonform (ökologisch nachhaltig) werden dabei solche Aktivitäten bezeichnet, die zusätzlich a) auf Basis vorgegebener technischer Bewertungskriterien einen wesentlichen Beitrag für das Umweltziel leisten, dabei b) gleichzeitig kein anderes Umweltziel beeinträchtigen (sog. „Do No Significant Harm“-Kriterien) sowie c) Verfahren bestehen, welche einen Mindestschutz hinsichtlich Menschenrechte, Sozial- und Arbeitsstandards gewährleisten (sog. Minimum Safeguards).

MAN berichtet als Teil der TRATON GROUP über die taxonomiefähigen sowie -konformen Anteile seiner Umsatzerlöse, Investitions- und Betriebsausgaben, die für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 in der nebenstehenden Tabelle zu finden sind. Der geringe taxonomiekonforme Anteil am Umsatzerlös ist vor allem durch das sich erst im Aufbau befindliche

elektrische Produktportfolio, das sich durch einen wachsenden Absatzmarkt bei den Elektrobussen auszeichnet, zu erklären. Mit der Markteinführung des ersten elektrischen Lkw 2024 sind zunehmend steigende Investitionsausgaben in nachhaltige Aktivitäten zu erwarten, während sich die taxonomiekonformen Betriebsausgaben im Bereich Research & Development schon jetzt auf einem hohen Niveau bewegen.

Weiterführende Informationen zur Ermittlung der Taxonomiefähigkeit und -konformität finden Sie im [➔](#) Geschäftsbericht der TRATON GROUP.

KPI

In m€	2021		2022	
Umsatz gesamt	10 934		11 331	
davon taxonomiefähig	9 596	88 %	9 821	87 %
davon taxonomiekonform	93	1,0 %	251	2 %
CAPEX gesamt	1 996		1 738	
davon taxonomiefähig	1 939	97 %	1 659	95 %
davon taxonomiekonform	91	4,7 %	173	10,4 %
OPEX (R&D) gesamt	416		390	
davon taxonomiefähig	398	96 %	353	91 %
davon taxonomiekonform	67	16 %	65	17 %

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

- Wesentliche Kennzahlen im Überblick
- EU-Taxonomie
- GRI-Inhaltsindex
- Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
- Über den Bericht
- Impressum und weitere Informationen

Anhang

GRI-INHALTSINDEX

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt.

GRI-Standards		Seite/Anmerkungen	Auslassungserklärung
GRI 2	General Disclosures 2021		
Die Organisation und ihre Berichterstattung			
2-1	Details zur Organisation	3/4	
2-2	In der Nachhaltigkeitsberichterstattung enthaltene Entitäten	Über diesen Bericht	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtszyklus und Ansprechpartner	Über diesen Bericht	
2-4	Neudarstellung von Informationen	3/4, Über diesen Bericht	
2-5	Externe Prüfung	79 ff.	
Aktivitäten und Mitarbeiter			
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	3/4, 62	
2-7	Angestellte	41/42	
2-8	Beschäftigte, die keine Angestellten sind	42	
Unternehmensführung			
2-9	Managementstruktur und -zusammensetzung	☞ Management, GB 32	
2-10	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	GB 123 – 125	
2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	☞ Management, GB 32	
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Aufsicht über das Management von Auswirkungen	6/7, 54; GB 33 ff.	
2-13	Delegation der Verantwortlichkeiten über das Management von Auswirkungen	6/7, 54	
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	6/7; GB 123 ff.	
2-15	Interessenkonflikte	54 – 56; GB 123	
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	6/7, 56	
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	6/7; GB 124/125	
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	GB 123 ff.	
2-19	Vergütungspolitik		Keine Detaillierung aus Vertraulichkeitsgründen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

- Wesentliche Kennzahlen im Überblick
- EU-Taxonomie
- GRI-Inhaltsindex**
- Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
- Über den Bericht
- Impressum und weitere Informationen

Anhang – GRI-Inhaltsindex

GRI-Standards		Seite/Anmerkungen	Auslassungserklärung
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung		Keine Detaillierung aus Vertraulichkeitsgründen
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		Keine Detaillierung aus Vertraulichkeitsgründen
2-22	Erklärung zur Bedeutung und Strategie einer Nachhaltigen Entwicklung	1/2, 5	
2-23	Grundsätze der Unternehmensverantwortung	54/55, 62/63	
2-24	Umsetzung von Grundsätzen der Unternehmensverantwortung	13, 39, 55	
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	55/56, 64-68	
2-26	Verfahren zur Beratung und Äußerung von Bedenken	55 tbd	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	36/37, 53 – 55, 57/58; GB 212/213 Im Berichtszeitraum sind keine Verstöße gegen Umweltschutzgesetze und -verordnungen bekannt.	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden	56	
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	8, 13	
2-30	Tarifverträge	40/41	
GRI 3 Wesentliche Themen 2021			
3-1	Vorgehen zur Bestimmung der wesentlichen Themen	7–10	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	9	
GRI 200 Wirtschaft			
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	53 – 56	
GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	54	
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	54 – 56	
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	53 – 56	
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	GB 212/213	

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

- Wesentliche Kennzahlen im Überblick
- EU-Taxonomie
- GRI-Inhaltsindex
- Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
- Über den Bericht
- Impressum und weitere Informationen

Anhang – GRI-Inhaltsindex

GRI-Standards		Seite/Anmerkungen	Auslassungserklärung
GRI 300	Ökologie		
GRI 302	Energie 2016		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	14/15, 24/25	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	24/25	
GRI 302-3	Energieintensität	24/25	
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	24/25	
GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	24 – 28	
GRI 305	Emissionen 2016		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	14/15, 16/17	
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	17, 24/25	
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	17, 24/25	
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	17	
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	24/25	
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	17, 24/25	
GRI 305-7	Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	25	
GRI 306	Abfall 2020		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	29 – 32	
GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	32	
GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	32	
GRI 306-3	Angefallener Abfall	32	
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	61 – 63	
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	65/66, 68	

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

- Wesentliche Kennzahlen im Überblick
- EU-Taxonomie
- GRI-Inhaltsindex**
- Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
- Über den Bericht
- Impressum und weitere Informationen

Anhang – GRI-Inhaltsindex

GRI-Standards		Seite/Anmerkungen	Auslassungserklärung
GRI 400	Soziales		
GRI 401	Beschäftigung 2016		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	38/39	
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	41/42	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	47– 49	
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	47– 49	
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	47	
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	48	
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	48	
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	48	
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	47– 49	
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	48/49	
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	48	
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	38 – 40, 43/44	
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	44; die Angaben nach Mitarbeiterkategorie und Geschlecht werden derzeit nicht berichtet. Eine entsprechende Datenerfassung ist in Planung	
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	43/44	
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	38/39, 45/46	
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	45/46	

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

- Wesentliche Kennzahlen im Überblick
- EU-Taxonomie
- GRI-Inhaltsindex**
- Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
- Über den Bericht
- Impressum und weitere Informationen

Anhang – GRI-Inhaltsindex

GRI-Standards		Seite/Anmerkungen	Ausschlussklärung
GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	39 – 41, 61 – 63	
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	40/41, 68/69	
GRI 408	Kinderarbeit 2016		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	39, 61 – 63	
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	68/69	
GRI 409	Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	39, 61 – 63	
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	68/69	
GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	61 – 63	
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	65/66, 68/69	
GRI 415	Politische Einflussnahme 2016		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	13, 54	
GRI 415-1	Parteispenden	13	
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	50 – 52	
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	52	

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

- Wesentliche Kennzahlen im Überblick
- EU-Taxonomie
- GRI-Inhaltsindex
- Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
- Über den Bericht
- Impressum und weitere Informationen

Anhang – GRI-Inhaltsindex

GRI-Standards	Seite/Anmerkungen	Auslassungserklärung
Weitere berichtete Disclosures¹		
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	3, 70
GRI 201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	17/18
GRI 201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	40/41
GRI 207-1	Steuerkonzept	57–59
GRI 207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	58
GRI 207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	58/59
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	33
GRI 303-2	Umgang mit den Auswirkungen des Wasserrückführung	33
GRI 303-3	Wasserentnahme	33
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	40/41
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	52

¹ Die unter „Weitere berichtete Disclosures“ aufgeführten Angaben gehören zu Themen, die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2022 als nicht wesentlich bewertet wurden. Sie werden aber dennoch aus Transparenzgründen berichtet.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
VerkehrssicherheitCompliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

- Wesentliche Kennzahlen im Überblick
- EU-Taxonomie
- GRI-Inhaltsindex
- Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
- Über den Bericht
- Impressum und weitere Informationen

Anhang

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT

An die MAN Truck & Bus SE, München

Wir haben ausgewählte Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der MAN Truck & Bus SE, München (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die mit dem Symbol gekennzeichneten Angaben in der deutschen PDF-Version des Nachhaltigkeitsberichts (im Folgenden der „Bericht“). Verweise auf Angaben außerhalb des Berichts sowie Angaben für Vorjahre waren nicht Gegenstand unserer Prüfung.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätzen (im Folgenden die „GRI-Kriterien“) sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung des Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des Berichts) oder Irrtümern ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die mit dem Symbol gekennzeichneten Angaben im Bericht abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit****Compliance,
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang**

- Wesentliche Kennzahlen im Überblick
- EU-Taxonomie
- GRI-Inhaltsindex
- Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers**
- Über den Bericht
- Impressum und weitere Informationen

Anhang – Prüfvermerk

dem Symbol gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation,
- Befragung von Mitarbeitern der Gesellschaft, die in die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im Nachhaltigkeitsbericht,
- Befragung von Mitarbeitern hinsichtlich der Auswahl der Themen für den Nachhaltigkeitsbericht, der Risikoeinschätzung und der Konzepte der Gesellschaft für die als wesentlich identifizierten Themen,
- Befragung von Mitarbeitern der Gesellschaft, die mit der Datenerfassung und -konsolidierung betraut sind, über die Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung der Angaben im Nachhaltigkeitsbericht relevant sind,

- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben der mit dem Symbol gekennzeichneten Angaben im Bericht,
- Analytische Beurteilung der mit dem Symbol gekennzeichneten Angaben des Berichts,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung der mit dem Symbol gekennzeichneten Angaben im Bericht,
- Einsichtnahme in die relevante Dokumentation der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Aggregation und Validierung relevanter Daten,
- Kritische Durchsicht des Berichtsentwurfs auf Plausibilität und Konsistenz
- Beurteilung der Darstellung der mit dem Symbol gekennzeichneten Angaben im Bericht

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten Berichtskriterien aufgestellt worden sind. Wir geben kein Prüfungsurteil zu Verweisen auf Angaben außerhalb des Berichts sowie zu Angaben für Vorjahre ab.

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit****Compliance,
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang**

- Wesentliche Kennzahlen im Überblick
- EU-Taxonomie
- GRI-Inhaltsindex
- Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers**
- Über den Bericht
- Impressum und weitere Informationen

Anhang – Prüfvermerk**Verwendungsbeschränkung für den Vermerk**

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Auftragsbedingungen und Haftung

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 (www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen). Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

München, den 31. März 2023

**Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Nicole Richter
Wirtschaftsprüferin

Elisabeth Hauschildt
Wirtschaftsprüferin

Inhaltsverzeichnis**Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement****Menschen und Kultur****Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit****Compliance,
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang**

- Wesentliche Kennzahlen im Überblick
- EU-Taxonomie
- GRI-Inhaltsindex
- Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
- Über den Bericht**
- Impressum und weitere Informationen

Anhang

ÜBER DEN BERICHT

[2-29] MAN informiert seine Stakeholder seit 2011 jährlich über die Fortschritte der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Der vorliegende GRI-Bericht 2022 von MAN Truck & Bus wendet sich an Analysten, Investoren, Kunden und Geschäftspartner. Er umfasst relevante Managementansätze, Maßnahmen, Kennzahlen und Fakten zum nachhaltigen Wirtschaften bei MAN. Er macht zudem deutlich, wie MAN die zehn Prinzipien verantwortungsbewussten Handelns des UN Global Compact umsetzt.

Berichtsstruktur

Die Struktur des GRI-Berichts richtet sich an den sechs Handlungsfeldern unserer CR-Strategie aus: Dekarbonisierung, Kreislaufwirtschaft, Menschen und Kultur, Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit, Compliance, Ethik und Integrität sowie Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette. In jedem der sechs Kapitel gehen wir auf die Managementansätze des Handlungsfelds sowie auf Maßnahmen und Fortschritte im Berichtsjahr 2022 ein.

Berichtsstandard

[3-1] Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt. Der Berichterstattung ist – unter Einbeziehung von Stakeholdern – ein Prozess zur Bestimmung wesentlicher Themen vorausgegangen, der auf den →Seiten 07f. vorgestellt wird. Die Erfüllung der Disclosures der GRI-Standards wird im GRI-Inhaltsindex abgebildet (→Seite 73 ff.).

Berichtsprüfung

Der GRI-Bericht 2022 wurde einer freiwilligen und unabhängigen Prüfung durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young (EY) nach dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (revised) unterzogen (→Seite 79f.). Der Fokus der Prüfung liegt auf den Themen, Produkte, Umwelt (SBTi-Ziele, Energie, CO₂-Emissionen, Luft, Wasser, Abfall, Dekarbonisierung in der Lieferkette) und Mitarbeiter (Beschäfti-

gungsstruktur, Chancengleichheit, Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz). Die geprüften Inhalte sind mit dem Symbol gekennzeichnet.

Geltungsbereich

[2-2, 2-4] Der Berichtszeitraum 2022 ist identisch mit dem Geschäftsjahr 2022, das vom 1. Januar bis zum 31. Dezember reicht. Redaktionsschluss war der 30.03.2023. Es besteht ein jährlicher Berichtszyklus. Der vorhergehende GRI-Bericht 2021 wurde im Juni 2021 veröffentlicht. Die im vorliegenden Bericht veröffentlichten Zahlen und Fakten beziehen sich, bis auf die Umwelt- und Energiedaten, grundsätzlich auf alle Standorte der MAN Truck & Bus. Bei den Umwelt- und Energiedaten werden alle Produktions- und Logistikstandorte für das Berichtsjahr 2022 berücksichtigt, die zum einen im gesamten Berichtsjahr 2022 als konsolidierte Gesellschaft geführt wurden und zum anderen über ein Umwelt- und Energiemanagementsystem verfügen. Damit sind alle Produktionsstandorte Teil der Berichterstattung 2022. Bei den Logistikstandorten sind die beiden Standorte Dachau und Salzgitter inkludiert. Nicht enthalten sind Modifikationscenter und die Sales-Regionen. Abweichungen vom hier definierten Geltungsbereich werden im Bericht an der entsprechenden Stelle kenntlich gemacht. Die Kennzahlen für Abfall, Wasser, Energie und Emissionen wurden zum Stichtag 31.01.2023 aus dem Kennzahlenerfassungssystem gezogen. Da gemäß internen Richtlinien hochgerechnete Zahlen für das Q4 des Vorjahres auf Basis der eingetroffenen Abrechnungen von den Dienstleistern bis zum 30.06.2023 noch abgeglichen werden, kann es von einem zum anderen Berichtsjahr rückwirkend zu Korrekturen kommen. Der Zeitraum für die Berichterstattung zur SBTi Zielerreichung weicht vom hier genannten Berichtszeitraum ab. Eine Erläuterung zu diesem findet sich auf →Seite 17.

Redaktionelle Hinweise

Aus Gründen der Lesbarkeit wurde überwiegend die maskuline Form verwendet. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf alle Geschlechtsidentitäten.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft
inkl. Umweltmanagement

Menschen und Kultur

Produkt-, Service- und
Verkehrssicherheit

Compliance,
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

- Wesentliche Kennzahlen im Überblick
- EU-Taxonomie
- GRI-Inhaltsindex
- Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
- Über den Bericht
- Impressum und weitere Informationen

Anhang

IMPRESSUM UND WEITERE INFORMATIONEN

Impressum

Herausgeber

MAN Truck & Bus SE
Corporate Responsibility
Dachauer Straße 667
80995 München
www.corporate.man.eu

Ansprechpartner

Stefan Klatt
Corporate Responsibility
Telefon: +49 160 8810993
E-Mail: Stefan.Klatt@man.eu

Redaktionsschluss

30. März 2023

Copyright

© 2023 bei MAN Truck & Bus SE

Konzept, Redaktion, Gestaltung

Accenture GmbH, Kronberg im Taunus

Weitere Informationen



CORPORATE RESPONSIBILITY BEI MAN TRUCK & BUS

[→ MAN Truck & Bus Webseite](#)

MAN TRUCK & BUS IM INTERNET

[→ MAN Truck & Bus](#)

SOCIAL MEDIA

[→ MAN Truck & Bus Twitter](#)

[→ MAN Truck & Bus Facebook](#)

MAN Truck & Bus SE
Dachauer Straße 667
80995 München
www.mantruckandbus.com

MAN Truck & Bus – Ein Unternehmen der TRATON GROUP