

# NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023



# INHALTSVERZEICHNIS

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit

Compliance,  
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

SEITE 01

**VORWORT**

SEITE 03

**UNTERNEHMENSPROFIL**

SEITE 05

**STRATEGIE UND  
MANAGEMENT**

SEITE 12

**DEKARBONISIERUNG**

SEITE 26

**KREISLAUFWIRTSCHAFT  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement**

SEITE 35

**SOZIALE  
NACHHALTIGKEIT**

SEITE 47

**PRODUKT-, SERVICE- UND  
VERKEHRSSICHERHEIT**

SEITE 50

**COMPLIANCE, ETHIK  
UND INTEGRITÄT**

SEITE 58

**WERTSCHÖPFUNGS-  
KETTE**

SEITE 67

**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. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
Ethik und Integrität

## Wertschöpfungskette

## Anhang

## Vorwort

**Sehr geehrte Damen und Herren,**

die MAN Truck & Bus SE blickt wirtschaftlich auf ein äußerst erfolgreiches Jahr zurück. Dem Unternehmen ist im Geschäftsjahr 2023 ein beeindruckender Turnaround gelungen, auf den wir sehr stolz sein können. Im zurückliegenden Jahr hat MAN nach erfolgreich abgeschlossener Restrukturierung das bislang beste bereinigte Operative Ergebnis in seiner Unternehmensgeschichte erzielt. Es stieg um 671 Prozent auf 1,08 Milliarden Euro – trotz starker gegenläufiger Effekte wie gestiegenen Material- und Energiepreisen. Der Umsatz lag bei 14,8 Milliarden Euro, was einem Plus von 31 Prozent im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Auch die Zahl der abgesetzten Neufahrzeuge legte gegenüber Vorjahr deutlich um 37 Prozent zu – auf mehr als 116 000.

Zu dieser positiven Entwicklung haben auch die deutlich ansteigenden Absätze der vollelektrischen Stadtbus-Baureihe MAN Lion's City E beigetragen. Nachdem sich in diesem Segment der Trend zu batterieelektrischen Fahrzeugen weiter verstärkt, konnte die Verkaufszahl in diesem Bereich fast verdreifacht werden. Mit einem Marktanteil von rund 13,3 Prozent hat MAN bei den elektrischen Stadtbussen in Europa erstmals das Jahr als Marktführer abgeschlossen. Nur knapp drei Jahre nach dem Launch unserer batterieelektrischen Produktreihe sind wir die Nummer 1.

Die Strategie zur Elektrifizierung unserer Fahrzeugflotte treiben wir gemeinsam mit unseren Partnern und Kunden weiter voran. Als globaler Anbieter von Transportlösungen wissen wir um unseren Beitrag zu den weltweiten Treibhausgasemissionen (THG) und sehen uns in der Verantwortung, diese THG-Emissionen erheblich zu verringern. Die Dekarbonisierung unserer Wertschöpfungskette haben wir als eines der zentralen

Themen in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert. Wir wollen bis spätestens 2050 bilanziell CO<sub>2</sub>-neutral werden. Dazu haben wir uns im Rahmen der „Science Based Targets initiative“ verpflichtet.

Zudem haben wir uns bis 2030 das Ziel gesetzt, dass bis zu 90 Prozent aller neuen Busse und 50 Prozent aller neuen MAN-Lkw über einen batterieelektrischen Antrieb verfügen sollen. Einen weiteren Meilenstein auf diesem Weg haben wir im Oktober 2023 mit dem Verkaufsstart der schweren Elektro-Lkw-Baureihe MAN eTGX und MAN eTGS erreicht. Die passenden Fahrzeuge für die Antriebswende im Straßengüterverkehr haben wir als MAN somit im Angebotsportfolio. Schon 2024 sollen die ersten Fahrzeuge dieser Baureihen zu den ersten Kunden rollen. Ab 2025 läuft dann die Großserienproduktion der eTrucks im MAN-Werk München an.

Damit haben wir MAN Truck & Bus für die große Transformation zukunftsfähig aufgestellt. Um die Mobilitätswende gemeinsam herbeizuführen, brauchen wir aber auch die richtigen politischen Rahmenbedingungen. MAN engagiert sich als Teil der TRATON GROUP gemeinsam mit der Volvo Group und Daimler Truck im Joint Venture Milence, das europaweit mindestens 1700 Hochleistungs- und Megawatt-Ladepunkte für Nutzfahrzeuge aufbauen soll. Für den konsequenten Umstieg brauchen wir in Europa aber mindestens 50 000 Ladepunkte bis 2030. Daher sind nun alle Akteure aus Politik und dem Energiesektor gefordert, um diesen wichtigen Beitrag für die Klimaziele gemeinsam zu erreichen.

Eine bedeutende Rolle bei der Transformation von MAN hin zu einem Anbieter nachhaltiger Transportlösungen nehmen auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber für sie und für potenzielle Bewerber sein. Dazu gehört auch, dass wir

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Compliance,  
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang****Vorwort**

uns um die Chancengleichheit und Vielfalt bemühen. Die Förderung dieser Themen betrachten wir als eine Voraussetzung, um die Zukunft unseres Unternehmens zu sichern.

Im Rahmen unserer Strategie und unserer Unternehmenswerte haben wir das Thema Vielfalt weiter vorangetrieben und das Ressort Diversity & Inclusion stärker aufgestellt: Zwei Kolleginnen leiten beispielsweise die Abteilung als Doppelspitze und arbeiten jeweils in Teilzeit im Jobsharing-Modell. Damit wollen wir die Vielfalt in unserem Unternehmen weiter fördern und die Basis für noch mehr Innovationen schaffen. Die Jobsharing-Möglichkeit wollen wir zudem weiter intensivieren.

Der vorliegende Bericht umfasst alle relevanten Kennzahlen und Fakten entlang unserer sechs Handlungsfelder und stellt unsere Nachhaltigkeitsleistung transparent dar. Er wurde unter Bezugnahme auf die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt und ausgewählte Angaben wurden von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre.

Ihr  


Alexander Vlaskamp  
Vorsitzender des Vorstands der MAN Truck & Bus SE



## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

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. Das Unternehmen fertigt in Deutschland, Polen, der Slowakei sowie in Südafrika und in der Türkei. Neben Transportern produziert MAN leichte bis schwere Trucks für

den Verteiler- und Fernverkehr, Baustellenfahrzeuge sowie Stadt-, Überland- und Reisebusse. Ergänzt wird das Produktportfolio durch umfangreiche Vertriebs- und Serviceleistungen.

2023

**35 511** Mitarbeiter weltweit

**86 783** Einheiten an Auftragseingang

**14 811** Mio € Umsatz

**1 075** Mio € Operatives Ergebnis

2023

**116 033** Einheiten an Absatz

**83 703** davon Lkw

**5 703** davon Busse

**26 627** davon MAN TGE

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

**Unternehmensprofil**Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
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 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, lokal emissionsfreies Fahrzeug zum Ende dieses Jahrzehnts präsentieren.

**Unternehmenswerte**

Unsere Unternehmenswerte bilden das Herzstück unserer Unternehmenskultur – und die Basis der markenübergreifenden Zusammenarbeit innerhalb der TRATON GROUP. Die Unternehmenswerte wurden im Jahr 2023 gruppenweit aktualisiert und vereinheitlicht. Sie lauten:

- Kunde zuerst
- Respekt
- Teamgeist
- Verantwortung
- Verschwendung vermeiden

**Wirtschaftliche Entwicklung**

MAN konnte 2023 trotz angespannter ökonomischer Rahmenbedingungen ein historisch gutes Ergebnis erzielen. Das bildet eine solide Basis für unsere Transformation in Richtung klimaneutraler Mobilität. Schon 2023 war MAN in Europa Marktführer bei vollelektrischen Stadtbussen. Mit der Performance ist MAN in der Lage, die Transformation des Unternehmens hin zu nachhaltigen und intelligenten Transportlösungen fortzuführen.

Beim Gesamtabsatz konnten wir einen Anstieg um 37 Prozent auf 116 000 (2022: 84 500) Fahrzeuge verzeichnen. Während der Lkw-Absatz um 44 Prozent auf 83 700 (2022: 58 100) Fahrzeuge nach oben ging, lag der Absatz von Bussen mit 5 700 (2022: 4 800) Fahrzeugen um 19 Prozent über dem des Vorjahres. Der Absatz von MAN TGE Transportern stieg mit 26 600 (2022: 21 600) Fahrzeugen um 23 Prozent über das Vorjahresniveau. Der Auftragseingang von MAN Truck & Bus betrug mit 86 800 (2022: 109 700) Fahrzeugen und fiel um 21 Prozent geringer aus als der Vorjahreswert.

Wir konnten das mehrjährige Restrukturierungs-Programm Future Lion abschließen und haben im Zuge der Transformation auch das Bus-Geschäft neu ausgerichtet. Darüber hinaus haben wir unternehmensweit an weiteren Fixkostensenkungen gearbeitet und unser Cash-Management entlang der gesamten Wertschöpfungskette verbessert.

[Inhaltsverzeichnis](#)[Vorwort](#)[Unternehmensprofil](#)[Strategie und Management](#)[Dekarbonisierung](#)[Kreislaufwirtschaft inkl. Umwelt- und Energiemanagement](#)[Soziale Nachhaltigkeit](#)[Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit](#)[Compliance, Ethik und Integrität](#)[Wertschöpfungskette](#)[Anhang](#)

# STRATEGIE UND MANAGEMENT

## Nachhaltigkeit und Unternehmensstrategie

Die Vision von MAN ist es, das Geschäft unserer Kunden zu vereinfachen – durch führende, nachhaltige Lösungen, die zu mehr Nachhaltigkeit beitragen. Wir sehen Nachhaltigkeit als Kernelement, um unserer Verantwortung gerecht zu werden und im globalen Wettbewerb zu bestehen. Deshalb ist Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Dabei setzen wir verstärkt auf smarte und innovative Angebote für Digitalisierung, Zero Emission und autonomes Fahren.

In den vergangenen Jahren hat die Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen immer mehr zugenommen und das Bewusstsein für drängende globale Probleme wie den Klimawandel oder den Ressourcenverbrauch ist stark gestiegen. Zugleich gibt die EU mit zunehmender Regulatorik verpflichtende Vorgaben für Unternehmen vor, unter anderem beim Thema Nachhaltigkeitsreporting. Der Wirtschaft wird eine wichtige Rolle bei der Transformation zugeschrieben. MAN beschäftigt sich schon seit vielen Jahren mit Nachhaltigkeit und bereits seit 2010 sind wir Mitglied des UN Global Compact. Wir orientieren uns an dessen Leitlinien und den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.

### Herausforderungen und Chancen

Eine wesentliche Herausforderung für MAN ist unter anderem die stark voranschreitende Elektrifizierung der Fahrzeugindustrie, die von weiteren Trends wie der Automatisierung und der Digitalisierung begleitet wird. Wir begreifen diese Entwicklungen gleichzeitig als wichtige Chance, um

unseren Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels zu leisten. MAN ist deshalb dabei, sein Geschäftsmodell zu transformieren. Wir richten unser Handeln an den zukünftigen Anforderungen aus, indem wir Transport- und Mobilitätslösungen für den gesamten Transportprozess schaffen, die zu mehr Nachhaltigkeit beitragen.

Die sogenannten ESG-Kriterien (Environmental, 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).

Eine zentrale Rolle in unserer Nachhaltigkeitsstrategie spielt die Dekarbonisierung. Die globale Transportindustrie ist für rund 8 Gigatonnen CO<sub>2</sub>-Emissionen verantwortlich – basierend auf Daten der International Energy Agency (IEA) für das Jahr 2022. MAN trägt mit seinem bisherigen konventionell angetriebenen Produktportfolio wesentlich dazu bei, hat allerdings auch die Hebel in der Hand, dies zu ändern. Wir wollen bis spätestens 2050 bilanziell CO<sub>2</sub>-neutral werden – dazu haben wir uns im Rahmen der Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet und entsprechende Ziele gesetzt (→Seite 14).

Eine Übersicht über alle Klimarisiken und -chancen für MAN ist im [Nachhaltigkeitsbericht 2022](#), Seite 18 zu finden.

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.

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Compliance,  
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang****Strategie und Management**

Das Thema Kreislaufwirtschaft ist für MAN als Nutzfahrzeughersteller ebenfalls von großer Bedeutung, da es erheblichen Einfluss auf sein Geschäftsmodell hat. So hat MAN 2023 beispielsweise 578 000 Tonnen Stahl eingekauft und verantwortet damit einen hohen Ressourcenverbrauch. 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 Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und potenziellen Bewerberinnen und Bewerber zu sein. 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 Voraussetzung sind für eine gute Unternehmensführung. Deshalb haben die Bekämpfung von Korruption, Betrug und Diskriminierung für uns einen hohen Stellenwert.

Auch in den Lieferketten kommt MAN seiner unternehmerischen Sorgfaltspflicht nach. Wir stellen eine regelmäßige Prüfung und Auditierung unserer Lieferketten hinsichtlich sozialer und ökologischer Standards sicher, was auch unsere eigene wirtschaftliche Resilienz stärkt. Im Zusammenspiel aus Rohstoffgewinnung, Transport und Handel sind Lieferketten sehr komplex und bergen potenzielle Gefahren wie Kinderar-

beit, systematische Menschenrechtsverletzungen oder Diskriminierungen. Dies erfordert einen sensiblen Umgang mit dem Thema, dem wir als Mitglied im Volkswagen Konzern unter anderem mit unserem Raw-Material-Due-Diligence-Management-System gerecht werden wollen. Informationen zum allgemeinen Risikomanagementsystem sind im [➔](#) Geschäftsbericht der TRATON GROUP 2023, Seite 77 ff. zu finden.

**Governance**

Das Erreichen der Ziele und die Umsetzung der MAN-Nachhaltigkeitsstrategie werden aus der Unternehmensstrategie heraus gesteuert. Wir haben eine mehrstufige Governance-Struktur geschaffen, um die strategische Verankerung zu operationalisieren und Nachhaltigkeit als Transformationsprozess in allen Bereichen zu etablieren. Im Vertrieb werden nun beispielsweise 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 sämtliche Nachhaltigkeitsthemen aller Ressorts werden zusammengeführt, bereichsübergreifend diskutiert und harmonisiert.

Die Ergebnisse des Strategieprozesses, Updates zu Fortschritten und KPIs werden im Rahmen des MAN Sustainability Boards berichtet, das dreimal 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 TRATON SE berichtet. Die notwendige Expertise für



Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

**Strategie und Management**

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft inkl. Umwelt- und Energiemanagement

Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit

Compliance, Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

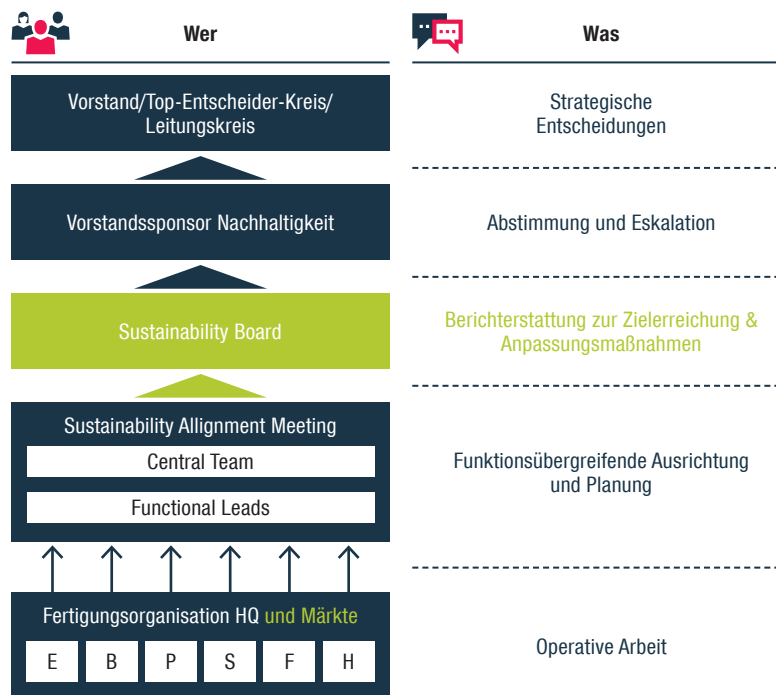
Anhang

**Strategie und Management**

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 & Marketing

**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 & Business Development
- Entwicklung über Head of Product Compliance & Homologation
- Compliance über Head of Governance, Risk & Compliance
- Personal über Head of HR Strategy & Innovation
- Produktion über Head of Environment & HSE Management
- Nachhaltigkeitsstrategie über Head of Sustainability

**Update der Nachhaltigkeitsstrategie**

Richtungsweisend für unsere kurz-, mittel- und langfristigen Ambitionen ist die MAN-Nachhaltigkeitsstrategie. Das interdisziplinär aufgestellte Nachhaltigkeitsteam aus allen Vorstandsbereichen von MAN hat diese Strategie in sechs Schritten 2021 neu erarbeitet und aufgesetzt. Unser Prozess sieht eine jährliche Überprüfung und Aktualisierung der Strategie, unserer Handlungsfelder und der darin enthaltenen strategischen Initiativen vor. Im Berichtsjahr haben wir daher erneut unsere Strategie untersucht. Dabei haben wir für uns wesentliche 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 Nutzfahrzeugbereich und renommierten Unternehmen aus anderen Branchen sowie aktuelle Trends und wissen-

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Compliance,  
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang****Strategie und Management**

schaftliche Untersuchungen haben uns dabei geholfen, unsere Nachhaltigkeitsstrategie erneut 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, Prozessen und Gremien. Hierzu nutzten wir interne Quellen wie 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 Teilnehmerinnen und Teilnehmern über aktuelle Entwicklungen und neue Anforderungen im Bereich der Nachhaltigkeit diskutiert, um nach einem Jahr Veränderungen in ihrer Perspektive zu erkennen. Im Anschluss wurde unsere aktuelle Nachhaltigkeitsstrategie vorgestellt. Dabei 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, darunter unsere Fokussierung auf die Themen Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft, über die, laut Teilnehmern, der größte Hebel hin zu einem nachhaltigeren Unternehmen für MAN besteht. Teilnehmende des Workshops waren Kunden, Zulieferer sowie Vertreter von Großunternehmen, der Wissenschaft, der Kommunen und namhaften Nichtregierungsorganisationen (NRO).

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 11).

**2. Validierung der Handlungsfelder**

In internen, bereichsübergreifenden Workshops 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, den Anforderungen für 2023 im Wesentlichen gerecht zu werden und uns dennoch weiter auf die relevantesten Themen zu fokussieren. Das Handlungsfeld „Menschen und Kultur“ wurde in diesem Zuge in „Soziale Nachhaltigkeit“ umbenannt, um der Überarbeitung unserer Personalstrategie auf Basis der aktuellen Herausforderungen in diesem Bereich gerecht zu werden.

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

**■ Environment:**

Dekarbonisierung  
Kreislaufwirtschaft

**■ Social:**

Soziale Nachhaltigkeit  
Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit

**■ Governance:**

Compliance, Ethik und Integrität  
Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
Ethik und Integrität

## Wertschöpfungskette

## Anhang

## Strategie und Management

## Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse



Unsere 2021 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse haben wir im Vorjahr überprüft.

### 3. Bestätigung der Fokushandlungsfelder

Aus den zuvor identifizierten sechs Handlungsfeldern wurden in enger Abstimmung zwischen der Strategieabteilung und dem interdisziplinären Team die drei Fokushandlungsfelder „Dekarbonisierung“, „Kreislaufwirt-

schaft“ sowie „Soziale Nachhaltigkeit“ erneut als besonders bedeutsam innerhalb der MAN-Nachhaltigkeitsstrategie bestätigt. Dies ergab sich aus den zuvor beschriebenen Analysen und Befragungen.

### 4. Update der spezifischen Initiativen pro Handlungsfeld

Auch strategische Initiativen und Maßnahmen innerhalb unserer Handlungsfelder haben wir hinsichtlich aktueller Trends und Veränderungen überprüft und sinnvolle Anpassungen und Aktualisierungen in allen Handlungsfeldern vorgenommen.

So wurden unter anderem die strategischen Initiativen innerhalb des Handlungsfelds „Soziale Nachhaltigkeit“ entlang der überarbeiteten Personalstrategie inhaltlich zu „Gesundheits- und Sicherheitsmanagement“ und „Arbeitgeberbindung“ geschärft.

Das Thema „Human Rights“, das eine immer größere Aufmerksamkeit erfährt, wurde innerhalb „Compliance, Ethik und Integrität“ integriert. Zudem haben wir eine weitere strategische Initiative zur Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vor dem Hintergrund der wachsenden Bedeutung transparenter Nachhaltigkeitsberichterstattung neben der prozessualen „Integration von Gesetzesanforderungen“ aufgenommen.

Wir haben nicht nur den Anspruch, die Standards und Prozesse unserer Zulieferer und Geschäftspartner zu verbessern, sondern prüfen auch kontinuierlich unsere eigenen Standards und Prozesse und passen diese an, was die „Integration von Nachhaltigkeit in Unternehmensprozesse“ als strategische Initiative im Handlungsfeld „Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette“ untermauert.

Auch in den restlichen Handlungsfeldern wurden vorhandene strategische Initiativen weiterentwickelt und zielgerichtete Anpassungen und Ergänzungen vorgenommen.

[Inhaltsverzeichnis](#)[Vorwort](#)[Unternehmensprofil](#)[Strategie und Management](#)[Dekarbonisierung](#)[Kreislaufwirtschaft inkl. Umwelt- und Energiemanagement](#)[Soziale Nachhaltigkeit](#)[Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit](#)[Compliance, Ethik und Integrität](#)[Wertschöpfungskette](#)[Anhang](#)

## Strategie und Management

### MAN-Nachhaltigkeitskompass mit unseren sechs strategischen Handlungsfeldern



#### Vorbereitung auf CSRD-Berichterstattung

Nach der neuen EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung „Corporate Sustainability Reporting Directive“ (CSRD) werden viele Unternehmen künftig verpflichtet, anhand verbindlicher Standards (European Sustainability Reporting Standards) zu berichten.

Die TRATON GROUP muss 2025 erstmals über das Geschäftsjahr 2024 berichten und bereitet sich derzeit auf die CSRD vor. Im Berichtsjahr hat die TRATON GROUP mit einer Wesentlichkeitsanalyse begonnen. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung auf Basis der CSRD-Anforderungen wird künftig über die TRATON GROUP erfolgen, daneben wird MAN unabhängig davon über ausgewählte Themen aus dem Bereich Nachhaltigkeit berichten.

### 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<sup>1</sup> – zu dem sich MAN ausdrücklich bekennt. MAN will einen substantziellen Beitrag zur Erreichung der SDGs leisten und hat sich deshalb bei der Erarbeitung seiner Nachhaltigkeitsstrategie an diesen orientiert. Eine Beschreibung, wie MAN dabei vorgegangen ist und welche SDGs besonders wichtig sind für das Unternehmen, ist im [Nachhaltigkeitsbericht 2022](#), Seite 11 nachzulesen.

<sup>1</sup> Die TRATON GROUP ist Teilnehmer im UN Global Compact und berichtet jährlich in der „Communication on Progress“ zu den Fortschritten.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

**Strategie und  
Management**

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

Soziale Nachhaltigkeit

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. Für unseren geschäftlichen Erfolg sind schließlich die Erwartungen von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft von grundlegender Bedeutung. Im Fokus stehen dabei Themen, die unser Kerngeschäft betreffen, wie die Reduktion des weltweiten CO<sub>2</sub>-Ausstoßes im Güter- und Personenverkehr. Auch in die Bestimmung der wichtigsten Handlungsfelder und die Aktualisierung der Nachhaltigkeitsstrategie waren die für MAN wichtigsten Stakeholdergruppen eingebunden (→Seite 07f.).

**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 sowie mit Mandatsträgern und Multiplikatoren aus Regierung und Opposition. Im Jahr 2023 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 Ver-

haltenskodex 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 Markenrichtlinie MAN zum Umgang mit Spenden und Sponsoringmaßnahmen schließt politisch motivierte Zuwendungen, wie Spenden an Parteien, parteinahe Institutionen oder Politiker, aus.

**Gesellschaftliches Engagement**

MAN verbindet bereits seit 2007 eine langjährige und vertrauensvolle Partnerschaft mit dem SOS-Kinderdorf e.V. Das Unternehmen unterstützt den gemeinnützigen Verein auch finanziell bei nationalen und internationalen Programmen.

Im Jahr 2023 haben MAN und die Malteser eine Kooperation beschlossen: Falls in Bayern aufgrund eines entsprechenden Ereignisses der Katastrophenfall ausgerufen werden muss, wird MAN den Maltesern unbürokratisch und schnell Nutzfahrzeuge für den Transport von Hilfsgütern zur Verfügung stellen. Konkret unterstützt MAN die Hilfsorganisation in Einsatzlagen wie zuletzt und aktuell bei der Ukraine-Hilfe. Zusätzlich ermöglicht der Nutzfahrzeughersteller Mitarbeitern mit entsprechender Lkw-Fahrerlaubnis, bei Hilfstransportfahrten zu unterstützen. Hierfür wurde ein gemeinsames Schulungskonzept aufgesetzt.

## 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. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
Ethik und Integrität

## Wertschöpfungskette

## Anhang

# DEKARBONISIERUNG

Als globales Unternehmen für Transportlösungen nimmt MAN seine Verantwortung für Klima- und Umweltschutz ernst und sieht sich in der Pflicht, einen aktiven Beitrag dazu zu leisten. Wir wollen den Wandel hin zu treibhausgasfrei angetriebenen Nutzfahrzeugen mit eigenen Ideen und Innovationen gestalten, um auch in Zukunft erfolgreich und wettbewerbsfähig zu bleiben. Dabei arbeiten wir insbesondere an Potenzialen zur Einsparung von Treibhausgasemissionen (THG) entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette und des Lebensweges unserer Produkte. Der Fokus unserer Ziele und Maßnahmen zur Dekarbonisierung liegt dabei auf der Reduktion von THG, die im Wesentlichen durch die Nutzung unseres Produktportfolios 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 CO<sub>2</sub>-neutralen Produktion durch Reduktion der Emissionen um mind. 95 Prozent und einen Anteil von max. fünf Prozent CO<sub>2</sub>-Kompensation für nicht vermeidbare Emissionen (Basisjahr 2015)

### Bis spätestens 2050

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

## Kennzahlen 2023:

**-12,8 %<sup>1</sup>** THG-Flottenausstoß pro Fahrzeugkilometer (2023)

**806** Eingegangene Aufträge für Elektrobusse

**771** Verkaufte Elektrobusse

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

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

■ Dekarbonisierungs-  
strategie

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

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit


Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
Ethik und Integrität

## Wertschöpfungskette

## Anhang

# DEKARBONISIERUNGSSTRATEGIE

Für MAN bringt der Klimawandel vielfältige Risiken und Chancen mit sich, die entscheidend für die Weiterentwicklung des Unternehmens sind. So erfordern klimabedingte Wetterextreme vermehrt Vorbeuge- und Anpassungsmaßnahmen entlang unserer Wertschöpfungskette und an den Unternehmensstandorten. Auch mit einer steigenden Konfliktgefahr um knapper werdende Ressourcen ist in den nächsten Jahren zu rechnen. Auf regulatorischer Ebene erwarten wir ebenfalls zunehmend komplexere Anforderungen, gerade im Bereich der CO<sub>2</sub>-Grenzwerte und -steuern, die bei Nichteinhaltung erhebliche Reputationsrisiken mit sich bringen.

Gleichzeitig ergeben sich dadurch für MAN auch Wachstumschancen. Ein energieeffizientes und treibhausgasarmes Produktportfolio stärkt die Kundenbindung und sichert die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens in allen relevanten Absatzmärkten. Die Tatsache, dass der  Transportsektor innerhalb der Europäischen Union für rund 29 Prozent der CO<sub>2</sub>-Emissionen verantwortlich ist, zeigt, wie groß unsere Verantwortung für den Klimaschutz ist. Deshalb streben wir in den verschiedenen Geschäftsbereichen von MAN danach, unserer Verantwortung gerecht zu werden, indem wir folgende Maßnahmen umsetzen:

## ■ Produkte

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

## ■ 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 CO<sub>2</sub>-

Emissionen der Produktion bis 2030 um mind. 95 Prozent gegenüber 2015 zu reduzieren. Die restlichen Emissionen, die prozessbedingt nicht eingespart werden können, werden kompensiert.

## ■ Lieferkette

Durch Vorgaben für unsere Lieferanten, das S-Rating (Definition → Seite 62) sowie im Rahmen von Leuchtturmprojekten schaffen wir Anreize für unsere Zulieferer, sich im Bereich Nachhaltigkeit aktiv weiterzuentwickeln.

## ■ Transport und Logistik

Zur systematischen Reduktion von CO<sub>2</sub>-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)<sup>1</sup> verpflichtet.



<sup>1</sup> 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

Dekarbonisierungs-  
strategie

Wissenschaftsbasierte  
Ziele

- Transformation der  
Produktpalette
- Effiziente und umwelt-  
freundliche Lösungen
- Produktion
- Dekarbonisierung in  
der Lieferkette
- Transport und Logistik
- Mitarbeitermobilität

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
Ethik und Integrität

## Wertschöpfungskette

## Anhang

## WISSENSCHAFTSBASIERTE ZIELE



Nachhaltigkeit ist eine zentrale Säule unserer Unternehmensstrategie und das Themenfeld Dekarbonisierung spielt dabei sowohl in der gesamten Wertschöpfungskette als auch entlang des Lebensweges unserer Produkte eine wesentliche Rolle. In der Nutzungsphase unserer neu verkauften Produkte fielen 2023 mehr als 96 Prozent unserer THG-Emissionen an, deshalb liegt dort der größte Hebel für uns. Aus diesem Grund treiben wir insbesondere die Elektrifizierung unserer Flotte voran. Seit 2018 verkauft MAN bereits Elektro-Vans und seit 2019 bedienen wir auch das eBus-Segment. Außerdem startete im Jahr 2023 der Verkauf des neuen Elektro-Lkw und es werden 2024 die ersten Modelle an Kunden ausgeliefert.

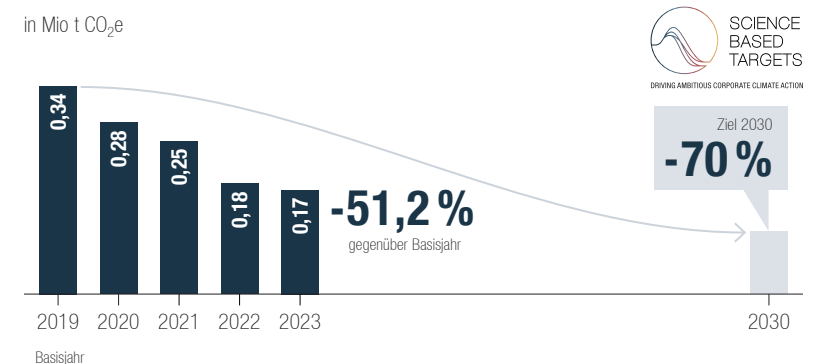
Darüber hinaus verfolgen wir klare Klimaziele. MAN ist 2021 der Klimaschutzinitiative Science Based Targets initiative (SBTi) beigetreten, um Verantwortung zu übernehmen und einen Beitrag zur Einhaltung des Pariser Klimaabkommens zu leisten. Mit dem Beitritt haben wir uns verbindliche und wissenschaftsbasierte Ziele zur Reduktion der klimaschädlichen Treibhausgasemissionen gesetzt – sowohl kurzfristig bis 2030 als auch langfristig im Sinne der angestrebten bilanziellen Treibhausgasneutralität (Net-Zero). Unsere SBTi-Ziele sind für uns auch die Grundlage unserer jährlichen strategischen Finanzplanung, die sich über einen Zeitraum von zehn Jahren erstreckt. Die Planung wird nur im Fall einer voraussichtlichen Zielerreichung oder sogar Übererfüllung der SBTi-Ziele verabschiedet.

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 Vergleich 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 unserem Commitment mit der Einreichung unseres Net-Zero Ziels bei der SBTi nachkommen – die Planungen hierzu existieren bereits. Den Fortschritt beim Erreichen unserer Klimaziele werden wir kontinuierlich im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung veröffentlichen.

### Scope 1 und 2 Emissionen<sup>1</sup>

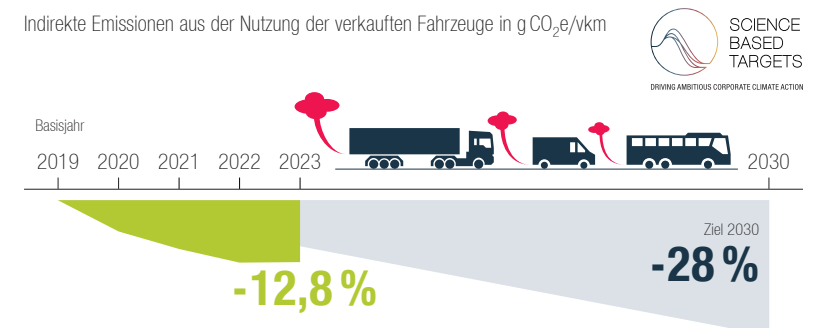
in Mio t CO<sub>2</sub>e



<sup>1</sup> Die Betrachtungsgrenzen der Emissionen entsprechen der Definition der SBTi und weichen von denen auf → Seite 21 ff. ab.

### Scope 3 Emissionen – Kategorie 11

Indirekte Emissionen aus der Nutzung der verkauften Fahrzeuge in g CO<sub>2</sub>e/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. Umwelt- und Energiemanagement

Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit

Compliance, Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

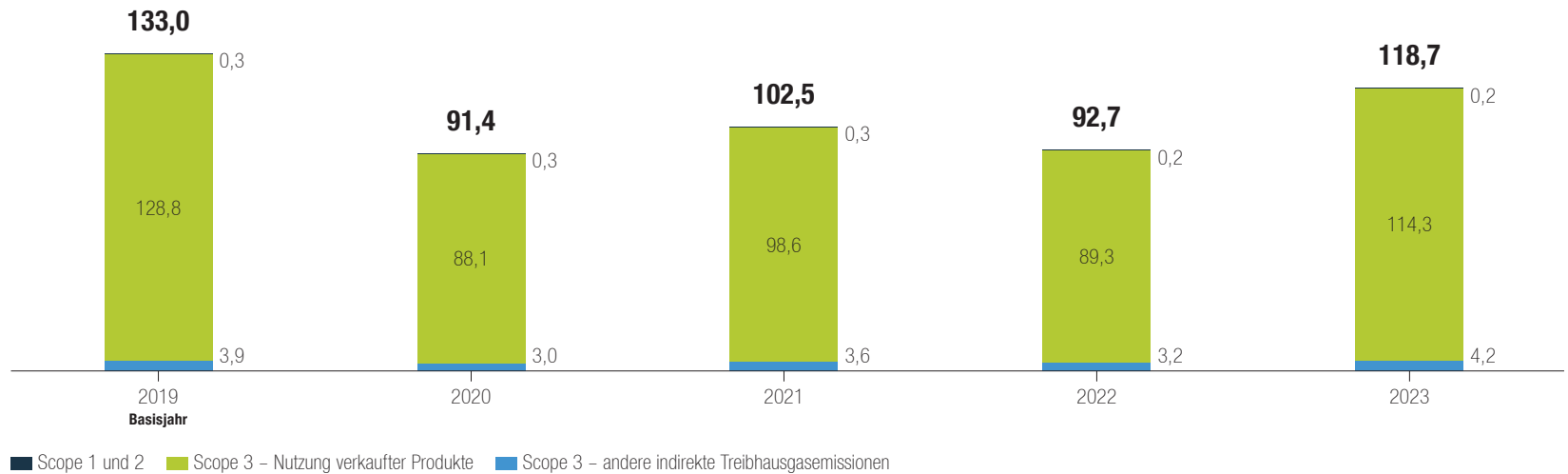
Anhang

**Wissenschaftsbasierte Ziele**

**Emissionen entlang der Wertschöpfungskette bzw. des Lebensweges unserer Produkte**



in Mt THG-Emissionen CO<sub>2</sub>e



**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.

Bei **Scope 2** handelt es sich um sogenannte indirekte Treibhausgasemissionen. Sie entstehen, wenn MAN Strom oder Wärme bezieht.

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 und Dienstleistungen sowie durch Dienstreisen), werden **Scope 3** zugerechnet.

**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. Umwelt- und Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit****Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit****Compliance, Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang**

# TRANSFORMATION DER PRODUKTPALETTE

MAN hat stets den gesamten Produktlebenszyklus im Blick. Von der Rohstoffgewinnung bis zum Lebensende arbeiten wir daran, weniger Treibhausgas zu emittieren und somit einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Bei der Transformation unseres Produktportfolios hin zu treibhausgasfreien Antrieben liegt unser Fokus auf batterieelektrisch betriebenen Fahrzeugen. 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.

Komplementär zum rein batterie-elektrischen Antrieb sieht MAN die Wasserstoff (H<sub>2</sub>) basierten Antriebssysteme. Die Entwicklung von Brennstoffzellen-Antrieben baut dabei auf der Entwicklung von batterieelektrischen Fahrzeugen (BEV) auf und ergänzt diesen mit einem H<sub>2</sub>-On-Board-Charging, wodurch die eigentliche Batterie deutlich kleiner ausfallen kann.

Einen Einsatz von Wasserstoffverbrennungsmotoren sieht MAN im Geschäftsfeld MAN Engines, also in Non-Road-Anwendungen wie Schiffen, leistungsstarken Land- und Baumaschinen, Stromgeneratoren und Blockheizkraftwerken. Aber auch spezielle Anwendungen, zum Beispiel für den Transport schwerer Güter, könnten aufgrund ihrer hohen Anforderungen an Leistung und Tank-Kapazität mögliche Anwendungsfelder sein. In Ergänzung unseres Zero Emission Truck Portfolios sowie aufgrund der Klassifizierung der Wasserstoffverbrenner-Technologie als Zero Emission Vehicle (ZEV) ist daher eine Kleinserie eines „MAN hTGX“ geplant, die bereits 2025 an erste Pilotkunden ausgeliefert werden soll.

Bei batterieelektrischen Antrieben sind Fahrzeugbatterien ein zentraler Baustein. 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 Einzelfertigung entstehen. Ab 2025 wird MAN dort Hochvoltbatterien für Elektro-Lkw und -Busse mit einer jährlichen Produktionskapazität von bis zu 100 000 Batterie-Packs herstellen. Dafür investiert das Unternehmen bis 2027 rund 100 Millionen Euro in den Produktionsstandort. Insgesamt liegt das Investitionsvolumen in Forschung und Entwicklung der Elektromobilität bei der TRATON GROUP bei rund 2,6 Milliarden Euro. Welche Wege MAN in der Batteriezellenfertigung geht, wird außerdem anhand eines Fahrzeugprojekts im Kapitel Kreislaufwirtschaft erläutert (→ Seite 28).

Darüber hinaus ist der Aufbau einer leistungsfähigen Ladeinfrastruktur eine wichtige Voraussetzung für die Transformation der Transportindustrie. Einen Beitrag dazu leistet auch die TRATON GROUP, die sich im Rahmen des Joint Ventures Milence zusammen mit Daimler Truck und der Volvo Group am Aufbau eines Hochleistungsladenetzes in Europa beteiligt. Milence hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2027 in Europa 1 700 öffentliche Hochleistungsladestationen, die Strom aus erneuerbaren Energien bereitstellen sollen, zu bauen.

## 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. Umwelt- und  
Energie-Management

## Soziale Nachhaltigkeit

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 die Grundlage für nachhaltige Innovation. 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 13).

## Klimafreundlicher Elektroantrieb

CO<sub>2</sub>-Emissionen werden in Zukunft immer stärker bepreist und reguliert. Diese Entwicklungen werden mittelfristig auch bei unseren Kunden zu einer erhöhten Nachfrage nach emissionsarmen Antrieben führen. Der zunehmende Einsatz von Elektromobilität im Verkehrssektor kann dazu beitragen, die vorgegebenen CO<sub>2</sub>-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 eTrucks erwartungsgemäß signifikant steigen wird. Tendenzen für diese Entwicklung sehen wir bereits heute anhand steigender Auftragseingänge bei den Elektrobussen und eTrucks.

Durch das Zusammenspiel aus niedrigen Betriebskosten und ihrer sehr guten Energiebilanz bieten batterieelektrische Fahrzeuge die optimale Technologie für künftige CO<sub>2</sub>-ärmere Nutzfahrzeugflotten.

### E-Fahrzeuge

In Stück	2021	2022	2023
Auftragseingang E-Fahrzeuge			
Truck	4	11	5
Bus	204	637	806
Transporter	1 047	417	242
Verkauf E-Fahrzeuge			
Truck	18	14	0
Bus	133	263	771
Transporter	826	686	315

### 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 im Baustellenbereich sowie im Garten- und Landschaftsbau. Im Jahr 2023 hat MAN 315 eTGE in Europa abgesetzt.

## 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. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
Ethik und Integrität

## Wertschöpfungskette

## Anhang


## Effiziente und umweltfreundliche Lösungen

## eTruck

Bei den Lkw ist MAN bereits seit Ende 2018 mit dem MAN TGM 26.360 E LL europaweit für Kunden unterwegs. Mit der 2019 auf den Markt gebrachten Kleinserie des eTGM gehört MAN Truck & Bus zudem zu den Vorreitern 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 kontinuierlich weiter, unter anderem auch für den Fernverkehr. Schon im Jahr 2030 sollen rund 50 Prozent aller neu zugelassenen MAN-Lkw in Europa batterieelektrisch sein.

Vor dem Marktstart des MAN eTruck im Berichtsjahr 2023 haben wir umfangreiche Straßen-, Belastungs- und Sicherheitstests zur Serienreife durchgeführt. So wurden von Dezember 2022 bis April 2023 Fahrfunktionen, Reichweite, Klimatisierung und Ladeverhalten in Nordschweden unter arktischen Bedingungen erfolgreich auf die Probe gestellt. Ebenso fand eine Sommererprobung in Südspanien statt. Auch hinsichtlich der Geräuschemissionen schnitt der eTruck in Messungen sehr gut ab: Im Vergleich zu Diesel-Lkw wird der Elektro-Lkw nur etwa halb so laut wahrgenommen. Durch seine Vorbereitung für den Megawattladestandard erreicht der eTruck zudem fernverkehrstaugliche Tagesreichweiten zwischen 600 und 800 Kilometern, perspektivisch sogar bis zu 1 000 Kilometer. Da der Verkauf des neuen eTrucks erst im Oktober 2023 begonnen hat, liegt die Zahl der ausgelieferten eTrucks im Jahr 2023 bei 0.

## eBus

Der Erfolg der Elektromobilität im Stadtverkehr liegt unter anderem an Fahrzeugen wie dem MAN Lion's City E, dem  „Sustainable Bus of the Year 2024“ in der Kategorie „Urban“. Ein Praxistest in den Südtiroler Dolomiten im Berichtsjahr 2023 hat dies noch mal bestätigt: Über 10 000 Höhenmeter hinweg verbrauchte der eBus im Durchschnitt 0,77 kWh pro Kilometer und zeigte damit seine Effizienz auch in anspruchsvollem Gelände. Der Jahresabsatz 2023 betrug insgesamt 771 Elektrobusse, was einem Anteil von rund 30 Prozent der von MAN in Europa abgesetzten Stadtbusse entspricht. Damit übernimmt MAN die Spitzenposition im europäischen Markt für Elektrobusse. Bis 2025 soll jeder zweite verkaufte MAN-Stadtbus einen emissionsfreien Antrieb haben, bis 2030 sollen sogar bis zu 90 Prozent der MAN-Busse in Europa mit Batterieantrieb ausgeliefert werden. Dabei stellt MAN sein Portfolio im Stadtbus- und Überlandsegment konsequent auf elektrische Fahrzeuge um. Zudem hat das Unternehmen die Elektrifizierung seiner Reisebusse im Blick. Bereits in 2025 soll der eCoach von MAN seine Premiere feiern.

## Beratung für die Flotten-Elektrifizierung

Verkehrsbetriebe und Flottenbetreiber stehen bei der Elektrifizierung ihrer Fahrzeugflotten vor verschiedenen Herausforderungen, die über das eigentliche Fahrzeug hinausgehen. Beispiele dafür sind die ausreichende Verfügbarkeit von Energie an den Einsatzorten sowie die notwendige Infrastruktur. Um seine Kunden bestmöglich zu unterstützen, bietet MAN

**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. Umwelt- und Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit****Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit****Compliance, Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang****Effiziente und umweltfreundliche Lösungen**

Truck & Bus mit MAN Transport Solutions eine umfassende Beratung für individuelle, wirtschaftliche und zukunftsfähige Transportlösungen an. Ein spezialisiertes Team berät Kunden neben technischen Fragen zum Fahrzeug schwerpunktmäßig zu Themen rund um den Energiebedarf, die optimale Ladestrategie und die passende Infrastruktur 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.

Mit einem Netzwerk aus lokalen Experten für E-Mobilität stellt MAN Transport Solutions sicher, dass auch bei der direkten Kundenbetreuung vor Ort die notwendige Expertise vorhanden ist.

Eine wichtige Rolle spielt dabei auch die Entwicklungskooperation mit namhaften Softwareanbietern und Anbietern von Ladeinfrastruktur. Neben den bisher etablierten Beratungsleistungen bietet MAN Transport Solutions inzwischen auch Ladelösungen für Kunden an.

**Effizienter Dieselantrieb**

Neben der Entwicklung von Zero-Emission-Fahrzeugen (ZEV) mit Fokus auf batterieelektrischen Fahrzeugen treibt MAN die Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs von MAN Trucks mit konventionellem Antriebsstrang weiter voran. Dabei wurden der Kraftstoffverbrauch und damit auch die CO<sub>2</sub>-Emissionen in den Jahren 2015 bis 2023 um weitere 16,9 Prozent gesenkt – dies entspricht einem Rückgang um ca. 1,88 Prozent (g CO<sub>2</sub> pro Fahrzeugkilometer) pro Jahr. Als Referenzfahrzeug dient der Long Haul Truck.

Dies ist uns durch verschiedene Optimierungen am Fahrzeug gelungen. Durch die Weiterentwicklung des Dieselmotors zur Erfüllung der Euro VI-Abgasnorm und eine Komponentenoptimierung konnte eine Reduzierung von 7,6 Prozent erreicht werden. Zusätzliche Einsparungen

konnten wir durch Verbesserungen an der Aerodynamik und am Antriebsstrang sowie auf funktionaler Ebene durch einen von der Topografie abhängigen Tempomaten erzielen.

Auch in Zukunft plant MAN weitere Verbrauchsoptimierungen über entsprechende Projekte, die bereits gestartet sind.

**Erdgas und Biogas 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 werden Strom und Wärme erzeugt und somit Wirkungsgrade von über 90 Prozent erreicht. Zudem ist es beispielsweise bei einer stationären Stromerzeugung im Dauerbetrieb möglich, durch die Nutzung von Erdgas bis zu 8 Prozent (Well-to-Wheel) weniger Treibhausgasemissionen zu emittieren, als dies mit Dieselmotoren der Fall ist. Durch die Nutzung von entsprechenden Biogaspfaden lassen sich hier die THG-Emissionen sogar noch weiter reduzieren. Die Wirtschaftlichkeit der BHKW-Betriebe wird dabei durch die Kopplung der Strom- an die Gaspreise 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 CO<sub>2</sub>-Ausstoß erheblich zu reduzieren.

**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. Umwelt- und Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit****Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit****Compliance, Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang****Effiziente und umweltfreundliche Lösungen**

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

**Vernetzte Fahrzeuge**

In Stück	2021	2022	2023
<b>Vernetzte Fahrzeuge gesamt</b>	<b>223 947</b>	<b>300 136</b>	<b>397 967</b>

Die bereits 2020 vorgestellte MAN Truck Generation verdeutlicht, wie wir uns konsequent an den sich ändernden Bedürfnissen der Transportbranche ausrichten und die digitale Vernetzung unserer Fahrzeuge mit moder-

nen Assistenzsystemen und Fahrerorientierung weiterentwickeln. Diese Lkw-Generation steht damit für die Entwicklung von MAN Truck & Bus vom Fahrzeughersteller hin zum Anbieter intelligenter und nachhaltiger Transportlösungen.

Mit dem digitalen Service MAN Perform erhalten Kunden beispielsweise eine detaillierte Übersicht über die Einsatzdaten ihrer Flotte. Dadurch kann die individuelle Fahrweise analysiert und die Fahrleistung gezielt gesteigert werden, was zu einer Reduzierung der Kraftstoffkosten, CO<sub>2</sub>-Emissionen und Gesamtbetriebskosten führt (→ Fahrerassistenzsysteme, Seite 48).

## 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. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

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 CO<sub>2</sub>-Emissionen halbiert werden und bis 2030 soll die Produktion unserer Produkte bilanziell CO<sub>2</sub>-neutral erfolgen. Das heißt, wir reduzieren die CO<sub>2</sub>-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 fortlaufende 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) und Bánovce (Slowakei) entsprechend zertifiziert. Die Zertifizierung der ausstehenden Werke ist für 2025 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 CO<sub>2</sub>-Emissionen Schritt für Schritt zu reduzieren.

## Energieverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen

Der Energieverbrauch pro produziertem Fahrzeug ist von 10,01 MWh<sup>1</sup> im Jahr 2022 auf 7,52 MWh pro Einheit im Jahr 2023 gesunken, da durchgängig und stabil im Gegensatz zu den vorangegangenen Jahren, produziert werden konnte. Hierdurch und durch Energieeffizienzmaßnahmen wurde proportional weniger Energie pro produzierter Einheit verbraucht. Auch der proportionale CO<sub>2</sub>-Ausstoß im Jahr 2023 war geringer, da in der Produktion vermehrt auf erneuerbare Energien umgestellt wurde, die Energieeffizienz gesteigert wurde und Projekte zur Dekarbonisierung in Umsetzung sind.

### Energieverbrauch



In MWh	2021	2022	2023
Direkter Energieverbrauch (Brennstoffe und -gase)	333 018	279 833	295 182
Indirekter Energieverbrauch	366 238	387 244	384 804
Elektrische Energie	226 723	258 394	254 751
Davon Fremdbezug aus erneuerbaren Energiequellen	128 643	232 459	239 531
Wärmeenergie	139 515	128 850	130 054
Davon Eigenerzeugung aus erneuerbaren Energiequellen	0	0	16 311
Davon Fremdbezug aus erneuerbaren Energiequellen	0	6 688	29 252
<b>Gesamt</b>	<b>699 256</b>	<b>667 077</b>	<b>679 986</b>

<sup>1</sup> Die Energiedaten wurden korrigiert, weshalb der Wert für den Energieverbrauch pro produziertem Fahrzeug im Jahr 2022 angepasst wurde.

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. Umwelt- und Energiemanagement

Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit

Compliance, Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

**Produktion**

In den Daten zum Primärenergieverbrauch ist der mittlerweile verkaufte Standort in St. Petersburg nicht mehr mit einbezogen. Insgesamt ist im Vergleich zu 2022 immer noch ein erhöhter Heizölverbrauch gegenüber dem Bedarf an Gas festzustellen. Ab März 2023 wurde der Heizkessel am Standort München, zur Absicherung der Produktion, wieder mit Erdgas statt mit Heizöl betrieben, da die Erdgaspreise gesunken sind und sich annähernd auf einem normalen Niveau eingependelt haben. Im Jahr 2022 wurde die Umstellung auf Heizöl bei den Energieressourcen aufgrund von Regierungsanforderungen eingesetzt.

**Direkter Primärenergieverbrauch**

In MWh	2021	2022 <sup>1</sup>	2023
Heizöl	4 771	16 890	25 126
Erdgas	237 234	164 940	152 572
Diesel	90 057	97 259	116 532
Sonstige <sup>1</sup>	956	744	952

<sup>1</sup> Benzin zum Brennstoffeinsatz am Standort und Brenngase für Fertigungsprozesse.

**Energieverbrauch pro produziertem Fahrzeug**

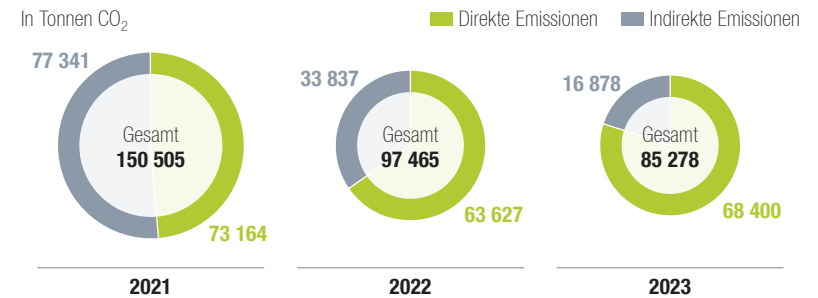
In MWh pro Stück	2021	2022 <sup>1</sup>	2023
	10,78	10,01	7,52

<sup>1</sup> Die Energiedaten wurden korrigiert, weshalb der Wert für den Energieverbrauch pro produziertem Fahrzeug im Jahr 2022 angepasst wurde (Anpassung der vorausberechneten Werte an die tatsächlichen Werte).

**CO<sub>2</sub>-Emissionen pro produziertem Fahrzeug**

In Tonnen pro Stück	2021	2022	2023
	2,2	1,5	0,9

**Absolute direkte und indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen<sup>1</sup>**



<sup>1</sup> 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.

**Luftschadstoffemissionen**

Im Jahr 2023 hat MAN mehr Staubemissionen verursacht, da mehr Heizöl als Gas verbraucht wurde. Der Staubemissionsgrad bei Heizöl ist in etwa um den Faktor zehn höher als bei Gas.

**Luftschadstoffe**

In Tonnen	2021	2022	2023
Schwefeldioxid (SO <sub>2</sub> )	0,42	0,38	0,41
Stickoxide (NO <sub>x</sub> )	143	145	168
Staub	0,58	0,58	0,65
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	534	564 <sup>1</sup>	538

<sup>1</sup> Hochrechnung für Standort München wurde aufgrund eines neuen Lackierkonzepts nachträglich korrigiert.

Im Berichtsjahr meldeten die Standorte Investitionen von rund 1,78 Mio € in Umweltschutzmaßnahmen (2022: 20,0 Mio €). So wurde zum Beispiel der Paintshop in unserem Werk in Krakau optimiert und ein neues Lackierkonzept an unserem Standort in München entwickelt.



## 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. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
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 2023 mehr als 2,6 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 Treibhausgasreduktion, 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 Analyse wurden 2022 die wichtigsten Emissionshotspots identifiziert, die in der Lieferkette bei einem Truck mit Verbrennungsmotor und bei einem batterieelektrischen Antrieb den größten Teil der Emissionen ausmachen. Im Berichtsjahr 2023 haben daraufhin verschiedene Arbeitsgruppen Fokusmaterialien wie Stahl und Aluminium näher analysiert.

Für den **Hotspot Batterie** wurde 2022 ein Lastenheft mit emissionsreduzierenden Maßnahmen erstellt. Das Lastenheft haben wir bei Ausschreibungen im Jahr 2022 an potenzielle Lieferanten übergeben und mit ihnen den steigenden Bedarf an recycelten Rohmaterialien diskutiert.

Dieser wird maßgeblich durch Mindestquoten aus der europäischen Batterieverordnung beeinflusst, die im August 2023 in Kraft getreten ist.<sup>1</sup> Vor der Vergabe im Berichtsjahr 2023 wurden mehrere Optionen für das Batteriezellensourcing hinsichtlich ihrer Finanzierung und ihres Einsparpotenzials gemeinsam mit dem nominierten Lieferanten bewertet. Mit der finalen Vergabe konnten wir eine deutliche Reduktion der voraussichtlich auftretenden Treibhausgasemissionen im Herstellungsprozess der Batteriezelle erzielen.

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 von MAN Truck & Bus ist für die Zukunft geplant. Als Mitglied des Beschaffungsnetzwerks Nachhaltigkeit innerhalb des Volkswagen Konzerns befindet sich MAN in regelmäßigem Austausch zu Strategie, Zielen, Ansätzen und Maßnahmen.

Im Rahmen eines Projekts innerhalb der TRATON GROUP zur Planung der nächsten Fahrzeuggeneration arbeitet MAN nun auch mit einem stärkeren Fokus an der Reduktion von THG-Emissionen entlang der Lieferkette. Durch die Transformation hin zu batterieelektrischen Fahrzeugen entstehen dort höhere Treibhausgasemissionen als bei Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor, sofern keine entsprechenden Maßnahmen ergriffen werden. Innerhalb des Projekts beschäftigt sich MAN zusammen mit seinen Schwestermarken daher vor allem mit dem Einsatz neuer Technologien und der Nutzung erneuerbarer Energien, um den THG-Fußabdruck in der Lieferkette zu reduzieren (für weitere Informationen siehe auch → Kapitel Kreislaufwirtschaft, Seite 28).

<sup>1</sup> Die Pflicht zur Ausweisung des Recycling-Anteils gilt frühestens ab 2028, die vorgeschriebene Mindestquote folgt frühestens ab 2031.

## 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. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

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 CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Transportvorgängen wurde ein entsprechendes Berechnungstool implementiert.

Um den CO<sub>2</sub>-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 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 104 190 Tonnen CO<sub>2</sub> (2022: 74 527 Tonnen CO<sub>2</sub>) im Rahmen der Zulieferung und 95 876 Tonnen CO<sub>2</sub> (2022: 80 705 Tonnen CO<sub>2</sub>) bei der Auslieferung der Produkte emittiert. Dies entspricht einer Steigerung von 29 Prozent gegenüber 2022.

Der Anstieg der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Inbound ist auf verschiedene Ursachen zurückzuführen. Zunächst wurden 2023 deutlich mehr Fahrzeuge produziert, was zu einem deutlichen Anstieg der Anzahl von In- und Outbound-Transporten und damit zu einer Erhöhung des absoluten CO<sub>2</sub>-Ausstoßes führt.

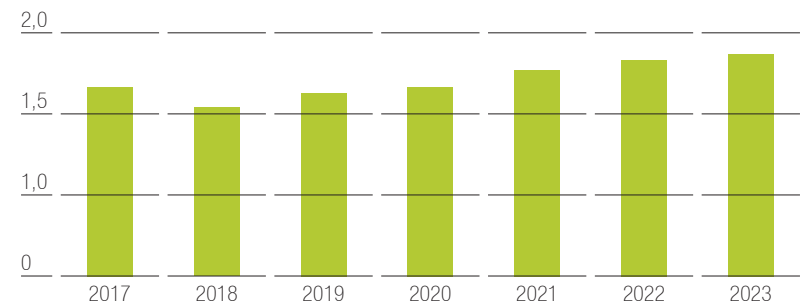
Zudem ist ein Teil des Anstiegs auf die in 2023 andauernde Produktionsverlagerung von München und Steyr nach Krakau im Lkw-Bereich zurückzuführen. Die Volumenverlagerung führte zu erhöhten CO<sub>2</sub>-Emis-

sionen, welche durch einen hohen Lieferantenanteil in Süd- und Westdeutschland und entsprechend längeren Transportwegen verursacht wurden. Durch die parallele Verringerung des Produktionsvolumens in München und Steyr wurden CO<sub>2</sub>-Emissionen der Inbound-Transporte zwar reduziert, jedoch konnten diese die gestiegenen Emissionen durch die Belieferung des Werks Krakau nicht kompensieren.

Störungen in der Lieferkette, die beispielsweise durch die kritische Entwicklung im Nahost-Konflikt sowie Unwetterereignisse verursacht wurden, haben zusätzliche Sondertransporte und auch Luftfrachten verursacht. Dies trug ebenfalls zu einer Erhöhung der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Inbound bei.

Daraus resultiert eine Erhöhung der Emissionen pro produziertem Fahrzeug um 3,17 Prozent auf 1,83 Tonnen CO<sub>2</sub> je Fahrzeug. Der CO<sub>2</sub>-Ausstoß je Fahrzeug bezieht sich dieses Jahr ausschließlich auf die In- und Outbound-Transporte zur Lkw- und Busproduktion (ohne Baureihe TGE). Die Werte in der folgenden Abbildung wurden auch für die letzten Jahre neu berechnet und angepasst, um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

**Logistik-CO<sub>2</sub>-Emissionen je produziertem Fahrzeug (Lkw & Bus, ohne TGE) 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. Umwelt- und  
Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit****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 2023 verursachten Dienstreisen ca. 4 136 Tonnen CO<sub>2</sub>-Emissionen. Erfasst sind hierbei die über das zentrale Reisebüro in Deutschland gebuchten Dienstreisen. Davon entfielen rund 87 Prozent auf Flugreisen.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement**

- Kreislaufwirtschaft als Handlungsprinzip
- Integriertes Umwelt- und Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
Ethik und Integrität

## Wertschöpfungskette

## Anhang

# KREISLAUFWIRTSCHAFT

## inkl. Umwelt- und Energiemanagement

Rohstoffknappheit und instabile Lieferketten führen uns deutlich vor Augen, dass unser lineares Wirtschaftsmodell die natürlichen Ressourcen unseres Planeten erschöpft. Die Konsequenzen sind bereits vielfach sichtbar und betreffen uns auf ökologischer, ökonomischer und sozialer Ebene. MAN sieht in der Kreislaufwirtschaft die Grundlage für den Erfolg und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. 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 2023:

- 53 255** wiederaufbereitete Bauteile<sup>1</sup>
- 11** Produktionsstandorte haben ein Umweltmanagementsystem zertifiziert nach ISO 14001
- 95 %** Verwertungsquote der Produktionsabfälle

<sup>1</sup> MAN Original Teile ecoline

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement■ Kreislaufwirtschaft als  
Handlungsprinzip□ Integriertes Umwelt-  
und Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
Ethik und Integrität

## Wertschöpfungskette

## Anhang

# KREISLAUFWIRTSCHAFT ALS HANDLUNGSPRINZIP

Unser lineares Wirtschaftsmodell trägt maßgeblich dazu bei, dass die natürlichen Kapazitäten des Planeten überstrapaziert werden. 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.

Die zunehmende Nachfrage nach nachhaltigeren Produkten und Services sowie neue Geschäftspotenziale für MAN bestärken uns auf unserem eingeschlagenen Weg. Neben dem Ziel, einen positiven Beitrag für ein ressourcenschonendes Wirtschaften zu leisten, erfüllt MAN alle aktuellen regulatorischen Anforderungen und berücksichtigt auch zukünftige Entwicklungen in diesem Bereich, die sich unter anderem aus dem EU Green Deal ergeben.

Vier wesentliche Bausteine verfolgt MAN bei seinem Übergang zur Kreislaufwirtschaft:

- **Schließen des Materialkreislaufs:** den Anteil kreislauffähiger Materialien steigern, Ressourcenrückgewinnung ermöglichen und damit die Belastung unserer Umwelt reduzieren (→ Seite 28)
- **Optimierung der Lebensdauer:** die Lebenszeit von Produkten und Komponenten verlängern (→ Seite 30)

- **Verbesserung der Produktnutzung und -auslastung:** die vorhandenen Kapazitäten bestmöglich ausschöpfen und damit eine möglichst effiziente Produktnutzung sicherstellen (→ Seite 32)

- **Innovative Geschäftsmodelle als Beschleuniger:** neue Geschäftsmodelle fördern, die den Wandel beschleunigen (→ Seite 32)

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 strategischen Ausrichtung auf den Weg gemacht, diese Transformation im eigenen Unternehmen anzugehen.

Im Berichtsjahr 2023 haben wir zusammen mit den anderen Marken der TRATON GROUP eine Reihe an Initiativen im Bereich Circular Economy entwickelt und einige davon zur gezielten Weiterverfolgung ausgearbeitet. Unter Nutzung gemeinsamer Synergien wollen wir diese Projekte auch in Zukunft weiterverfolgen. Konkret wollen wir unter anderem entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette KPIs definieren und Zielsetzungen entwickeln. Dabei achten wir darauf, dass gesetzliche Anforderungen berücksichtigt werden und die Vergleichbarkeit zwischen den Marken der TRATON GROUP gewährleistet ist. Außerdem wollen wir gemeinsam mit unseren Schwestermarken unter stärkerer Nutzung der jeweiligen

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement**

- Kreislaufwirtschaft als Handlungsprinzip
- Integriertes Umwelt- und Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
Ethik und Integrität

## Wertschöpfungskette

## Anhang

**Kreislaufwirtschaft als Handlungsprinzip**

Kernkompetenzen unser Wiederaufbereitungsgeschäft (Remanufacturing) stärken. Um Aspekte der Circular Economy zudem auch besser in Fahrzeugprojekten zu verankern, sollen konkrete Konstruktionsprinzipien als Hilfestellung definiert und entsprechend in den Projekten kommuniziert werden.

**Schließen des Materialkreislaufs**

MAN beabsichtigt, den Anteil kreislauffähiger Materialien zu steigern beziehungsweise 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:



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

**Kreislaufwirtschaft einen Schritt weiter denken**

Für die nächste Truck-Generation plant MAN die Markteinführung eines Fahrzeugs, das unter Berücksichtigung von Aspekten der Kreislaufwirtschaft 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 Circular-Economy-Prinzipien in den Designprozess von Bauteilen und Komponenten implementiert werden (z. B. durch Erleichterung der Demontage).

Bei den Materialien stehen vor allem Stahl, Aluminium und Kunststoff im Fokus. Für den Anteil von Plastikrezyklaten haben wir dabei einen konkreten Zielwert im Fahrzeugprojekt definiert. Bei der dazugehörigen Batterie-zelle will MAN ebenfalls neue Wege gehen und hat deshalb in einer Ausschreibung Anforderungen aus Sicht der Kreislaufwirtschaft definiert. Eine Vergabeentscheidung für die zukünftigen Batteriezellen wurde zu Beginn des Berichtsjahres 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.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement■ Kreislaufwirtschaft als  
Handlungsprinzip□ Integriertes Umwelt-  
und Energiemanage-  
ment

## Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
Ethik und Integrität

## Wertschöpfungskette

## Anhang

## Kreislaufwirtschaft als Handlungsprinzip

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. Über alle Standorte hinweg wollen wir den Fußabdruck bis 2025 um 30 Prozent verringern, im Berichtsjahr 2023 haben wir bereits 15 Prozent an Einsparungen erreicht. Ziel ist es, Abfälle zu vermeiden und nicht vermeidbare Abfälle besser zu sortieren, damit sie im Anschluss hochwertiger verwertet werden können. Bei der Entsorgung und Verwertung der gefährlichen Abfälle folgen wir den lokalen Abfallgesetzen.

Nach wie vor korrelieren die Abfallmengen stark mit dem Produktionsvolumen. Aufgrund eines gestiegenen Produktionsvolumens um 36 Prozent sind auch die Abfallmengen um etwa 9 Prozent im Vergleich zu 2022 gestiegen.

Die von MAN hergestellten Produkte bestehen im Wesentlichen aus Materialien, die sich recyceln lassen. Die durchschnittliche Recyclingrate beträgt gemäß ISO 22628 bis zu 95 Prozent, wobei diese Angabe auf Basis von vier Fahrzeugen aus den Baureihen TGS, TGM, TGX und TGL ermittelt wurde. Um Rohstoffe zu sparen, führen wir an unseren Produktionsstandorten zudem diverse Maßnahmen zur Materialrückführung in Recyclingprozesse durch. Dazu gehören unter anderem eine sortenreine Abfalltrennung, soweit es möglich ist, und die Rückführung dieser Materialien in den Recyclingprozess, wie zum Beispiel bei ungefährlichen (Papier, Pappe, Kartonagen, Folien, Holz und Metalle) und gefährlichen Abfällen (Altöle und Batterien), sowie eine Lösemittelaufbereitung am Produktionsstandort München.

Produktionsrelevante Abfälle 

In Tonnen	2021 <sup>1</sup>	2022 <sup>1</sup>	2023
Gesamtabfallmenge zur Beseitigung	3 602	3 479	3 947
Gefährlich	3 126	3 126	3 461
Ungefährlich	476	419	486
Gesamtabfallmenge zur Verwertung	18 210	31 545	36 253
Gefährlich	9 105	11 182	13 884
Ungefährlich	9 105	20 363	22 369
Metallische Abfälle	43 650	41 365	43 359
<b>Gesamtabfallmenge</b>	<b>65 461</b>	<b>76 389</b>	<b>83 559</b>
<b>Verwertungsquote in %</b>	<b>95</b>	<b>95</b>	<b>95</b>

<sup>1</sup> In den Angaben zu produktionsrelevanten Abfällen waren in den Jahren 2020 bis 2022 teils Mengenangaben zu Baustellenabfällen enthalten. Diese fälschliche Zuordnung wurde rückwirkend bereinigt, sodass die Angaben im vorliegenden Bericht vergleichbar und korrekt sind.

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 Tauchla-

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement■ Kreislaufwirtschaft als  
Handlungsprinzip□ Integriertes Umwelt-  
und Energiemanage-  
ment

## Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
Ethik und Integrität

## Wertschöpfungskette

## Anhang

## Kreislaufwirtschaft als Handlungsprinzip

ckierungen 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. Aufgrund einer höheren Produktionsquote war der Frischwasserverbrauch aus Fremdbezug an allen Standorten insgesamt im Vergleich zum Vorjahr um knapp 8 Prozent höher.

Die Abwassermenge wird als Indirekteinleiter für MAN Truck & Bus kommunalen Kläranlagen zugeführt. An einigen Standorten wie München, Nürnberg, Krakau, Ankara oder Starachowice findet eine vorgehaltete 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 Niederschlagswasserinträgen teilweise höher als der Trinkwasserverbrauch.

Wassernutzung und Abwassermenge<sup>1</sup>

In m <sup>3</sup>	2021	2022	2023
Gesamtfrischwasser	3 197 779	3 510 850	3 782 772
Aus Fremdbezug (inkl. Trinkwasser)	459 406	458 230	629 337
Aus Eigen Gewinnung (inkl. Brunnenwasser)	2 738 373	3 052 621	3 153 435
Oberflächenwasser aus Seen, Flüssen, Meeren	0	0	0
Menge des wiederverwendeten Wassers	192	169	83
Verwendetes Regenwasser	546	498	315
Abwasser	553 696	521 053 <sup>2</sup>	599 919

<sup>1</sup> Nur Standorte mit Produktion sind im Berichtsrahmen enthalten.

<sup>2</sup> Abwassermenge 2022 wurde nachträglich korrigiert aufgrund von Wasserlecksagen und Hochwasser am Produktionsstandort Olifantsfontein sowie der neu in Betrieb genommenen Lackiererei am Standort Bánovce.

## 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 ein, die unsere Aktivitäten in diesem Bereich veranschaulichen.

## Vorausschauendes Wartungsmanagement

Ein vorausschauendes Wartungsmanagement hilft dabei, Fahrzeuge bedarfsgerecht zu überprüfen 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 Treibhausgasemissionen und Ressourcen, die bei der Neuproduktion anfallen beziehungsweise verbraucht werden würden. MAN Truck & Bus bereitet aus diesem Grund Altmotoren beziehungsweise -teile professionell auf und führt sie unter der



**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft inkl. Umwelt- und Energiemanagement****■ Kreislaufwirtschaft als Handlungsprinzip**

- Integriertes Umwelt- und Energiemanagement

**Soziale Nachhaltigkeit****Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit****Compliance, Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****Anhang****Kreislaufwirtschaft als Handlungsprinzip**

Marke MAN Original Teile ecoline beziehungsweise Original Motoren ecoline+ zurück in die Nutzungsphase. Im Jahr 2023 wurden 53 255 ecoline-Teile aufbereitet und verkauft, ein Rückgang um rund 17 Prozent. Dies ist auf diverse Aspekte wie unter anderem Qualitätsverbesserungen, Altteileverfügbarkeiten beziehungsweise generelle Teileverfügbarkeit oder geän-

derte lokale Marktbedingungen zurückzuführen. Allerdings konnte der Umsatz im ecoline-Teilegeschäft um 8 Prozent gesteigert werden, was sich mit der Aufbereitung hochwertigerer Fahrzeugkomponenten als in 2022 erklären lässt.

**Kreislaufstrategie für gebrauchte Fahrzeugbatterien**

Aufgrund der steigenden Elektrifizierung seiner Flotte setzt sich MAN verstärkt mit der effizienten Weiterverwendung der Batterie und der darin enthaltenen Rohstoffe auseinander. Nach ihrem Ersteinsatz in einem regulären Fahrzeug wird die Batterie bei ausreichender Restkapazität und entsprechendem Zustand idealerweise für eine weitere Nutzung in einem Fahrzeug aufbereitet (2nd Use). Wenn die verbleibende Kapazität aber nicht mehr für eine weitere Fahrzeugapplikation geeignet ist, findet die Batterie gegebenenfalls außerhalb des Fahrzeugs Anwendung und startet damit ihr zweites Leben in anderer Funktion (2nd Life). So kommt sie zum Beispiel als Pufferspeicher für Solar- oder Windkraftanlagen infrage. Dafür evaluiert MAN mit verschiedenen Partnern in Projekten, ob sich gebrauchte Lkw-Batterien für stationäre Speicher eignen. Hierzu wurden rund 120 Lkw-Batteriepacks mit einem Energiegehalt von 18,6 kWh pro Pack an einen Speicherhersteller übergeben. Ist eine Nachnutzung aus Gründen der Restkapazität oder des Zustandes nicht mehr möglich, wird die Batterie ins Recycling überführt. Das Vorgehen bei MAN folgt dabei den Vorgaben der neuen EU-Batterieverordnung, die im August 2023 in Kraft getreten ist.

Unser Fokus bei 2nd Life Lösungen liegt 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 wollen wir Erkenntnisse in den Themenbereichen Sicherheit, Leistung der Batterie und Batterie-Restladezyklen gewinnen.

Auch mithilfe von Kooperationen wie mit der Initiative Circular Republic von UnternehmerTUM, Europas größtem Start-up- und Gründungszentrum, untersuchen wir, wie gebrauchte Fahrzeugbatterien weiterverwendet werden können. So wollen wir in einem Projekt „Sandbox“ mit Industriepartnern und Start-ups innovative Kreislaufansätze etablieren. Dazu übergeben wir 15 Lkw-Batterien an das Projekt, um den Materialkreislauf einer End-of-Life-Batterie von der automatischen Zerlegung, über das Recycling bis hin zur Wiederverwendung der Rezyklate für die Produktion neuer Batteriezellen zu untersuchen.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement**■ Kreislaufwirtschaft als  
Handlungsprinzip□ Integriertes Umwelt-  
und Energiemanage-  
ment

## Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
Ethik und Integrität

## Wertschöpfungskette

## Anhang

**Kreislaufwirtschaft als Handlungsprinzip****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 beziehungsweise Nachrüstung und Freischaltung neuer Features
- Veränderung des Einsatzzwecks

Nachfolgend gehen wir auf einige konkrete Beispiele ein, die unsere Aktivitäten in diesem Bereich veranschaulichen.

**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 der Technik zu bringen. So können über die  MAN Now-Technologie flexibel Upgrades im Fahrzeug installiert werden. Damit können wir auch die Software von bereits in der Nutzung befindlichen Fahrzeugen mit neuen Funktionen ausstatten – 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. Umwelt- und  
Energiemanagement

Kreislaufwirtschaft als  
Handlungsprinzip

Integriertes Umwelt-  
und Energiemanage-  
ment

## Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
Ethik und Integrität

## Wertschöpfungskette

## Anhang

## 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 CO<sub>2</sub>-Emissionen, Seite 21f.). Das integrierte Managementsystem ist für die MAN-Produktionsstandorte ausgelegt.

Beide Systeme sind eng verknüpft zu einem integrierten System mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem gemäß ISO 45001. Unsere Standorte in Olifantsfontein in Südafrika und Bánovce in der Slowakei wurden Anfang 2023 nach ISO 14001 erstzertifiziert. Damit verfügen alle Produktionsstandorte über eine Zertifizierung des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 und eine Zertifizierung

nach ISO 45001 Arbeitsschutzmanagementsystem. Die Zertifizierung des Energiemanagementsystems nach ISO 50001 ist an neun von elf Standorten erfolgt. MAN plant, die letzten verbliebenen Standorte Olifantsfontein und Bánovce bis 2025 zu zertifizieren.

Die Responsible Production Conference (RPC) hat im Juli 2023 an drei Tagen in Niepolomice, Polen, stattgefunden. Der Teilnehmerkreis bestand aus Managementsystembeauftragten, Auditoren sowie Fachexperten aus den Bereichen Klima, Energie sowie Umwelt- und Arbeitsschutz aller Standorte von MAN Truck & Bus SE und der MAN Truck & Bus Deutschland GmbH. Im Fokus standen vor allem die Themen Wasser und Biodiversität sowie weitere Fachthemen.

### Standortzertifizierungen

Standorte	Zertifiziert ISO 14001	Validiert EMAS	Zertifiziert ISO 45001	Zertifiziert ISO 50001
<b>Lkw</b>				
München	●	●	●	●
Krakau	●	●	●	●
Dachau	●	nv	●	●
Salzgitter	●	nv	●	●
Pinetown	●	nv	●	●
<b>Bus</b>				
Ankara	●	nv	●	●
Olifantsfontein	●	nv	●	2024/2025
Starachowice	●	nv	●	●
<b>Komponenten</b>				
Bánovce	●	nv	●	2024/2025
Nürnberg	●	●	●	●
Salzgitter	●	●	●	●

nv = nicht validiert

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

**Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement** Kreislaufwirtschaft als  
Handlungsprinzip Integriertes Umwelt-  
und Energiemanage-  
ment

Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
Ethik und Integrität

Wertschöpfungskette

Anhang

**Integriertes Umwelt- und Energiemanagement****Organisation und Zielsetzung**

Um die Managementsysteme bei den Themen Umweltmanagement und Arbeitsschutz, die zuvor in einer Zentralfunktion miteinander verbunden waren, stärker voneinander zu trennen, haben wir die Abteilung Corporate Safety Solutions gegründet, die sich um alle Fragen im Bereich Arbeitsschutz und -sicherheit an den Standorten kümmert.

Unsere Umweltmanagementsysteme sind in einem Verbundsystem über alle Standorte hinweg organisiert. Alle Standorte arbeiten an der fortlaufenden Verbesserung der Umwelt- und Sicherheitsleistung sowie der Energieeffizienz.

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

- Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen (→Seite 22)
- Senkung des Energieverbrauchs (→Seite 22)
- Nutzung von erneuerbaren Energien (→Seite 21)
- Effiziente Wassernutzung und die Senkung der Abfallmengen (→Seite 29 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 CO<sub>2</sub>- 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. So wollen wir zum Beispiel 2024 eine PV-Anlage auf dem Rechenzentrum in Dachau (600 kWp) errichten und 2026 das Werk München an regenerative Geothermie anbinden. Der Informationsaustausch zwischen Zentralbereich und Standorten erfolgt durch regelmäßige Treffen 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 und zertifiziert. 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. Umwelt- und  
Energiemanagement**Soziale Nachhaltigkeit**

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

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

## Anhang

# SOZIALE NACHHALTIGKEIT

Für MAN sind die Mitarbeiter essenziell, um die aktuelle Transformation erfolgreich zu gestalten. Um junge Talente zu gewinnen, Beschäftigte zu binden und Vielfalt im Unternehmen zu fördern, verfolgen wir die Vision eines „Strong Team“, das entscheidend zu einem nachhaltigen Unternehmenserfolg 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 im Management bis 2029
- Etablierung einer offenen Feedback-Kultur
- Steigerung der Mitarbeiterbindung durch Skill Matching<sup>1</sup>
- Frühzeitiges Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten

## Kennzahlen 2023:

<b>12 Jahre<sup>2</sup></b>	Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit
<b>17,5 Stunden</b>	Durchschnittliche Anzahl an Qualifizierungsstunden
<b>15,4%</b>	Anteil an Frauen im Management

<sup>2</sup> aktive Belegschaft MAN Truck & Bus zum Stichtag 31.12.2023

<sup>1</sup> Skill Matching bedeutet, dass Fähigkeitsprofile der Mitarbeiter mit Anforderungsprofilen der Stellen übereinandergelegt werden, um erfolgreiche Übereinstimmungen zu bestimmen und geeignete Stellen sowie Kandidaten aufzuzeigen.

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft inkl. Umwelt- und Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit**■ **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 haben wir aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen im Blick und verankern die Verantwortung für diese Themen in unserer Strategie. Die wesentlichen strategischen Prioritäten zur Umsetzung unserer Personalstrategie sind:

**Beschäftigte gewinnen**

Unsere Personalmarketingaktivitäten richten wir an den Anforderungen der Digitalisierung sowie den Erwartungen neuer 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 Vereinbarkeit von Beruf und Familie), Vertrauensarbeitszeit, Mobiles Arbeiten oder Homeoffice. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben weiterhin die Möglichkeit, Beruf und Familie durch verschiedene Arbeitszeitmodelle miteinander zu vereinbaren. 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. Dies haben wir in der Konzernbetriebsvereinbarung zur Erfolgsbeteiligung geregelt. Gleichzeitig sind Arbeitsschutz und -sicherheit sowie Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtige Anliegen für MAN, die wir durch Managementsysteme und konkrete Maßnahmen sicherstellen.

**Vielfalt leben**

Wir begreifen Vielfalt als Chance und sehen darin einen zentralen Baustein unserer Personalstrategie. Dabei verfolgt MAN unterschiedliche Standards. Dies belegt unter anderem die 2019 abgeschlossene Konzernbetriebsvereinbarung „Pluralität, Inklusion, Respekt und Toleranz“.

**Organisation**

Die Personalarbeit wird vom Personalvorstand und Arbeitsdirektor von 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 sichergestellt. Einen verbindlichen Rahmen der Personalarbeit weltweit bilden folgende Regelwerke:

- UN Global Compact
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz (LkSG)
- 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. Umwelt- und  
Energiemanagement

Soziale Nachhaltigkeit

 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 Resilienz als festen Bestandteil in unsere Unternehmenskultur zu integrieren. Das schaffen wir, indem jeder einzelne Mitarbeitende seinen 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 seine berufliche Karriere zu starten. Dazu gehören beispielsweise Praktika, Stipendien, Abschlussarbeiten und Talentprogramme (Global-Champion-Trainee-Programm, Doktorandenprogramm). Zusätz-

lich 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](#) dienen als verbindliche Leitlinie im beruflichen Alltag. Der Code of Conduct stellt Integrität und die Verantwortung jedes Einzelnen in den Mittelpunkt. Und er erklärt anhand praktischer Beispiele, wie jeder und jede dieser Verantwortung nachkommen und sich angemessen verhalten kann – gerade auch in

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

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

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
Ethik und Integrität

## Wertschöpfungskette

## Anhang

## Attraktiver Arbeitgeber

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 beziehungsweise den Compliance-Ansprechpartnern der Ressorts gemeldet werden (siehe → Kapitel „Compliance, Ethik und Integrität“, Seite 53).

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. Dieser soll nicht durch das Risiko hoher finanzieller Schäden aus Bußgeldern, Gewinnabschöpfungen und Schadensersatzverpflichtungen oder strafrechtlicher Verfolgung beeinträchtigt werden. Hinweisen zu Diskriminierung sowie individuellen Vergehen, wie zum Beispiel Diebstählen, wurde im Berichtsjahr 2023 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 Stammbesellschaft 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 (Stammbesellschaft), Beschäftigte in der passiven Phase der Altersteilzeit sowie Auszubildende. Leiharbeitnehmer sind hierin nicht enthalten. Diese verrichten zum größten Teil dieselbe Arbeit wie Stammmitarbeiter und sind vor allem in der Produktion tätig.

Die Veränderungen in der Mitarbeiterzahl im Inland sind zum großen Teil das Ergebnis eines im Jahr 2021 aufgesetzten und ausgerollten Programms zum Personalabbau auf freiwilliger Basis, das 2023 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 Krakau (Polen) ausgebaut und Beschäftigte wurden neu eingestellt.

Anzahl der Beschäftigten nach Geschäftsfeldern 

	2021	2022	2023
Commercial Vehicles	34 702	35 230	35 511
Sonstige (Konzernleihen)	4	2	2
<b>MAN Truck &amp; Bus</b>	<b>34 706</b>	<b>35 232</b>	<b>35 513</b>



## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

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

## Wertschöpfungskette

## Anhang

## Attraktiver Arbeitgeber

Mitarbeiterstruktur<sup>1</sup> 

	2021	2022	2023
Stammebelegschaft	32 111	32 648	32 715
davon weiblich	4 269	4 485	4 583
davon männlich	27 842	28 163	28 132
davon Teilzeitbeschäftigte	981	987	992
davon weiblich	718	704	705
davon männlich	263	283	287
davon befristet angestellt	1 832	2 879	2 762
davon weiblich	323	576	433
davon männlich	1 509	2 303	2 329
Auszubildende	2 083	2 010	2 069
davon weiblich	310	307	315
davon männlich	1 773	1 703	1 754
davon in Deutschland	1 387	1 255	1 293
Beschäftigte in Altersteilzeit passive Phase	508	572	727
<b>Belegschaft</b>	<b>34 702</b>	<b>35 230</b>	<b>35 511</b>
Leiharbeitnehmer	1 985	2 376	2 106
davon weiblich	183	339	245
davon männlich	1 802	2 037	1 861

<sup>1</sup> 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 2 693 Abgängen im Jahr 2023 (2022: 2 390) resultiert eine Fluktuationsrate von 8,3 Prozent. Somit ist die Fluktuation um 0,9 Prozentpunkte höher als im Vorjahr (7,4 Prozent).

Anzahl der Beschäftigten im In- und Ausland 

	2021	2022	2023
Inland	20 197	19 467	19 206
davon MTB <sup>1</sup>	14 598	14 013	13 612
davon MTBD <sup>2</sup> + MSSG <sup>3</sup>	5 599	5 454	5 594
Ausland	14 505	15 763	16 305
davon Produktionsstandorte	7 651	9 199	9 593
davon Vertriebsgesellschaften (NSC)	6 854	6 564	6 712
<b>Gesamt</b>	<b>34 702</b>	<b>35 230</b>	<b>35 511</b>
Auslandsanteil in %	42	45	46

<sup>1</sup> MAN Truck & Bus SE<sup>2</sup> MAN Truck & Bus Deutschland GmbH<sup>3</sup> MAN Service & Support GmbHAltersstruktur<sup>1</sup> 

	2021	2022	2023
< 30	5 266	5 656	5 959
30–50	18 159	18 216	18 000
> 50	8 686	8 776	8 756
<b>Gesamt</b>	<b>32 111</b>	<b>32 648</b>	<b>32 715</b>

<sup>1</sup> Nur Stammebelegschaft.

Insgesamt haben wir im Berichtsjahr 3 831 Menschen eingestellt, 3 470 haben unser Unternehmen verlassen.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Bei den Beschäftigten, die das Unternehmen verlassen haben, sind 777 befristete Arbeitsverhältnisse, Renteneintritte und Austritte aufgrund von Altersteilzeit berücksichtigt. Diese sind in den zuvor genannten Abgängen (2 693) nicht enthalten.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

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

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
Ethik und Integrität

## Wertschöpfungskette

## Anhang

# BERUFAUSBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

## Berufsausbildung und duales Studium

Wir fördern technischen und kaufmännischen Nachwuchs durch eine qualifizierte Ausbildung und das Angebot eines dualen Studiums beziehungsweise 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 2023 508 Auszubildende und 16 dual Studierende in Deutschland (MTB SE und MTBD), der Türkei und Polen, mit einem weiblichen Anteil von 14,4 Prozent bei den Auszubildenden und 18,8 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 415 Auszubildende in einem von über 16 verschiedenen Ausbildungsberufen – davon 10,6 Prozent Frauen. In Kooperation mit verschiedenen Hochschulen absolvieren derzeit an unseren Standorten in Deutschland 55 Studierende in neun unterschiedlichen Studiengängen ihr duales Studium – davon sind 29,1 Prozent weiblich.

Um MAN auf die digitale Zukunft der Arbeitswelt vorzubereiten und die Auszubildenden und dual Studierenden mit den zukünftigen Anforderungen des Arbeitslebens vertraut zu machen, werden ihnen im Rahmen ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums entsprechende Inhalte nähergebracht. Dazu wurden ergänzend zu der praktischen Beschäftigung digitale Lerninhalte vermittelt und jedem Auszubildenden beziehungsweise dualen Studierenden in Deutschland mobile Endgeräte zur Verfü-

gung 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, Vielfalt und Nachhaltigkeit feste Bestandteile des Lehrprogramms, was Kooperationen mit verschiedenen Vereinen und die jährliche Ausbildung von Energiescouts zeigen.

### Aus- und Weiterbildungskosten<sup>1</sup>

In €	2021	2022	2023
<b>Kosten für Aus- und Weiterbildung</b>	<b>17 134 000</b>	<b>41 385 675</b>	<b>47 269 330</b>

<sup>1</sup> Im Jahr 2021 wurden die Kosten für die Weiterbildung berichtet, seit 2022 sind die Kosten für Aus- und Weiterbildung berücksichtigt. Im Berichtsjahr 2023 entfielen dabei 27 063 909 € auf die Ausbildung und 20 205 420 € auf die Weiterbildung. Dies entspricht zusammen den Gesamtkosten von 47 269 330 €.

## Studium

MAN ermöglicht durch die Förderung des Deutschlandstipendiums leistungsstarken Studierenden Bildungschancen unabhängig von ihrer sozialen Herkunft. Seit 2011 wurden bisher rund 420 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. Umwelt- und  
Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit**

- 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. Dabei verändern sie 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 2023 nahmen die Beschäftigten der Stammebelegschaft rund 132 000-mal an etwa 6 800 Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teil. Die durchschnittlichen Qualifizierungsstunden pro Mitarbeiter lagen 2023 bei 17,5 (2022: 18) Stunden. Für Tarifangestellte in Deutschland lag die Quote von durchgeführten Qualifizierungsgesprächen 2023 bei 76 Prozent.

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 CO<sub>2</sub>-freie Mobilität, Digitalisierung und Automation, erfordern

zielgerichtete Qualifizierungen und neue Lernformen. Bei allen inhaltlichen Weiterbildungen ist uns die Digitalisierung der Lernformate besonders wichtig. Hierfür haben wir im Berichtsjahr 2023 in Deutschland eine Learning-Experience-Plattform implementiert, an die externe digitale Lernplattformen angeschlossen sind. Damit wollen wir ein breites Angebot an Trainingsthemen abdecken. Der internationale Rollout wird 2024 weiter vorangetrieben.

**Weiterentwicklung in Führung und Management**

Mit dem Leadership Shop auf unserer Lernplattform „Degreed“ haben wir im Berichtsjahr 2023 ein System aufgebaut, das Impulse zu Management- und Führungsthemen zur Verfügung stellt. Das Qualifizierungsangebot beinhaltet relevante Fokusthemen, Programme und für MAN spezifische Tools im Bereich Leadership. Parallel dazu stellen wir passende Angebote aus unserem Trainingskatalog für analoge und virtuelle Trainings zur Verfügung. Zudem kann auch der Trainingskatalog der VW Group zur weltweiten Vernetzung mit Führungskräften innerhalb des Konzerns genutzt werden.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

- 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, Chancengleichheit und Inklusion betrachten wir bei MAN als eine grundlegende Voraussetzung, um die Zukunft des Unternehmens zu sichern. Wir entwickeln unsere Unternehmenskultur weiter und laden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu ein, ihre vielfältigen Fähigkeiten, ihr Wissen, ihre Erfahrungen und ihre Perspektiven in unser Unternehmen einzubringen. Um die nachhaltige Umsetzung konsequent zu verfolgen, haben wir 2022 die Abteilung „Diversity & Inclusion“ gegründet.

Damit wollen wir eine vielfältige und inklusive Kultur fördern, um die Zusammenarbeit bei MAN während der Transformation und im Zuge des demografischen und gesellschaftlichen Wandels zu stärken.

Wir möchten 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 bieten. Ein Fokus liegt dabei auf der Chancengleichheit zwischen allen Geschlechtern. So begleitet MAN angehende Fach- und Führungskräfte, die zu einem Geschlecht gehören, welches anteilsbezogen im Unternehmen unterrepräsentiert ist, durch spezielle Personalentwicklungsmaßnahmen, wie

dem Mentoring-Programm oder auch 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. Über verschiedene Schulungen sensibilisieren wir unsere Führungskräfte zum Thema Chancengleichheit.

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 die Möglichkeit des Jobsharings und verschiedene Teilzeitmodelle an. Zudem beinhalten die Anforderungen für den Einstieg in eine Führungskarriere auch das Kriterium „Soziale Breitenerfahrung wie Pflegezeit, Mutterschutz und Elternzeit“.

### Frauen im Management

	2021	2022	2023
Top Management		1	1
Oberes Management	30	31	39
Management	80	74	87
<b>Gesamt</b>	<b>110</b>	<b>106</b>	<b>127</b>
Anteil <sup>1</sup> in %	12,6	12,5	15,4

<sup>1</sup> Frauen im Management zu Management gesamt.

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit**

- 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 MAN deshalb die Charta der Vielfalt unterschrieben. Eine Maßnahme, die dazu beiträgt, den Wandel bei MAN zu gestalten, sind die „Skill Capture for inclusive Leadership Labs“. Im Zuge dieser Labs wurden alle Führungskräfte von September 2020 bis September 2022 zu Pluralität und Inklusion geschult. Die Schulungen haben einen nachhaltigen Ansatz verfolgt und sollten das Management durch Anregungen und Ideen dazu ermutigen, neue Denkmuster zu etablieren. Mittlerweile werden die Schulungen auch online in unserem Trainingskatalog angeboten.

Zudem wurden 2022 mit allen 240 Auszubildenden des Standorts München Diversity & Inclusion- Workshops durchgeführt, um die Wichtigkeit von Diversity & Inclusion zu betonen. Seit 2023 ist das Thema fester Bestandteil der Onboarding-Woche der neuen Auszubildenden in München und es fanden weitere Workshops zu diesem Thema an den Standorten Nürnberg und Salzgitter statt. Der Workshop vermittelt ein Verständnis für das Thema Diversity & Inclusion sowie für dessen Bedeutung und zeigt gleichzeitig auf, wie wir alle dazu beitragen und Gleichbehandlung fördern können.

Ein Schwerpunkt beim Thema Inklusion liegt zudem auf der Einbindung von Menschen mit Behinderung. Im Berichtsjahr waren in Deutschland 1 320 (2022: 1 472) 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. Umwelt- und  
Energiemanagement

Soziale Nachhaltigkeit

- 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 sowie die zeitgemäße Auslegung von Arbeits- und Gesundheitsschutz sind wesentliche Herausforderungen für MAN. 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 Maßnahmen zur Prävention von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten. Alle Werke bewerten systematisch die Ergonomie von Arbeitsplätzen sowie physische und psychische Gefährdungen am Arbeitsplatz. Die Bewertungen werden regelmäßig angepasst, sobald sich Veränderungen im Produktionsprozess oder bei den Produkten ergeben. Konzernweit haben wir vorhandene Maßnahmen zur Senkung der Unfallzahlen und Prävention von berufsbedingten Krankheiten weiterentwickelt. Darüber

hinaus führen wir regelmäßig interne und externe Arbeitsschutz-Audits und Begehungen zu den Themen Sicherheit und Gesundheit durch. Die fortlaufende Verbesserung wurde durch die erneute Zertifizierung des Arbeitsschutzmanagementsystems an allen Produktionsstandorten von MAN Truck & Bus nachgewiesen. Alle Produktionsstandorte von MAN sowie der Standort Dachau und das Ersatzteillager Salzgitter 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“, die wir standortspezifisch auf verschiedene Bereiche des Arbeitsschutzes angepasst haben. 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 Jahr 2022 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

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

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

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
Ethik und Integrität

## Wertschöpfungskette

## Anhang

## Arbeits- und Gesundheitsschutz

dient. Das damit einhergehende Arbeitsschutzmodell bietet Transparenz in allen betrieblich relevanten Arbeitsschutzprozessen und macht die jeweilige Arbeitsschutzleistung an den Produktionsstandorten messbar und vergleichbar. Dadurch können zukünftig noch besser betriebliche Präventionsprogramme abgeleitet und umgesetzt werden. Auch hier legen wir den Fokus der Aktivitäten auf die Förderung von sicheren Arbeitsroutinen, die wir durch eine standardisierte Methode im Rahmen des verhaltensbezogenen Arbeitsschutzes weiter ausbauen. 2023 kam es zu keinem (2022: einem) tödlichen Arbeitsunfall.

Arbeitsunfälle<sup>1</sup>

	2021	2022	2023
Anzahl Arbeitsunfälle <sup>2</sup>	296	343	387
Unfallhäufigkeitsindex <sup>3</sup>	9,43	10,20	10,36

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

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

<sup>3</sup> 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 betriebliche Kanäle Ideen für weitere Maßnahmen im Arbeitsschutz einzureichen. Um die fachliche Zusammenarbeit zu stärken, haben wir unter der Leitung von Corporate Safety Solutions (CSS) die erste MAN-übergreifende „Safety and Health Conference“ abgehalten. Hier tauschen sich alle Fachexperten sowie Betriebsratsvertreter zu den geplanten strategischen Aktivitäten aus. Über nachgelagerte Workshops mit dem Management

stellen wir somit eine positive Entwicklung unserer Sicherheitskultur im Unternehmen sicher. 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 Mitarbeitenden eine hohe Priorität. Daher integrieren wir aktuelle arbeitsmedizinische Erkenntnisse in betriebliche Prozesse, um ein nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement zu verankern. Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung tragen das Angebot von Check-ups mit dem Fokus auf Verhaltensänderungen im Rahmen einer ganzheitlichen Vorsorge, ärztliche Unterstützung und Schnellintervention bei individuellen körperlichen und psychischen Belastungen und Erkrankungen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bei. Dazu gehören auch Arbeitsplatzprogramme und Mental-Health- Angebote. Eine zuverlässige Notfallversorgung im Bedarfsfall und ein effizientes betriebliches Wiedereingliederungsmanagement ergänzen unseren Maßnahmenkatalog.

Das MAN-Gesundheitswesen berät den Arbeitgeber hinsichtlich einer unternehmensumfassenden Gesundheitsmanagementstrategie und deren Umsetzung. Ihr Ziel ist es, die Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten, fördern und wiederherzustellen. 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.

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit**

- 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**

Durch das Gesundheitsmanagement wurden im Berichtsjahr krankheitsbedingte und andere Ursachen für Fehlzeiten im Unternehmen analysiert und Möglichkeiten aufgezeigt, um Abwesenheiten zu reduzieren und die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhöhen. Zu den Handlungsfeldern Unternehmenskultur, Führung, Gesundheitsmanagement und Ergonomie wurden jeweils verschiedene ressortübergreifende Maßnahmen umgesetzt, um für unsere Mitarbeiter vor Ort optimale Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Mit arbeitsmedizinischer Expertise begleitete das MAN-Gesundheitswesen weiterhin 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. Unser bestehendes Portfolio, wie zum Beispiel ausführliche ärztliche Beratungen und der medizinische Check-up, konnte dazu einen wichtigen Beitrag leisten.

Durch die Etablierung einer standortübergreifenden Gesundheitsstrategie sichert MAN die koordinierte Umsetzung von Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit seiner Mitarbeiter. Der enge und stetige globale Austausch mit den Marken des Volkswagen Konzerns und der TRATON GROUP sowie die Zusammenarbeit in Arbeitskreisen stellen darüber hinaus ein abgestimmtes Handeln aller Gesundheitsakteure der VW-Marken sicher. Je nach Bedarf planen die Gesundheitswesen der einzelnen MAN-Werke zudem eigenständig Maßnahmen.



Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

Soziale Nachhaltigkeit

**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
- Erstes autonomes Fahren eines LKW bis Ende 2024
- Maximierung der Kundenzufriedenheit

## Kennzahlen 2023:

**Auszeichnung** „Truck Innovation Award 2024“

**40 000**

Interviews durchgeführt im Rahmen der CustomerFirst-Studie

**89 %**

der befragten Kunden bewerten ihre Customer Experience im Service mit mindestens 4 von 5 Sternen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

Soziale Nachhaltigkeit

**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 Markenrichtlinie 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 und auch MAN-Busse und Vans 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

**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
- 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-

**Inhaltsverzeichnis**

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement


Soziale Nachhaltigkeit

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

Wertschöpfungskette

Anhang

**Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit**

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  ATLAS-L4 der erste Lkw autonom auf einer deutschen Autobahn unterwegs sein. Für die beiden Entwicklungsprojekte wurden wir 2023 mit dem „Truck Innovation Award 2024“ der International Truck of the Year-Jury ausgezeichnet.

**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 kontinu-

ierlich mit der sogenannten CustomerFirst-Studie (CFS). Im Jahr 2023 führten wir im Rahmen der CFS 2023 knapp 40 000 Interviews. Die Kundenzufriedenheit lag dabei auf hohem Niveau: 89 Prozent der Befragten bewerteten ihre Customer Experience im Service mit mindestens vier von fünf möglichen Sternen (63 Prozent fünf Sterne, 26 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 CO<sub>2</sub>-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.

**Perspektive von Fahrerinnen in der Produktentwicklung**

Mit der Workshop-Reihe „WoMAN“ will MAN in der Lkw-Produktentwicklung Ideen einbringen, wie in Zukunft stärker die spezifischen Bedürfnisse von Fahrerinnen berücksichtigt werden können. Durch die Orientierung der Industrie auf Männer als Nutzer wurden bei der Lkw-Produktion bisher nur einseitige Blickwinkel einbezogen. Die Initiative strebt an, dies zu ändern und Frauen stärker zu berücksichtigen.

---

 Inhaltsverzeichnis
 

---



---

 Vorwort
 

---



---

 Unternehmensprofil
 

---



---

 Strategie und  
Management
 

---



---

 Dekarbonisierung
 

---



---

 Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement
 

---



---

 Soziale Nachhaltigkeit
 

---



---

 Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit
 

---



---

**Compliance,  
Ethik und Integrität**


---

 Governance,  
Risikomanagement  
und Compliance

 Steuerzahlungen

 Datenschutz

---

 Wertschöpfungskette
 

---



---

 Anhang
 

---

# COMPLIANCE, ETHIK UND INTEGRITÄT

MAN betrachtet Compliance, Ethik und integriertes Verhalten als Grundlage für seine unternehmerische Verantwortung. Deshalb haben wir ein Compliance-Management-System etabliert, das die Themen Wirtschaftskriminalität, Kartellrecht sowie Wirtschaft und Menschenrechte abdeckt. Unsere Unternehmenswerte und Leitlinien zum Thema integriertes Verhalten sind zudem in einem Code of Conduct festgehalten. Mit regelmäßigen Schulungen unserer Mitarbeiter und Führungskräfte stellen wir sicher, dass unsere Werte auch im Arbeitsalltag gelebt werden.



## Ziele im Fokus:

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

## Kennzahlen 2023:

- 1 593** Teilnehmer in Präsenztrainings zum Thema Compliance
- 21 643** Teilnehmer bei Online-Trainings zum Thema Compliance
- 52 zentral + 992 lokal** Beantwortete Anfragen durch das Compliance Helpdesk

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
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 Eckpfeiler der MAN Unternehmensstrategie. Sie sind essenziell für eine erfolgreiche interne Zusammenarbeit und für die Kooperation mit unseren Geschäftspartnern. Entsprechend ist Integrität ein fester Bestandteil unseres Unternehmenswerts „Verantwortung“. 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 zu befolgen.

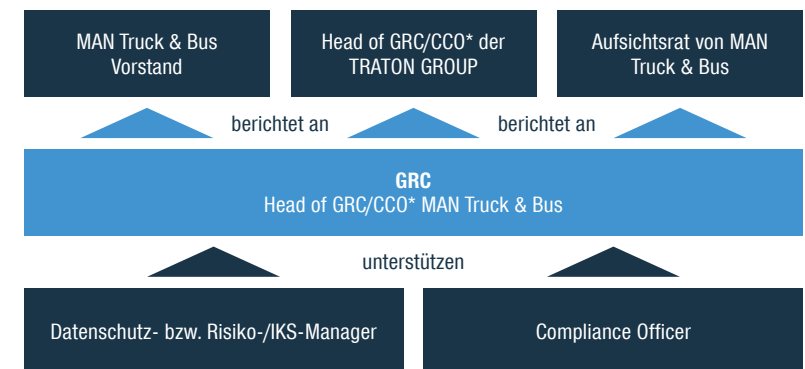
Darüber hinaus ist das Management von Risiken und Chancen ein fester Bestandteil der Unternehmenssteuerung und der Geschäftsprozesse. MAN hat ein umfassendes Risikomanagementsystem etabliert, um frühzeitig Transparenz über Risiken und Chancen im Unternehmen zu schaffen und risikoreduzierende Maßnahmen 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. Der Vorstand wird zweimal jährlich im eigenen Compliance-Board und zweimal in einer regulären Vorstandssitzung über Compliance-relevante Angelegenheiten informiert. Bedarfsweise wird der Vorstand auch außerhalb dieser Sitzungen über aktuelle

Entwicklungen informiert. Einmal jährlich erfolgt zudem eine Berichterstattung an den Aufsichtsrat der MAN Truck & Bus. Die GRC-Organisation 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. Auch die Planung und Umsetzung von Trainings für Beschäftigte gehört in dessen Arbeitsbereich. Die GRC-Organisation von 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.

### Bereich „Governance, Risk und Compliance (GRC)“ bei MAN Truck & Bus



\* Chief Compliance Officer


**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Compliance,  
Ethik und Integrität**■ Governance,  
Risikomanagement  
und Compliance Steuerzahlungen Datenschutz**Wertschöpfungskette****Anhang****Governance, Risikomanagement und Compliance**

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 MAN-Mitarbeiter, 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.

**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 Compliance und Integrität vor.

**Berichterstattung**

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

**Risikoanalyse**

MAN führt regelmäßig eine Risikoanalyse durch, um potenzielle Compliance-Risiken des Konzerns zu identifizieren und das unternehmensweite Compliance-Management-System entsprechend diesen Risiken 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 neuer E-Learning-Kurs zum Code of Conduct und im vierten Quartal ein weiterer Kurs zum Thema Menschenrechte eingeführt.

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Compliance,  
Ethik und Integrität**■ Governance,  
Risikomanagement  
und Compliance

## □ Steuerzahlungen

## □ Datenschutz

**Wertschöpfungskette****Anhang****Governance, Risikomanagement und Compliance****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 MAN Hinweisgebersystem dient der Aufdeckung und Vermeidung möglicher Risiken für MAN. Um die Anforderungen der Hinweisgeberrichtlinie 2019/1937 der EU zu erfüllen, haben wir bereits notwendige Anpassungen der Prozesse des Hinweisgebersystems eingeleitet. Im Berichtsjahr 2023 haben wir die Verfahrensordnung für das Beschwerdeverfahren nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) auf den MAN Corporate Websites veröffentlicht. 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 Wunsch auch anonym – entgegengenommen und bearbeitet. Hinweise auf mögliche Rechtsverstöße insbesondere im Bereich der Wirtschaftskriminalität (z. B. Korruptionsstraftaten, Verdacht

auf Geldwäscheaktivitäten und Terrorismusfinanzierung), des Kartellrechts, der Verletzung von Menschenrechten sowie des Datenschutzes können über dieses Portal abgegeben werden. Auch Fälle, die das LkSG betreffen, können darüber gemeldet werden. Die 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 2023 hat MAN über 143 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. Zudem 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.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
Ethik und Integrität■ Governance,  
Risikomanagement  
und Compliance

□ Steuerzahlungen

□ Datenschutz

## Wertschöpfungskette

## Anhang

## Governance, Risikomanagement und Compliance

## Compliance-Maßnahmen

## 2023

Business Partner Approval Tool	Im Jahr 2023 wurden 577 Geschäftspartnerprüfungen genehmigt. Zum 31.12.2023 waren insgesamt 3 675 Geschäftspartnerprüfungen freigegeben.
Compliance-Trainings	Der GRC-Bereich hat 2023 178 Präsenztrainings mit 1.593 Teilnehmern durchgeführt. Darunter zählen eine auf das Management spezifisch ausgerichtete Schulung mit den Schwerpunkten Anti-Korruption und Kartellrecht und die Fortsetzung der in 2022 neu ausgerollte Schulung mit den Schwerpunkten Korruption und Interessenskonflikte, die in Zusammenarbeit mit den Bereichen HR-Ressort und Internal Investigation spezifisch für Personalmitarbeiter konzipiert worden ist. Außerdem haben 21 643 Mitarbeiter an Online-Trainings teilgenommen, überwiegend zu den Themen Code of Conduct, Geldwäscheprävention und Datenschutz.
Compliance Helpdesk	52 Fragen konnten zentral und darüber hinaus 992 Fragen lokal durch die Compliance-Organisation beantwortet werden.
Compliance- und Integritätsmaßnahmen	<p>Im Berichtsjahr 2023 hat MAN das Together4Integrity (T4I)-Programm weiter ausgerollt. Es zielt darauf ab, die Initiativen des Unternehmens hinsichtlich 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 schaffen und zu gestalten. Das Programm zielt auf die Umsetzung zahlreicher Maßnahmen in verschiedenen Unternehmensbereichen ab, wie zum Beispiel Human Resources, die den fünf Prinzipien der international anerkannten Ethics &amp; Compliance Initiative (ECI) folgen. Integrität ist für MAN ein Leitmotiv für richtiges Handeln und ist Teil des Unternehmenswerts „Verantwortung“.</p> <p>Die MAN-Programme zum Thema Compliance und Integrität werden im Jahr 2024 fortgesetzt.</p> <p>In 35 Workshops, die MAN im Berichtsjahr 2023 weltweit in 31 Gesellschaften durchgeführt hat, konnten mit 927 Mitarbeitern die Themen Compliance und Integrität diskutiert werden. Aus diesen Diskussionen werden zukünftige Trainings- und Kommunikationsmaßnahmen abgeleitet.</p>
Zusätzliche Maßnahmen	<p>Im Berichtsjahr wurde ein neuer Code of Conduct für Lieferanten und Business Partner weltweit ausgerollt. Das Dokument berücksichtigt die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und stellt somit eine Weiterentwicklung unserer Anforderungen an Lieferanten und Business Partner dar.</p> <p>Darüber hinaus hat MAN diverse Kommunikationsmaßnahmen hinsichtlich Compliance und Integrität umgesetzt. Dazu zählen insbesondere die Beratung zu Fragestellungen der Integrität und Compliance in besonderen Geschäftssituationen. Dazu gehörte unter anderem der Versand von GRC-Newslettern, um Beschäftigte für GRC-Risiken zu sensibilisieren. Auch das Thema Menschenrechte hat 2023 eine wichtige Rolle gespielt. So wurde unter anderem das UK Modern Slavery Act Statement neu veröffentlicht.</p>



**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Compliance,  
Ethik und Integrität**

Governance,  
Risikomanagement  
und Compliance

**■ Steuerzahlungen**

Datenschutz

**Wertschöpfungskette****Anhang**

# STEUERZAHLUNGEN

MAN ist sich 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 von 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

**Inhaltsverzeichnis**

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

Soziale Nachhaltigkeit

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

Wertschöpfungskette

Anhang

**Steuerzahlungen**

- Unterstützung des operativen Geschäfts durch proaktives Aufgreifen, Adressierung und Lösung potenzieller Steuerfragen in enger Zusammenarbeit mit allen beteiligten Bereichen/Funktionen
- 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.

**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. Um eine kontinuierliche Verbesserung des Tax-Risikomanagements und eine effektive Fehlerbehebung zu gewährleisten, existiert ein geregelter Überwachungs- und Verbesserungsprozess. Sofern Fehler aufgedeckt werden (z. B. im Rahmen einer Betriebsprüfung oder sonstiger interner Überprüfungen), werden geeignete Anpassungen (z. B. in IT-Systemen, in Prozessen, im IKS) vorgenommen. Zur kontinuierlichen Verbesserung erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit dem Bereich Governance, Risk and Compliance über neue Grundsätze und Methoden aus dem Bereich Compliance und deren mögliche Auswirkungen auf das Tax-CMS bei MAN. Alle Beschäftigten des Unternehmens sind zudem aufgefordert, Anregungen und Verbesserungsvorschläge einzureichen.

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit****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.

Um allen gesetzlichen und selbst gesteckten Herausforderungen gerecht zu werden, unterhält MAN ein weltweites Netzwerk von mehr als 70 Datenschutzmanagern, 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 der 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 entsprechenden MAN Markenrichtlinie näher beschrieben.

Um die Einhaltung aller zwingenden Organisations-, Informations- und Dokumentationspflichten zu erleichtern und sicherzustellen, setzt MAN ein weltweit renommiertes IT-Tool zum Datenschutzmanagement ein.

Auch im Geschäftsjahr 2023 wurde in allen relevanten Gesellschaften eine standardisierte Datenschutz-Reifegradmessung durchgeführt. Dabei war ein positiver Trend zu erkennen: Die durch die Messung aufgezeigten Handlungsfelder aus den Vorjahren werden zielgerichtet adressiert und abgearbeitet. Zusätzlich zur Reifegradmessung wurden im Rahmen des internen Kontrollsystems (IKS) einige Datenschutzkontrollen definiert und bereits gemäß Roll-out-Plan erfolgreich implementiert. Diese Kontrollen erhöhen die Prozesssicherheit und unterstützen den zentralen Monitoringauftrag im Datenschutz.

Die internen Strukturen und Abläufe werden beständig nach den Privacy-by-Design-Grundsätzen weiterentwickelt. Damit alle Beschäftigten zu diesen und weiteren Datenschutzthemen über ausreichend Informationen verfügen, ist ein entsprechendes E-Learning obligatorisch. Darüber hinaus werden spezifische Datenschutzzschulungen insbesondere für Fokusbereiche wie HR, IT und Vertrieb angeboten sowie Datenschutzfachtrainings für alle benannten Datenschutzmanager. Im Intranet können alle Mitarbeiter zudem auf aktuelle Informationen zum Datenschutz sowie eine integrierte Wissensdatenbank zugreifen. In den relevanten Gesellschaften sind Prozesse für Betroffenen-Anfragen und das Datenschutz-Vorfallmanagement systemgestützt etabliert.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
Ethik und Integrität

## Wertschöpfungskette

- Verantwortung in  
unserer Lieferkette

## Anhang

# VERANTWORTUNG ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Als internationaler Nutzfahrzeughersteller sieht sich MAN in einer besonderen Verantwortung, mit allen Kräften die Themen Klima- und Umweltschutz sowie die Übernahme von sozialer Verantwortung voranzutreiben. Hierzu zählt insbesondere die Gestaltung kreislauffähiger, CO<sub>2</sub>-neutraler und fairer Lieferketten. 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. MAN ist als Teil des Volkswagen Konzerns im Beschaffungsnetzwerk Nachhaltigkeit vertreten, wo wir uns länderübergreifend zu aktuellen Entwicklungen und langfristigen Herausforderungen in unseren Lieferantenbeziehungen austauschen. Die Zusammenarbeit innerhalb des Volkswagen Konzerns ermöglicht uns, eine hohe Hebelwirkung sowie eine größere Transparenz bei bestehenden Herausforderungen zu erzielen.



## 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 2023:

- 10 912<sup>1</sup>** S-Ratings für Lieferanten
- 79%<sup>1</sup>** Anteil am Gesamtbeschaffungsvolumen

<sup>1</sup> Für MAN Truck & Bus SE als Teil des Volkswagen Konzerns und des Beschaffungsnetzwerk Nachhaltigkeit ergeben sich Synergien in der Lieferantenbasis. Daher berichten wir hier Volkswagen Konzernkennzahlen.

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Compliance,  
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette**■ Verantwortung in  
unserer Lieferkette**Anhang**

# VERANTWORTUNG IN UNSERER LIEFERKETTE

Die Lieferkette von MAN Truck & Bus als Teil des Volkswagen Konzerns ist aufgrund der Vielfalt seiner Produkte hochkomplex, global weit verzweigt und einem stetigen Wandel unterworfen. Zu den größten Herausforderungen zählen neben der zunehmenden Elektrifizierung der Fahrzeuge auch die steigenden regulatorischen Anforderungen im Bereich Nachhaltigkeit wie beispielsweise das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Durch unsere Geschäftsaktivitäten können potenziell negative Auswirkungen auf die Umwelt und auf die Menschen in unserer Lieferkette entstehen. Die Stellung von MAN als Bestandteil des Volkswagen Konzerns im Markt bietet die Chance, durch die operative Steuerung von Nachhaltigkeitsthemen ökologische und soziale Verbesserungen in den Ländern unserer Lieferanten zu erzielen.

Unser Ziel ist es, verantwortungsvolle Lieferketten zu gestalten und einen nachhaltigen Beitrag zu kreislauffähigen, CO<sub>2</sub>-neutralen und fairen Lieferketten zu leisten.

Die operative Steuerung von Nachhaltigkeitsthemen in unseren Lieferketten erfolgt über das Team Nachhaltigkeit in Lieferantenbeziehungen in der MAN 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 110 Experten aus fünf Kontinenten zusammenarbeiten.

## Managementansatz neu definiert

Um dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), das am 1. Januar 2023 in Kraft getreten ist, nachzukommen, wurde bereits im Jahr 2022 der Managementansatz „Responsible Supply Chain System (ReSC-System)“ eingeführt.

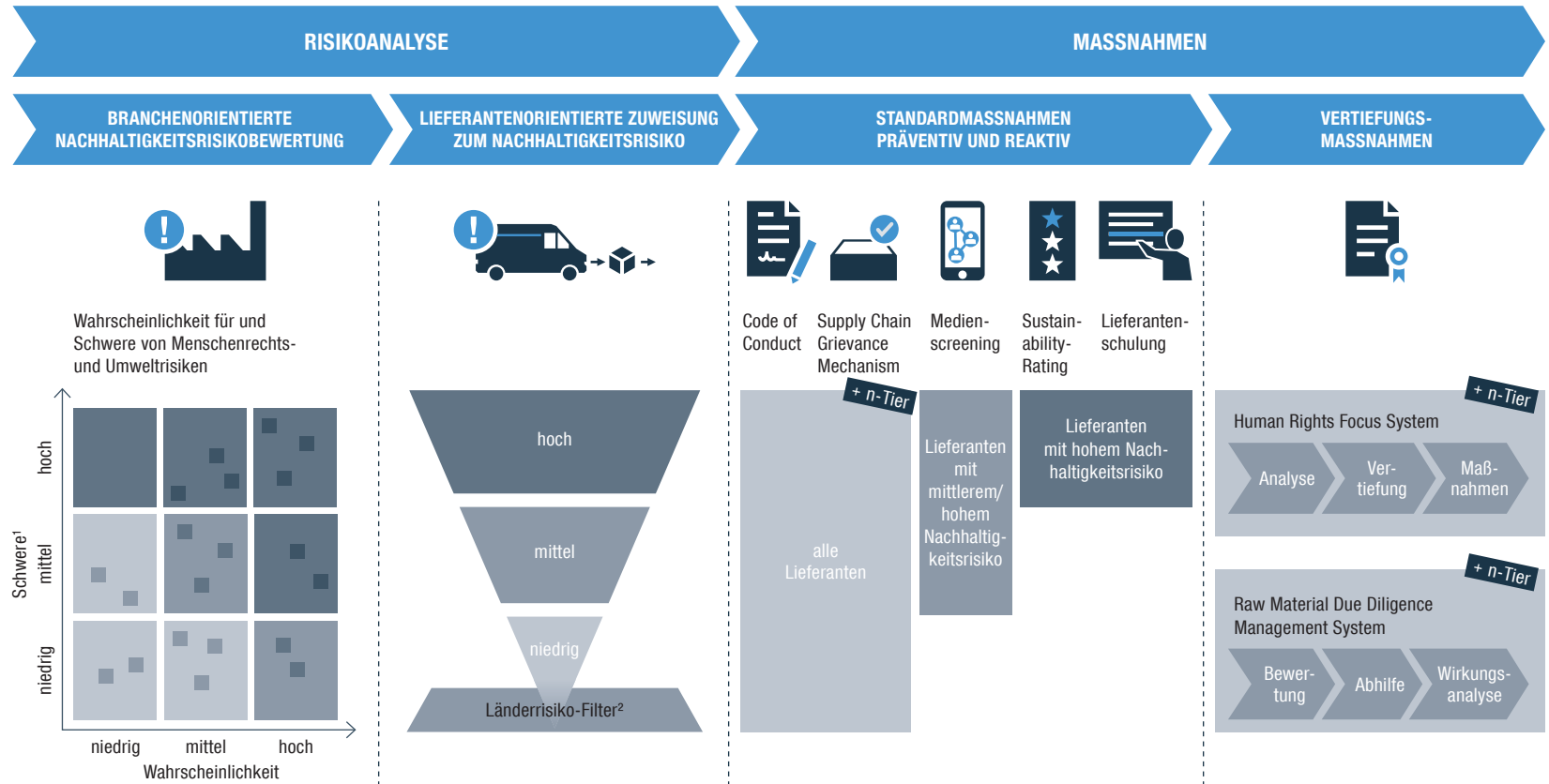
Der neue Ansatz hat das Ziel, aufbauend auf einer systematischen Risikoanalyse, menschenrechtliche, soziale oder ökologische Risiken sowie Korruption entlang der Lieferkette von MAN zu vermeiden bzw. zu minimieren. Er soll außerdem helfen, Verstöße abzustellen und die Nachhaltigkeitsleistung der Lieferanten 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 geringen Nachhaltigkeitsrisiko wird zusätzlich ein Länderrisikoscore herangezogen. Liegt ein erhöhtes Länderrisiko für den Lieferanten 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 den relevanten Marken 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 Medienscreening, 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. Umwelt- und Energiemanagement
- Soziale Nachhaltigkeit
- Produkt-, Service- und Verkehrssicherheit
- Compliance, Ethik und Integrität
- Wertschöpfungskette**
  - Verantwortung in unserer Lieferkette
- Anhang

Verantwortung in unserer Lieferkette

Responsible Supply Chain System (ReSC-System)



<sup>1</sup> Schwere für die betroffenen Menschen und die Umwelt.  
<sup>2</sup> Bezieht sich auf den Produktionsstandort.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

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 Business Partner 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 Business Partner formulierten Anforderungen entlang der Lieferkette weiterzugeben.

2023 wurde der überarbeitete Code of Conduct für Lieferanten und Business Partner veröffentlicht.

Zusätzlich zum Code of Conduct für Lieferanten und Business Partner 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 Lieferketten in Bezug auf die Batterierohstoffe Kobalt, Nickel, Lithium und natürliches Grafit zu erreichen. Auch diese Anforderungen sind für die betroffenen Lieferanten verbindlich.

## Supply Chain Grievance Mechanism

Hinweise auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken oder Verletzung von Sorgfaltspflichten gegen den Code of Conduct für Lieferanten und Business Partner durch indirekte und direkte Lieferanten des Volkswagen Konzerns werden mithilfe des Supply Chain Grievance Mechanism bearbeitet.

Der Mechanismus ist über die Kanäle des Hinweisgebersystemss  „Speak Up!“ zugänglich und für alle potenziell Betroffenen 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 festgelegt, sie wird vom Volkswagen Konzern gesteuert und gemeinsam mit den Marken und Regionen des Konzerns durchgeführt. Identifizierte Verstöße werden nach ihrer Schwere kategorisiert, um eine adäquate Bearbeitung zu gewährleisten. Je nach Kategorie des Verstößes werden daraufhin entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Auch bei indirekten Lieferanten, bei denen Risiken oder Verstöße identifi-

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Compliance,  
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette**■ **Verantwortung in  
unserer Lieferkette****Anhang****Verantwortung in unserer Lieferkette**

ziert werden, werden entsprechende Maßnahmen wie zum Beispiel Vor-Ort-Prüfungen eingeleitet. Diese werden über den direkten Lieferanten, mit dem eine Vertragsbeziehung besteht, eingesteuert. Bei schweren Verstößen ist eine vorübergehende Sperrung von Lieferanten für neue Vergaben oder auch das Beenden der Geschäftsbeziehung möglich.

Im Berichtszeitraum wurden im Volkswagen Konzern 219<sup>1</sup> Hinweise auf Verstöße gegen den Code of Conduct für Lieferanten und Business Partner aus dem Supply Chain Grievance Mechanism heraus bearbeitet. Insgesamt wurden drei<sup>1</sup> Lieferanten aufgrund von schweren Verstößen vorübergehend für neue Vergaben blockiert.

**Medienscreening**

Über ein IT-Tool findet ein kontinuierliches und risikobasiertes Medienscreening von relevanten Lieferanten<sup>2</sup> durch die VW Konzernbeschaffung Nachhaltigkeit statt. Werden dabei Anhaltspunkte auf mögliche Verstöße gegen unseren Code of Conduct für Lieferanten und Business Partner 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) des Volkswagen Konzerns für alle relevanten Gesellschaften und Lieferanten mit einem hohen Nachhaltigkeitsrisiko eingeführt. Im S-Rating wird die Nachhaltigkeitsperformance von relevanten Lieferanten<sup>3</sup> 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. Das Ergebnis unterteilt sich in drei Kategorien: Erfüllt ein Lie-

ferant unsere Anforderungen der Nachhaltigkeitsstandards in einem ausreichenden Umfang, erhält er ein positives Rating (A- oder B-Rating) und ist damit vergabefähig. Erfüllt ein Lieferant unsere Anforderungen zur Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards nicht, so erhält er ein C-Rating und ist 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-Prüfungen 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 „Self-Assessment Questionnaire“ (SAQ) wurde gemeinsam mit anderen Automobilkonzernen in der Arbeitsgruppe „Drive Sustainability“ entwickelt. Im Jahr 2023 gab es für alle S-Rating-relevanten Lieferanten eine verpflichtende Umstellung auf den im Vorjahr erweiterten Fragenkatalog. Ein Lieferant ist in der Regel nicht mehr vergabefähig, sofern keine Aktualisierung auf die letztgültige Version des Fragebogens erfolgte. 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 Dokumente nachweisen. Jeder Lieferant, bei dem das S-Rating Anwendung findet, muss die im Fragebogen verankerten Anforderungen in den Bereichen Unternehmensführung, Umwelt, Arbeitsschutz, Soziales, Menschenrechte, Com-

<sup>1</sup> Für MAN Truck & Bus SE als Teil des Volkswagen Konzerns und des Beschaffungsnetzwerk Nachhaltigkeit ergeben sich Synergien in der Lieferantenbasis. Daher berichten wir hier Volkswagen Konzernkennzahlen.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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. Umwelt- und  
Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Compliance,  
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette****■ Verantwortung in  
unserer Lieferkette****Anhang****Verantwortung in unserer Lieferkette**

pliance und Lieferantenmanagement erfüllen. Seit 2022 gelten ausgewählte Fragen im SAQ verpflichtend als Mindestanforderungen für alle Lieferanten ab einer Standortgröße von zehn Mitarbeitern. Die Mindestanforderungen wurden im Berichtsjahr erweitert, beispielsweise um das Thema Stör- und Unfallmanagement.

Insgesamt haben bis zum Ende des Berichtszeitraums im Volkswagen Konzern 14 953<sup>1</sup> aktive Lieferanten einen SAQ im Rahmen des S-Ratings abgeschlossen. Im Berichtsjahr wurde durch entsprechende Maßnahmen bei 9 357<sup>1</sup> Lieferanten innerhalb des Volkswagen Konzerns eine Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung erzielt. Zudem ist seit 2022 ein Nachweis über ein zertifiziertes und/oder validiertes Umweltmanagementsystem für alle Lieferanten mit Produktionsstandort und Standortgröße ab 100 Mitarbeitern verpflichtend. Ohne die Erfüllung der Mindestanforderungen ist ein Lieferant nicht vergabefähig. Basierend auf dem Umsatz haben über 80 Prozent<sup>1</sup> der Lieferanten im Volkswagen Konzern mit Produktionsstandort und einer Standortgröße ab 100 Mitarbeitern dokumentiert, dass sie über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001 oder eine Validierung nach EMAS verfügen.

Eine zusätzliche Prüfung der Nachhaltigkeitsperformance der Lieferanten kann punktuell mithilfe von Vor-Ort-Prüfungen vorgenommen werden. Bei einem Auditergebnis von weniger als 100 Prozent erhält der Lieferant Verbesserungsmaßnahmen. Bei weniger als 80 Prozent werden notwendige Maßnahmen des Lieferanten in einem Plan festgehalten. Die Implementierung der Maßnahmen wird mit dem Lieferanten festgelegt und nachgehalten. Abhängig von den Maßnahmen muss eine Umsetzung des Plans durch den Lieferanten innerhalb von sechs Monaten erfolgen. Erzielt der Lieferant in einer Vor-Ort-Prüfung ein Ergebnis von weniger als 60 Prozent, erfolgt im Anschluss an den umgesetzten Maßnahmenplan eine erneute Vor-Ort-Prüfung.

Im Zuge des S-Ratings wurden innerhalb des Volkswagen Konzerns weltweit 89<sup>1</sup> Audits durchgeführt.

Wir arbeiten zudem stets an der Standardisierung von Auditierungen. Zu diesem Zweck hat MAN zusammen mit anderen Volkswagen Konzerngesellschaften und elf weiteren Partnern 2021 die Responsible Supply Chain Initiative e. V. gegründet. Mithilfe eines standardisierten Vorgehens sowie der branchenweiten Anerkennung von Auditergebnissen lässt sich eine breitere Abdeckung der Lieferkette sicherstellen. Zudem reduziert sich der operative Aufwand für Lieferanten.

Bis zum Ende des Berichtsjahres lagen 10 912<sup>1</sup> S-Ratings für Lieferanten des Volkswagen Konzerns vor, deren Auftragsvolumen einem Anteil von rund 79 Prozent<sup>1</sup> am Gesamtbeschaffungsvolumen entspricht. Von diesen Lieferanten verfügen 4 639<sup>1</sup> über ein A-Rating. 38<sup>1</sup> sind mit einem C bewertet und somit aktuell nicht vergabefähig. Ebenfalls nicht vergabefähig sind Lieferanten, die unsere Anforderungen zur Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsstandards nicht erfüllen.

Zusätzlich werden Lieferanten, für die wir aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit und Region ein erhöhtes Korruptionsrisiko identifiziert haben, einer vertieften Korruptionsrisikoprüfung unterzogen. Dieser Prozess heißt Business Partner Due Diligence (BPDD) und findet vor einer Vergabeentscheidung statt. Im Anschluss werden alle relevanten Geschäftspartner kontinuierlich durch ein Risiko- und Newsscreening auf veränderte Rahmenbedingungen geprüft.

**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.

<sup>1</sup> Für MAN Truck & Bus SE als Teil des Volkswagen Konzerns und des Beschaffungsnetzwerk Nachhaltigkeit ergeben sich Synergien in der Lieferantengruppe. Daher berichten wir hier Volkswagen Konzernkennzahlen.

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Compliance,  
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette**■ **Verantwortung in  
unserer Lieferkette****Anhang****Verantwortung in unserer Lieferkette**

Für alle Mitarbeiter der Beschaffung im Volkswagen Konzern ist das Thema Nachhaltigkeit fester Bestandteil des Kompetenzprofils. Insgesamt haben im Berichtsjahr über 47 Beschäftigte von MAN das Training zur Nachhaltigkeit für die Beschaffung absolviert.

Um eine kontinuierliche Lieferantenentwicklung zu ermöglichen, führt der Volkswagen Konzern für seine Lieferanten themenspezifische Nachhaltigkeitstrainings und -workshops an ausgewählten Standorten oder online durch und bietet onlinebasierte Trainings an. Im Berichtszeitraum wurden 7 791<sup>1,2</sup> Lieferanten im Volkswagen Konzern entsprechend geschult. Seit 2020 steht ein vertieftes Menschenrechtstraining für Lieferanten zur Verfügung, das auch im Berichtsjahr 2023 wieder durchgeführt wurde. Beispielsweise sind gesetzlich geforderte Aspekte wie Schulungen zu Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung wesentliche Inhalte der Trainings. Mit einer systematischen Implementierung des Trainings für Lieferanten mit einem hohen Nachhaltigkeitsrisiko wurde 2023 begonnen. Zusätzlich zu den Schulungen wird den aktuellen Lieferanten ein E-Learning-Modul zum Thema Nachhaltigkeit in acht Sprachen zur Verfügung gestellt.

**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. Hierfür hat der Volkswagen Konzern im Jahr 2022 das Human Rights Focus System (HRFS) implementiert. Das System hat zum Ziel, besonders hohe Risiken in unserer Lieferkette hinsicht-

lich 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-Prüfungen sowie Informationen aus Studien, NGO-Berichterstattungen und Stakeholder-Gesprächen aus, um eine Longlist an relevanten Themen zu bestimmen.

Basierend auf der detaillierten Analyse konnten für das Berichtsjahr 2023 drei Fokusthemen identifiziert werden: Zwangsarbeit, existenzsichernde Löhne und Lieferantenmanagement. Die Bearbeitung der Fokusthemen erfolgt in Zusammenarbeit zwischen MAN, Volkswagen und anderen Konzernmarken wie Audi, Porsche und Scania.

Im nächsten Schritt erfolgt eine strukturierte Analyse der Ursachen der jeweiligen Themen zur Entwicklung sowie Implementierung geeigneter Maßnahmen. Anhand einer zusammengestellten Maßnahmen-Toolbox werden die Fokusthemen systematisch bearbeitet. Je nach Ursache unterstützt die Maßnahmen-Toolbox bei der Auswahl der geeigneten Maßnahme. Der Umgang mit den einzelnen Themenbereichen wird im Folgenden beschrieben:

- **Zwangsarbeit:** Zur Identifikation der größten Risiken von Zwangsarbeit für unsere Lieferketten wurde eine themenspezifische Analyse basierend auf einer allgemeinen Ursache-Wirkungs-Analyse durchgeführt. Mithilfe von u. a. Analysen von Berichten sowie Gesprächen mit Experten wurden Länder, Industrien und themenspezifische Schwerpunkte ermittelt, welche in Zukunft näher untersucht und behandelt werden. Basierend auf den Ursachen werden die notwendigen Maßnahmen

<sup>1</sup> Für MAN Truck & Bus SE als Teil des Volkswagen Konzerns und des Beschaffungsnetzwerk Nachhaltigkeit ergeben sich Synergien in der Lieferantenbasis. Daher berichten wir hier Volkswagen Konzernkennzahlen.

<sup>2</sup> Methodikänderung: Verringerung des Scopes – gezählt werden alle Lieferanten die mindestens 51 Prozent der Schulungszeit anwesend waren.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

Produkt-, Service- und  
VerkehrssicherheitCompliance,  
Ethik und Integrität

## Wertschöpfungskette

■ Verantwortung in  
unserer Lieferkette

## Anhang

## Verantwortung in unserer Lieferkette

abgeleitet. Hierzu zählen beispielsweise ein Austausch über Multistakeholder-Initiativen und die kontinuierliche Überwachung von internen und externen Hinweisen auf mögliche Risiken.


- **Existenzsichernde Löhne:** Eine Forderung an unsere Lieferanten im Code of Conduct für Lieferanten und Business Partner ist die angemessene Entlohnung ihrer Beschäftigten. Diese soll nach Möglichkeit mindestens die Grundbedürfnisse der Beschäftigten decken und ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen (existenzsichernder Lohn).
- **Lieferantenmanagement:** Der Code of Conduct für Lieferanten und Business Partner regelt die Weitergabe unserer Nachhaltigkeitsanforderungen durch unsere direkten Lieferanten an die vorgelagerte Lieferkette. Hiermit beschäftigt sich dieses Themengebiet. Dabei wird untersucht, welche Herausforderungen bei der Weitergabe der Anforderungen bestehen und wie Lieferanten hierfür weitergehend befähigt werden können. Ziel ist es, unsere Nachhaltigkeitsanforderungen auf diese Weise effektiver und umfassender in die tiefere Lieferkette zu tragen. Eine bereits geplante Maßnahme ist die Durchführung spezifischer Trainings für ausgewählte Lieferanten.

**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, Bewertung und Vermeidung von tatsächlichen sowie potenziellen Menschenrechtsrisiken in unseren vorgelagerten Rohstofflieferketten. 2023 erfolgte eine erneute Analyse und Bewertung der bisher 16 als hochrisikobehaftet identifizierten Rohstoffe. Hierzu 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<sup>1</sup>. Die erneute Überprüfung ergab die Aufnahme von zwei weiteren Rohstoffen: Baumwolle und Magnesium.

Mit diesem risikobasierten Ansatz werden Aktivitäten anhand der Schwere und Wahrscheinlichkeit der Rechtsverletzung sowie des Einflussvermögens 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 18 besonders risikobehafteten Rohstoffen aufgeführt.

<sup>1</sup> Das Managementsystem geht im Risiko-Scope über den Annex 2 der OECD-Leitlinie „Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas“ hinaus.

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit****Produkt-, Service- und  
Verkehrssicherheit****Compliance,  
Ethik und Integrität****Wertschöpfungskette**■ **Verantwortung in  
unserer Lieferkette****Anhang****Verantwortung in unserer Lieferkette**

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 Management Systems eng mit seinen direkten Lieferanten und Geschäftspartnern zusammen.

Dabei kooperiert der Volkswagen Konzern unter anderem mit Dienstleistern, die mithilfe von künstlicher Intelligenz sowie Medienscreenings die umfassende Prüfung von Lieferanten ermöglichen. So werden durch permanentes Monitoring frei verfügbarer Internetquellen und sozialer Medien Hinweise auf mögliche Verstöße von Lieferanten übermittelt. Im Jahr 2023 wurde zudem ein IT-Tool im Volkswagen Konzern eingeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken auch in der vorgelagerten Lieferkette (n-Tier) zu erkennen. Hierbei unterstützt das Tool mit öffentlichen Informationen, die Transparenz in der tieferen Lieferkette zu erhöhen.

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 Sublieferanten engagiert sich der Volkswagen Konzern in Initiativen und Vor-Ort-Projekten, um menschenrechtliche Risiken in der vorgelagerten Lieferkette und über vertragliche 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.

Für die Batterierohstoffe, die als hochrisikobehaftet identifiziert wurden, 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.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energie-Management

Soziale Nachhaltigkeit

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

	2021	2022	2023
Umsatz (in Mio €)	10 934	11 331	14 811
Auftragseingang (in Einheiten)	143 531	109 700	86 783
Operatives Ergebnis (in Mio €)	249 <sup>1</sup>	139	1 075

<sup>1</sup> Bereinigt um Restrukturierungsaufwendungen gemäß IFRS

## Mitarbeiterkennzahlen

### Mitarbeiterstruktur<sup>1</sup>

	2021	2022	2023
Stammbelegschaft	32 111	32 648	32 715
davon weiblich	4 269	4 485	4 583
davon männlich	27 842	28 163	28 132
davon Teilzeitbeschäftigte	981	987	992
davon weiblich	718	704	705
davon männlich	263	283	287
davon befristet angestellt	1 832	2 879	2 762
davon weiblich	323	576	433
davon männlich	1 509	2 303	2 329
Auszubildende	2 083	2 010	2 069
davon weiblich	310	307	315
davon männlich	1 773	1 703	1 754
davon in Deutschland	1 387	1 255	1 293
Beschäftigte in Altersteilzeit passive Phase	508	572	727
<b>Belegschaft</b>	<b>34 702</b>	<b>35 230</b>	<b>35 511</b>
Leiharbeiter	1 985	2 376	2 106
davon weiblich	183	339	245
davon männlich	1 802	2 037	1 861

<sup>1</sup> Jeweils zum Jahresende.

### Anzahl der Beschäftigten nach Geschäftsfeldern

	2021	2022	2023
Commercial Vehicles	34 702	35 230	35 511
Sonstige (Konzernleihen)	4	2	2
<b>MAN Truck &amp; Bus</b>	<b>34 706</b>	<b>35 232</b>	<b>35 513</b>

### Frauen im Management

	2021	2022	2023
Top Management		1	1
Oberes Management	30	31	39
Management	80	74	87
<b>Gesamt</b>	<b>110</b>	<b>106</b>	<b>127</b>
Anteil <sup>1</sup> in %	12,6	12,5	15,4

<sup>1</sup> Frauen im Management zu Management gesamt.

### Arbeitsunfälle<sup>1</sup>

	2021	2022	2023
Anzahl Arbeitsunfälle <sup>2</sup>	296	343	387
Unfallhäufigkeitsindex <sup>3</sup>	9,43	10,20	10,36

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

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

<sup>3</sup> 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. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

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	2021	2022	2023
Direkter Energieverbrauch (Brennstoffe und -gase)	333 018	279 833	295 182
Indirekter Energieverbrauch	366 238	387 244	384 804
Elektrische Energie	226 723	258 394	254 751
Davon Fremdbezug aus erneuerbaren Energiequellen	128 643	232 459	239 531
Wärmeenergie	139 515	128 850	130 054
Davon Eigenerzeugung aus erneuerbaren Energiequellen	0	0	16 311
Davon Fremdbezug aus erneuerbaren Energiequellen	0	6 688	29 252
<b>Gesamt</b>	<b>699 256</b>	<b>667 077</b>	<b>679 986</b>

Absolute direkte und indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen<sup>1</sup> 

In Tonnen CO <sub>2</sub>	2021	2022	2023
Direkte Emissionen	73 164	63 627	68 400
Indirekte Emissionen	77 341	33 837	16 878
<b>Gesamt</b>	<b>150 505</b>	<b>97 465</b>	<b>85 278</b>

<sup>1</sup> 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.

Produktionsrelevante Abfälle 

In Tonnen	2021 <sup>1</sup>	2022 <sup>1</sup>	2023
Gesamtabfallmenge zur Beseitigung	3 602	3 479	3 947
Gefährlich	3 126	3 126	3 461
Ungefährlich	476	419	486
Gesamtabfallmenge zur Verwertung	18 210	31 545	36 253
Gefährlich	9 105	11 182	13 884
Ungefährlich	9 105	20 363	22 369
Metallische Abfälle	43 650	41 365	43 359
<b>Gesamtabfallmenge</b>	<b>65 461</b>	<b>76 389</b>	<b>83 559</b>
<b>Verwertungsquote in %</b>	<b>95</b>	<b>95</b>	<b>95</b>

<sup>1</sup> In den Angaben zu produktionsrelevanten Abfällen waren in den Jahren 2020 bis 2022 teils Mengenangaben zu Baustellenabfällen enthalten. Diese fälschliche Zuordnung wurde rückwirkend bereinigt, sodass die Angaben im vorliegenden Bericht vergleichbar und korrekt sind.

Luftschadstoffe 

In Tonnen	2021	2022	2023
Schwefeldioxid (SO <sub>2</sub> )	0,42	0,38	0,41
Stickoxide (NO <sub>x</sub> )	143	145	168
Staub	0,58	0,58	0,65
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	534	564 <sup>1</sup>	538

<sup>1</sup> Hochrechnung für Standort München wurde aufgrund eines neuen Lackierkonzepts nachträglich korrigiert.

E-Fahrzeuge 

In Stück	2021	2022	2023
Auftragseingang E-Fahrzeuge			
Truck	4	11	5
Bus	204	637	806
Transporter	1 047	417	242
Verkauf E-Fahrzeuge			
Truck	18	14	0
Bus	133	263	771
Transporter	826	686	315

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

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

Emissionen entlang der Wertschöpfungskette bzw. des Lebensweges unserer Produkte 

Scopes <sup>1</sup>	Ungefäher Anteil am THG-Basisinventar 2023	Absolute Emissionen 2023	Absolute Emissionen 2022	Absolute Emissionen 2021	Absolute Emissionen 2020	Absolute Emissionen 2019	Entwicklung (2023 zum Basisjahr 2019)
THG-Emissionen CO <sub>2</sub> e							
<b>Scope 1</b>	0,1 %	121,0 kt	116,8 kt	139,1 kt	132,3 kt	161,3 kt	-25,0 %
<b>Scope 2</b>		46,0 kt	59,5 kt	113,0 kt	149,8 kt	180,6 kt	-74,5 %
<b>Scope 3 – Kategorie 11 („Use of Sold Products“)<sup>2</sup></b>	96,3 %	114,3 Mt	89,3 Mt	98,6 Mt	88,1 Mt	128,8 Mt	-11,2 %
<b>Andere Scope 3</b>	3,6 %	4,2 Mt	3,2 Mt	3,6 Mt	3,0 Mt	3,9 Mt	+4,9 %
<b>Gesamt</b>	<b>100 %</b>	<b>118,7 Mt</b>	<b>92,7 Mt</b>	<b>102,5 Mt</b>	<b>91,4 Mt</b>	<b>133,0 Mt</b>	<b>-9,5 %</b>

<sup>1</sup> CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e) basierend auf GHG Protocol – vor allem Kohlenstoffdioxid (CO<sub>2</sub>), Methan (CH<sub>4</sub>) und Distickstoffmonoxid (N<sub>2</sub>O); andere Treibhausgase ohne Signifikanz.

Die Betrachtungsgrenzen der Emissionen entsprechen dabei der Definition der SBTi und weichen von denen auf → Seite 21 ff. ab.

<sup>2</sup> Hinweis für die Verbrauchswerte der Berichtsjahre 2021-2023: Bei der Verwendung von Realverbrauchsdaten greifen wir auf Werte aus vorherigen Jahren zurück, da das Auslesen der Daten erst zeitversetzt nach dem Fahrzeugverkauf in den Servicebetrieben erfolgen kann.

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

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) aus Verfahren bestehen, welche einen Mindestschutz hinsichtlich Menschenrechten, Sozial- und Arbeitsstandards gewährleisten (sog. Minimum Safeguards).

MAN berichtet freiwillig als Teil der TRATON GROUP über die taxonomiefähigen sowie -konformen Anteile seiner Umsatzerlöse, Investitions- und Betriebsausgaben, die für die Geschäftsjahre 2021, 2022 und 2023 in der nebenstehenden Tabelle zu finden sind.

Als Teilkonzern der TRATON SE unterliegt der Anteil für die MAN Truck & Bus SE Überschneidungen, in denen interne Verrechnungen berücksichtigt werden müssen, um den Markenanteil zu benennen (dies gilt insbesondere für Gemeinschaftsentwicklungen und -projekte innerhalb TRATON oder Volkswagen, z. B. das Produkt MAN TGE).

Für die TRATON GROUP erfüllen alle selbst hergestellten vollelektrischen Fahrzeuge (BEV) sowie bis zum 31. Dezember 2022 auch selbst hergestellte Busse, die den Anforderungen der Euro VI-Norm Stufe E (Euro VIe-Busse) entsprechen, die Kriterien zum wesentlichen Beitrag. Im Detail

bedeutet dies, dass Wirtschaftstätigkeiten, die mit BEVs oder Euro VIe-Bussen in Verbindung stehen, einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz leisten.

Der geringe taxonomiekonforme Anteil am Umsatzerlös ist vor allem durch das sich erst im Aufbau befindliche elektrische Produktportfolio, das sich aktuell hauptsächlich durch einen wachsenden Absatzmarkt bei 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 konstant hohen Niveau bewegen.

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

Taxonomie-Kennzahlen der MAN Truck & Bus SE<sup>1</sup>

KPI in Mio €	2021 <sup>2</sup>	2022	2023
<b>Umsatz gesamt</b>	<b>10 934</b>	<b>11 331</b>	<b>14 811</b>
davon taxonomiefähig	9 485 87 %	9 786 86 %	12 801 86 %
davon taxonomiekonform	58 1 %	255 2 %	372 3 %
<b>CAPEX gesamt</b>	<b>1 998</b>	<b>1 738</b>	<b>1 731</b>
davon taxonomiefähig	1 931 97 %	1 659 95 %	1 666 96 %
davon taxonomiekonform	84 4 %	175 10 %	189 11 %
<b>OPEX<sup>3</sup> gesamt</b>	<b>370</b>	<b>346</b>	<b>367</b>
davon taxonomiefähig	352 95 %	310 90 %	330 90 %
davon taxonomiekonform	67 18 %	65 19 %	70 19 %

<sup>1</sup> Das Ergebnis aus dem Jahr 2022 war von zusätzlich ansetzbaren Bussen der Euro VIe-Norm beeinflusst, die bis zum 31. Dezember 2022 als wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz gewertet werden konnten. Die in der Tabelle aufgeführten Werte aus 2021 und 2022 wurden aufgrund von Vereinheitlichungen im Volkswagen Konzern und der TRATON SE sowie internen Verrechnungen angepasst und sind mit den Werten aus dem Geschäftsjahr 2023 vollständig vergleichbar.

<sup>2</sup> Werte aus 2021 wurden nicht geprüft.

<sup>3</sup> Nicht aktivierte Forschung & Entwicklungskosten.



## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

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 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards erstellt.

GRI-Standards		Seite/Anmerkungen	Kommentar/Auslassungserklärung
GRI 1: Grundlage 2021			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021			
<b>Die Organisation und ihre Berichterstattung</b>			
2-1	Organisationsprofil	3/4	
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	80/81	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	80/81	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	3/4, 80/81	
2-5	Externe Prüfung	77 ff.	
<b>Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen</b>			
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	3/4, 59	
2-7	Angestellte	38/39	
2-8	Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	38/39	
<b>Unternehmensführung</b>			
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	☒ Management, GB 28	
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	GB 117/118, 120	
2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	☒ Management, GB 28	
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	6/7, 51; GB 29	
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	6/7, 51	
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	6/7; GB 91/92, 117/118	
2-15	Interessenkonflikte	51 – 53; GB 118	
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	6/7, 53	Keine Detaillierung zu Gesamtzahl und Art der kritischen Anliegen aus Vertraulichkeitsgründen
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	6/7; GB 118/119	
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	GB 117 ff.	

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

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	Kommentar/Auslassungserklärung
2-19	Vergütungspolitik		Keine Detaillierung aus Vertraulichkeitsgründen
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung		Keine Detaillierung aus Vertraulichkeitsgründen
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		Keine Detaillierung aus Vertraulichkeitsgründen
<b>Strategie, Richtlinien und Praktiken</b>			
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	1/2, 5	
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	51/52, 59/60	
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	11, 36, 52	
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	52/53, 61 ff.	
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	53	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	33/34, 51 – 53, 55/56; GB 210/211	Im Berichtszeitraum sind keine Verstöße gegen Umweltschutzgesetze und -verordnungen bekannt.
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	53	
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	7/8, 11	
2-30	Tarifverträge	37/38	
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>			
3-1	Vorgehen zur Bestimmung der wesentlichen Themen	7– 9	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	8	
<b>GRI 200: Wirtschaft</b>			
<b>GRI 205: Antikorruption 2016</b>			
GRI 3-3:	Management der wesentlichen Themen	50 – 54	
GRI 205-1:	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	51	
GRI 205-2:	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	52 – 54	
<b>GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016</b>			
GRI 3-3:	Management der wesentlichen Themen	50 – 54	
GRI 206-1:	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	GB 210/211	

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

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	Kommentar/Auslassungserklärung
<b>GRI 300: Ökologie</b>		
<b>GRI 302: Energie 2016</b>		
GRI 3-3: Management der wesentlichen Themen	12/13, 21/22, 33/34	
GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation	21/22	
GRI 302-3: Energieintensität	22	
GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs	21/22	
GRI 302-5: Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	21 – 25	
<b>GRI 305: Emissionen 2016</b>		
GRI 3-3: Management der wesentlichen Themen	12/13, 14/15, 33/34	
GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	15, 21/22	
GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	15, 21/22	
GRI 305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	15	
GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen	21/22	
GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen	15, 21/22	
GRI 305-7: Stickstoffoxide (NO <sub>x</sub> ), Schwefeloxide (SO <sub>x</sub> ) und andere signifikante Luftemissionen	22	
<b>GRI 306: Abfall 2020</b>		
GRI 3-3: Management der wesentlichen Themen	26 – 29	
GRI 306-1: Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	29	
GRI 306-2: Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	29	
GRI 306-3: Angefallener Abfall	29	
<b>GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016</b>		
GRI 3-3: Management der wesentlichen Themen	58 – 60	
GRI 308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	59, 62/63	

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

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	Kommentar/Auslassungserklärung
<b>GRI 400: Soziales</b>		
<b>GRI 401: Beschäftigung 2016</b>		
GRI 3-3: Management der wesentlichen Themen	35/36	
GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	38/39	
<b>GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018</b>		
GRI 3-3: Management der wesentlichen Themen	44– 46	
GRI 403-1: Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	44– 46	
GRI 403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	44	
GRI 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste	45/46	
GRI 403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	45	
GRI 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	45	
GRI 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	44– 46	
GRI 403-7: Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	45/46	
GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen	45	
<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016</b>		
GRI 3-3: Management der wesentlichen Themen	35 – 37, 40/41	
GRI 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	41	Die Angaben nach Mitarbeiterkategorie und Geschlecht können derzeit nicht erhoben werden.
GRI 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	40/41	
<b>GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016</b>		
GRI 3-3: Management der wesentlichen Themen	35/36, 42/43	
GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	42/43	

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

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	Kommentar/Auslassungserklärung
<b>GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016</b>		
GRI 3-3: Management der wesentlichen Themen	36 – 38, 58 – 60	
GRI 407-1: Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	37/38, 61 – 63	
<b>GRI 408: Kinderarbeit 2016</b>		
GRI 3-3: Management der wesentlichen Themen	36, 58 – 60	
GRI 408-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	61 – 63	
<b>GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016</b>		
GRI 3-3: Management der wesentlichen Themen	36, 58 – 60	
GRI 409-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	61 – 63	
<b>GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016</b>		
GRI 3-3: Management der wesentlichen Themen	58 – 60	
GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	61, 62/63	
<b>GRI 415: Politische Einflussnahme 2016</b>		
GRI 3-3: Management der wesentlichen Themen	11, 51	
GRI 415-1: Parteispenden	11	
<b>GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016</b>		
GRI 3-3: Management der wesentlichen Themen	47 – 49	
GRI 416-1: Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	48/49	

## Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

## Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

## Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

## Soziale Nachhaltigkeit

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	Kommentar/Auslassungserklärung
<b>Weitere berichtete Disclosures</b>		
GRI 201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	3, 67	
GRI 201-2: Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	5, 13/14, 17	
GRI 201-3: Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	37/38	
GRI 207-1: Steuerkonzept	55/56	
GRI 207-2: Tax, Governance, Kontrolle und Risikomanagement	56	
GRI 207-3: Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	56	
GRI 303-1: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	29/30	
GRI 303-2: Umgang mit den Auswirkungen des Wasserrückführung	29/30	
GRI 303-3: Wasserentnahme	30	
GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	38	
GRI 417-1: Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	49	

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Unternehmensprofil

Strategie und  
Management

Dekarbonisierung

Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement

Soziale Nachhaltigkeit

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 2023 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die mit dem Symbol  gekennzeichneten Angaben („die 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 unter Bezugnahme auf die 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 nichtfinanziellen 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 Berufs-satzung 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. Umwelt- und  
Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit****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 unter Bezugnahme auf die 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 die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht,
- 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 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,
- 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 2023 in allen wesentlichen Belangen nicht unter Bezugnahme auf die relevanten Berichtskriterien aufgestellt worden sind. Wir geben kein Prüfungsurteil zu Verweisen auf Angaben außerhalb des Berichts sowie zu Angaben für Vorjahre ab.

**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



**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit****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**

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](http://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.

Stuttgart, den 22. April 2024

**EY GmbH & Co. KG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Dr. Eisele  
Wirtschaftsprüfer

Hinderer  
Wirtschaftsprüfer

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit****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

MAN informiert seine Stakeholder seit 2011 jährlich über die Fortschritte der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Der vorliegende GRI Bericht 2023 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, Soziale Nachhaltigkeit, 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 2023 ein.

**Berichtsstandard**

**[3-1]** MAN hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2023 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet. 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 71 ff.).

**Berichtsprüfung**

Der GRI-Bericht 2023 wurde einer freiwilligen und unabhängigen Prüfung durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young (EY) nach dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (revised) unterzogen (→Seite 77f.). Der Fokus der Prüfung liegt auf den Themen, Produkte, Umwelt (SBTi-Ziele, Energie, CO<sub>2</sub>-Emissionen, Luft, Wasser, Abfall, Dekarbonisierung in der Lieferkette) und Mitarbeiter (Beschäftigungsstruktur, Chancengleichheit, Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz). Die geprüften Inhalte sind mit dem Symbol  gekennzeichnet.

**Geltungsbereich**

**[2-2, 2-4]** Der Berichtszeitraum 2023 ist identisch mit dem Geschäftsjahr 2023, das vom 1. Januar bis zum 31. Dezember reicht. Redaktionsschluss war der 10.04.2024. Es besteht ein jährlicher Berichtszyklus. Der vorhergehende GRI-Bericht 2022 wurde im März 2023 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 2023 berücksichtigt, die zum einen im gesamten Berichtsjahr 2023 als konsolidierte Gesellschaft geführt wurden und zum anderen über ein Umwelt- und Energiemanagementsystem verfügen. Damit sind alle Produktionsstandorte Teil der Berichterstattung 2023. Bei den Logistikstandorten sind die beiden Standorte Dachau und Salzgitter inkludiert. Nicht enthalten sind Modifikationscenter und die Sales-Regionen. Abweichungen vom hier definierten Geltungsbereich

**Inhaltsverzeichnis****Vorwort****Unternehmensprofil****Strategie und  
Management****Dekarbonisierung****Kreislaufwirtschaft  
inkl. Umwelt- und  
Energiemanagement****Soziale Nachhaltigkeit****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**

werden im Bericht an der entsprechenden Stelle kenntlich gemacht. Die Kennzahlen für Abfall, Wasser, Energie und Emissionen wurden zum Stichtag 05.02.2024 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 30.06.2024 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 14.

**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. Umwelt- und  
Energiemanagement

Soziale Nachhaltigkeit

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  
MAN Corporate Communications  
Dachauer Straße 667  
80995 München  
www.corporate.man.eu

### Ansprechpartner

Nicole Rienhardt  
Content Manager/Spokesperson  
Innovation & Sustainability  
Telefon: +49 89 1580-2001  
E-Mail: presse-man@man.eu

### Redaktionsschluss

10. April 2024

### Copyright

© 2024 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](http://www.mantruckandbus.com)

---

**MAN Truck & Bus – Ein Unternehmen der TRATON GROUP**