

# Code of Conduct

Verhaltensrichtlinie  
der MAN Gruppe



## Inhalt

	Porträt	3
1.	Vorwort des Management Boards	4
2.	Kunden und Lieferanten	5
2.1.	Integrität im fairen Wettbewerb	5
2.2.	Korrekte Berichterstattung	5
2.3.	Anbieten und Gewähren von Vorteilen	5
2.4.	Fordern und Annehmen von Vorteilen	6
3.	Kapitalgeber	6
3.1.	Verantwortungsbewusste Unternehmensführung	6
3.2.	Aktien-Erwerb und Insiderhandelsverbot	6
3.3.	Informationspolitik	7
4.	Mitarbeiter	7
4.1.	Führungskultur	7
4.2.	Förderung der Mitarbeiter	7
4.3.	Fairness, Toleranz und Chancengleichheit	8
4.4.	Auftreten in der Öffentlichkeit	8
4.5.	Vermeiden von Interessenkonflikten	8
4.6.	Datenschutz, Verschwiegenheit und Schutz der Rechte Dritter	8
5.	Gesellschaft	9
5.1.	Einhaltung der Gesetze	9
5.2.	Gesellschaftliche Akzeptanz	9
5.3.	Würde des Menschen	9
5.4.	Nachhaltigkeit	9
5.5.	Spenden	9
6.	Einhaltung des Code of Conduct	10
6.1.	Information und Fragen	10
6.2.	Hinweise und Überprüfung	10
6.3.	Verstöße und Sanktionen	10
7.	Anhang zum Code of Conduct der MAN Gruppe	10

## Porträt

Die MAN Gruppe ist eine weltweit tätige Engineering-Gruppe mit führenden Positionen in ihren Märkten. Sie besteht aus fünf Kernbereichen: Nutzfahrzeuge, Industriedienstleistungen, Drucksysteme, Dieselmotoren und Turbomaschinen. MAN blickt auf eine 250-jährige Unternehmensgeschichte zurück, in deren Verlauf das Unternehmen immer wieder die Fähigkeit bewiesen hat, die wirtschaftlichen, technologischen und sozialen Herausforderungen zu meistern und das Vertrauen der Kunden, Aktionäre und der Gesellschaft zu vertiefen.

Die Strategie der MAN Gruppe beruht auf dem Industrial Governance Führungssystem mit klarer Kompetenzverteilung zwischen Zentrale und Bereichen. Sie ist auf den Ausbau der Kernbereiche und auf nachhaltige Wertsteigerung gerichtet. Leitende Prinzipien sind dabei: die Orientierung jedes Bereichs am Besten der Branche, die ständige Überprüfung, ob sich jeder Bereich in der Gruppe weiterentwickeln kann, und der Ausschluss von Quersubventionen.

Die Unternehmenspolitik der MAN Gruppe orientiert sich an Leitlinien und Werten :

- Im Leitbild der MAN Gruppe sind die Verantwortungen gegenüber Kunden, Aktionären, Mitarbeitern sowie der Gesellschaft festgeschrieben. Sie bilden den Rahmen für das Handeln aller MAN-Mitarbeiter.
- Unternehmenswerte – Für die Marke MAN sind vier Kernwerte prägend: zuverlässig, innovativ, dynamisch, offen.

Diese beiden Wertevorgaben sind wesentliche Erfolgsfaktoren für MAN auf den Produktmärkten, auf dem Kapitalmarkt, bei der Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter und für die gesellschaftliche Akzeptanz unserer unternehmerischen Aktivitäten.

**Engineering the Future.**

**zuverlässig**  
**innovativ**  
**dynamisch**  
**offen**

## 1. Vorwort des Management Boards

Die Reputation unseres Unternehmens und das Vertrauen unserer Kunden, Kapitalgeber, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit hängen entscheidend vom konkreten Verhalten jedes Einzelnen ab, der in der MAN Gruppe tätig ist. Jeder von uns muss dazu beitragen, dass unser Unternehmen den beschriebenen Verantwortungen und Werten gerecht wird, und dass die positiven Erwartungen, die sich mit der Marke MAN verbinden, erfüllt werden. Deshalb bilden die im Leitbild der MAN Gruppe festgehaltenen Verantwortungen sowie unsere Markenwerte den Rahmen für das Regelwerk, das wir hier vorlegen.

Dieser Code of Conduct beinhaltet Mindeststandards, die für jeden Mitarbeiter der MAN Gruppe weltweit verbindlich sind. Er soll dabei helfen, rechtliche und ethische Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen, Orientierung zu schaffen und so das Vertrauen in die Leistung und Integrität der MAN Gruppe weiter zu stärken.

Jeder Mitarbeiter kann sich mit Fragen und Hinweisen an seinen Vorgesetzten wenden oder an eine andere dafür benannte Stelle in seinem Unternehmen. In der MAN AG ist ein Compliance Board eingerichtet, in das jeweils mindestens ein Vertreter der Fachbereiche Recht, Personal, Revision, Finanzen/Controlling und Kommunikation berufen wird. Das Compliance Board bewertet mitgeteilte Verstöße und veranlasst geeignete Maßnahmen.

Im Rahmen unserer Möglichkeiten ermuntern und unterstützen wir unsere Zulieferer und Geschäftspartner, in ihren Unternehmen vergleichbare Grundsätze einzuführen und umzusetzen.

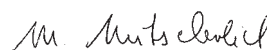
München im November 2005  
Management Board



Dipl.-Ing. Håkan Samuelsson  
Vorsitzender



Prof. Dipl.-Ing. (FH)  
Gerd Finkbeiner  
MAN Roland Druckmaschinen AG



Dr. jur. Matthias Mitscherlich  
MAN Ferrostaal AG



Dr. rer. pol. Ferdinand  
Graf von Ballestrem  
Finanzen



Karlheinz Hornung  
Controlling



Dipl.-Ing. Fritz Pape  
MAN B&W Diesel AG



Dr. rer. nat. Wolfgang Brunn  
Technik



Jürgen Maus  
MAN TURBO AG



Dipl.-Ökonom Anton  
Weinmann  
MAN Nutzfahrzeuge AG

## 2. Kunden und Lieferanten

Aus dem MAN-Leitbild:

Wir haben Verantwortung gegenüber dem Kunden.

- Wir schaffen Werte für unsere Kunden.
- Wir hören unseren Kunden zu und erfüllen ihre Anforderungen.
- Wir messen uns am Erfolg unserer Kunden.

### 2.1 Integrität im fairen Wettbewerb

Nationale und internationale Bestimmungen regeln, wie die MAN Gruppe ihre Produkte und Technologien verkaufen oder Informationsaustausch mit Wettbewerbern betreiben darf. Die jeweiligen Bestimmungen sind für die MAN Gruppe bindend. Jeder einzelne Mitarbeiter ist verpflichtet, sich daran zu halten.

Nur in einem fairen Wettbewerb können sich die Marktteilnehmer frei entfalten. Deshalb gilt für uns im Wettbewerb um Marktanteile das Gebot der Integrität. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs zu achten und einzuhalten. Insbesondere dürfen Mitarbeiter mit Wettbewerbern keine Gespräche führen, bei denen Preise oder Kapazitäten abgesprochen werden. Absprachen mit Wettbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produktionsprogrammen sind unzulässig. Hierunter fallen auch informelle Gespräche, formlose "Gentlemen Agreements" oder "concerted actions", die eine der oben genannten Wettbewerbsbeschränkungen bezwecken oder bewirken.

### 2.2. Korrekte Berichterstattung

Alle Aufzeichnungen und Berichte, die intern angefertigt oder nach außen gegeben werden, müssen korrekt und wahrheitsgemäß sein. Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen müssen stets vollständig, richtig, zeit- und systemgerecht sein.

### 2.3. Anbieten und Gewähren von Vorteilen

Im Wettbewerb um Aufträge bauen wir auf die Qualität und den Nutzen unserer Produkte und Leistungen für unsere Kunden sowie auf angemessene Preise. Wir unterstützen die nationalen und internationalen Bemühungen, den Wettbewerb nicht durch Bestechung zu beeinflussen oder zu verfälschen.

Zuwendungen aller Art durch Mitarbeiter der MAN Gruppe an Amtsträger oder Mitarbeiter anderer Unternehmen mit dem Ziel, Aufträge oder unbillige Vorteile für MAN oder andere Personen zu erhalten, sind nicht erlaubt.

Höflichkeitsgeschenke, die bis zu einem gewissen Umfang den allgemein üblichen Geschäftspraktiken entsprechen, sind nach dem für uns bindenden Recht sowie nach den internen Richtlinien zu handhaben. In jedem Falle sind sie so zu gestalten, dass der Empfänger ihre Annahme nicht verheimlichen muss und dass er nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit gedrängt wird.

Geschäfts- und projektbezogene Reisekosten von Amtsträgern oder Nicht-Amtsträgern werden nur in sachlich angemessenem Umfang erstattet. Die jeweils anwendbaren rechtlichen Bestimmungen sind zu beachten. Erstattungen sind so zu gestalten, dass sie vom Empfänger nicht verheimlicht werden müssen ("Öffentlichkeitstest").

#### **2.4. Fordern und Annehmen von Vorteilen**

Geschenke von Geschäftspartnern entsprechen im gewissen Umfang allgemein üblichen Geschäftspraktiken. Allerdings kann ihre Annahme zu Interessenskonflikten führen und den guten Ruf unseres Unternehmens gefährden.

Kein Mitarbeiter darf seine Position oder Funktion im Unternehmen dazu benutzen, persönliche Vorteile zu fordern, anzunehmen oder sich zu verschaffen. Die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von geringem Wert ist erlaubt. Darüber hinausgehende Geschenke und andere Vorteilsgewährungen für sich und nahe stehende Personen sind grundsätzlich abzulehnen. Die Mitarbeiter sind in solchen Fällen verpflichtet, den Vorgesetzten über das an sie gerichtete Angebot von Geschenken oder Annehmlichkeiten zu informieren.

### **3. Kapitalgeber**

Aus dem MAN-Leitbild:

Wir haben Verantwortung gegenüber dem Kapitalgeber.

- Wir setzen uns attraktive Renditeziele.
- Wir bauen unsere marktführende Position in den Kerngeschäften gezielt aus.
- Wir sichern unseren Erfolg von morgen durch Forschung und Entwicklung von heute.

#### **3.1. Verantwortungsbewusste Unternehmensführung**

Die MAN Gruppe ist in erster Linie auf die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts ausgerichtet. Dies wird durch anspruchsvolle Zielrenditen sowie eine am jeweiligen Unternehmenserfolg orientierte Dividende dokumentiert. Neben den Interessen unserer Aktionäre werden die Interessen unserer Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Kreditgeber und übrigen Stakeholder berücksichtigt.

Die Grundstruktur für die Ausgestaltung einer verantwortungsbewussten, transparenten und auf Wertschöpfung ausgerichteten Unternehmensführung bilden die geltenden Gesetze, die Gesellschaftssatzung und die im Deutschen Corporate Governance Kodex zusammengefassten, international anerkannten Standards. Die fortlaufende Überprüfung und bedarfsgerechte Anpassung der wesentlichen Funktionen unseres Führungs- und Kontrollsystems gewährleisten, dass unsere wirtschaftlichen Ziele erreicht und alle berechtigten Ansprüche erfüllt werden können.

Die Mitarbeiter der MAN Gruppe richten ihr gesamtes Handeln und Verhalten auf diese Unternehmensphilosophie aus. Sie denken und agieren unternehmerisch und werden am Unternehmenserfolg beteiligt.

#### **3.2. Aktien-Erwerb und Insiderhandelsverbot**

Grundsätzlich ist es allen Mitarbeitern der MAN Gruppe uneingeschränkt gestattet, mit Aktien oder sonstigen Wertpapieren der MAN AG zu handeln.

Allen Mitarbeitern der MAN Gruppe ist es jedoch aufgrund gesetzlicher Vorschriften ausnahmslos untersagt

- unter Verwendung einer Insiderinformation, unabhängig davon ob diese bestimmungsgemäß im Rahmen der Funktionsverantwortung oder von dritter Seite erworben wurde, Aktien oder sonstige Wertpapiere der MAN AG oder eines anderen Unternehmens der MAN Gruppe oder sich hierauf beziehende Wertpapiere oder Derivate, die öffentlich gehandelt werden (Insiderpapiere der MAN Gruppe), für eigene oder fremde Rechnung oder für einen anderen zu erwerben oder zu veräußern,
- einem anderen eine Insiderinformation unbefugt mitzuteilen oder zugänglich zu machen,
- einem anderen auf der Grundlage einer Insiderinformation den Erwerb oder die Veräußerung von Insiderpapieren zu empfehlen oder einen anderen auf sonstige Weise dazu zu verleiten.

Insiderinformation ist jede konkrete Information über nicht öffentlich bekannte Umstände, die sich auf ein Unternehmen der MAN Gruppe oder auf Insiderpapiere der MAN Gruppe selbst beziehen und die geeignet sind, im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktpreis der Insiderpapiere der MAN Gruppe erheblich zu beeinflussen.

### **3.3. Informationspolitik**

MAN informiert zeitnah und gleichermaßen alle Kapitalmarktteilnehmer über die aktuelle Finanz- und Ertragslage sowie den Geschäftsverlauf des Unternehmens. Darüber hinaus werden im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften Insiderinformationen unverzüglich als Ad-hoc-Mitteilungen veröffentlicht, die auch auf unserer Internet-Seite abrufbar sind.

## **4. Mitarbeiter**

Aus dem MAN-Leitbild:

Wir haben Verantwortung gegenüber dem Mitarbeiter.

- Wir sorgen für zeitgemäße Führungskultur.
- Wir fördern das Wissen und die Erfahrungen unserer Mitarbeiter als wichtigste Ressource.
- Wir pflegen Fairness, Toleranz und Chancengleichheit.

### **4.1. Führungskultur**

Jede Führungskraft trägt Verantwortung für ihre Mitarbeiter. Sie muss sich deren Anerkennung durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz erwerben. Die Führungskraft setzt Vertrauen in ihre Mitarbeiter und vereinbart klare, ehrgeizige und realistische Ziele und räumt ihren Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein.

### **4.2. Förderung der Mitarbeiter**

Den Erfolg der MAN Gruppe verdanken wir dem Wissen, den Erfahrungen und dem Engagement jedes einzelnen Mitarbeiters. Die MAN Gruppe investiert in die Qualifikation und Kompetenz der Mitarbeiter; Einsatz und Leistung werden besonders gefördert. So gewährleisten wir die Zukunftsfähigkeit der MAN Gruppe.

#### **4.3. Fairness, Toleranz und Chancengleichheit**

Unsere Wertschätzung ist für alle Mitarbeiter gleich – unabhängig von Nationalität, Kultur, Religion, ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung und Alter. Als weltweit tätige Unternehmensgruppe begegnen wir unseren Mitarbeitern fair und offen sowie mit Verständnis und Toleranz. Das Unternehmen erwartet insofern von jedem Mitarbeiter einen sachorientierten, freundlichen und fairen Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern und Dritten.

#### **4.4. Auftreten in der Öffentlichkeit**

MAN befürwortet grundsätzlich das Engagement der Mitarbeiter in öffentlichen Funktionen auf kommunaler oder überregionaler Ebene. Wenn das Engagement mit Aktivitäten von MAN in einem Zusammenhang steht, ist die vorherige Zustimmung des Vorgesetzten erforderlich.

Für Äußerungen von Mitarbeitern der MAN Gruppe in der Öffentlichkeit gilt grundsätzlich das Recht auf freie Meinungsäußerung. Die Mitarbeiter achten darauf, dass ihr Auftreten in der Öffentlichkeit dem Ansehen von MAN nicht schadet. Bei privaten Meinungsäußerungen sollte eine Berufung auf die eigene Rolle oder Tätigkeit im Unternehmen unterbleiben.

#### **4.5. Vermeiden von Interessenkonflikten**

Die MAN Gruppe legt Wert darauf, dass ihre Mitarbeiter bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten. Zu solchen Konflikten kann es kommen, wenn ein Mitarbeiter für ein anderes Unternehmen tätig wird oder an ihm beteiligt ist. Deshalb ist das Betreiben eines Unternehmens oder eine wesentliche direkte oder indirekte Beteiligung an einem Unternehmen, das mit den Gesellschaften der MAN Gruppe ganz oder teilweise im Wettbewerb oder in einer Geschäftsbeziehung steht, nicht gestattet. Ausgenommen hiervon sind Nebenbeschäftigungen und Beteiligungen, die nachweislich keinen Einfluss auf die Tätigkeit bei MAN haben können. Unberührt hiervon bleiben die in den Gesellschaften bestehenden Regelungen über die Anzeige von Nebentätigkeiten.

#### **4.6. Datenschutz, Verschwiegenheit und Schutz der Rechte Dritter**

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Bei der Datenqualität und bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff muss ein hoher Standard gewährleistet sein. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

Patente, Erfindungen und sonstiges Know-how sind für den Erfolg und die Zukunft der MAN Gruppe von besonderer Bedeutung. Kein Mitarbeiter darf daher neue Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse in irgendeiner Form an Dritte weitergeben; dienstliche Unterlagen und Datenträger sind grundsätzlich vor dem Zugriff durch Unbefugte zu schützen.

Jeder Mitarbeiter hat wirksame Schutzrechte Dritter zu respektieren; ihre ungenehmigte Nutzung hat zu unterbleiben. Kein Mitarbeiter darf sich unbefugt Geheimnisse eines Dritten verschaffen oder nutzen.

## 5. Gesellschaft

Aus dem MAN-Leitbild:

Wir haben Verantwortung gegenüber der Gesellschaft.

- Wir sichern uns die gesellschaftliche Akzeptanz.
- Wir orientieren uns an den Prinzipien der Nachhaltigkeit.
- Wir achten die Würde des Menschen.

### 5.1. Einhaltung der Gesetze

Die Beachtung und Einhaltung der Gesetze sind für unser Unternehmen selbstverständlich. Jeder Mitarbeiter hat die Verpflichtung, die Rechtsordnung zu beachten, in deren Rahmen er handelt. Darüber hinaus richten wir unser unternehmerisches und gesellschaftliches Verhalten insbesondere nach den im Anhang aufgelisteten Abkommen aus.

### 5.2. Gesellschaftliche Akzeptanz

Die gesellschaftliche Akzeptanz unserer vielfältigen Tätigkeiten ist die Voraussetzung für unseren langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg. Uns ist bewusst, dass unser Ruf durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes Einzelnen in unserer Unternehmensgruppe geprägt wird. Jeder Mitarbeiter achtet das Ansehen der MAN Gruppe in der Gesellschaft und orientiert sich in der Erfüllung seiner Aufgaben an diesem Grundsatz.

### 5.3. Würde des Menschen

Wir sind Teil der Gesellschaft und fördern ihre Entwicklung nach unseren Möglichkeiten. Wir achten die persönliche Würde jedes einzelnen Menschen.

In unseren weltweiten Aktivitäten dulden wir keine Diskriminierung. Dies gilt sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern. Die Kultur unseres Unternehmens ist diesem Grundsatz verpflichtet.

### 5.4. Nachhaltigkeit

Wir orientieren uns an den Prinzipien der Nachhaltigkeit. Wir sind uns der Knappheit der Ressourcen und unserer Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen bewusst und sorgen deshalb dafür, dass unsere Produkte und Herstellungsprozesse den Bedingungen einer nachhaltigen Entwicklung hinsichtlich der drei Elemente Ökologie, Ökonomie und Soziales entsprechen. Jeder Mitarbeiter handelt an seinem Arbeitsplatz in diesem Sinne.

### 5.5. Spenden

Als Corporate Citizen leistet die MAN Gruppe Geld- und Sachspenden für Bildung und Wissenschaft, für Kunst und Kultur und soziale Anliegen sowie Sport. Die Vergabe von Spenden muss stets transparent sein. Der Empfänger der Spende und die konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen bekannt und nachvollziehbar sein. Darüber muss jederzeit gegenüber der Öffentlichkeit Rechenschaft abgelegt werden können.

## 6. Einhaltung des Code of Conduct

### 6.1. Information und Fragen

Jedem Mitarbeiter ist dieser Code of Conduct auszuhändigen.

Es ist Aufgabe jeder Führungskraft in der MAN Gruppe, sicherzustellen, dass die ihr zugeordneten Mitarbeiter diesen Code of Conduct kennen.

Fragen zu diesem Code of Conduct werden immer wieder auftauchen. Bei Unsicherheiten über richtiges Verhalten können die Mitarbeiter die Angelegenheit mit ihrem Vorgesetzten oder dem Personalbereich besprechen.

### 6.2. Hinweise und Überprüfung

Die Konzernrevision achtet bei ihren Prüfungen auf die Einhaltung des Code of Conduct und nimmt seine Regelungen in ihre Prüfkriterien auf; festgestellte Verstöße gegen den Code of Conduct sind an das Compliance Board zu melden.

### 6.3. Verstöße und Sanktionen

Verstöße gegen den Code of Conduct können zu Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis und dessen Bestand wie auch zu Schadenersatzforderungen führen.

## 7. Anhang zum Code of Conduct der MAN Gruppe

Neben den Gesetzen und Bestimmungen der einzelnen Länder gibt es eine Reihe von Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen. Sie sind primär an die Mitgliedsstaaten adressiert, nicht unmittelbar an die einzelnen Unternehmen. Sie sind aber für das Verhalten eines international tätigen Unternehmens und seiner Mitarbeiter eine bedeutsame Leitlinie. Die MAN Gruppe legt deshalb weltweit großen Wert auf die Übereinstimmung mit diesen Leitlinien beim unternehmerischen Handeln. Nachfolgend sind die wichtigsten Abkommen dieser Art aufgeführt:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte aus dem Jahr 1948 (UNO) und Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, 1950
- Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO (International Labour Organisation) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, 1977, und ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998 (vor allem mit folgenden Themen: Verbot von Kinderarbeit, Abschaffung von Zwangsarbeit, Diskriminierungsverbot, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen)
- OECD-Übereinkommen über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr, 1997
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, 2000
- "Agenda 21" zur nachhaltigen Entwicklung (Abschlussdokument der grundlegenden UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung, Rio de Janeiro 1992)

MAN Aktiengesellschaft  
Ungererstraße 69  
80805 München  
Telefon 089. 36098-0  
Telefax 089. 36098-250  
[www.man.de](http://www.man.de)

**Zentraler Kontakt**

Compliance Board  
[complianceboard@ag.man.de](mailto:complianceboard@ag.man.de)  
Tel. 089. 36098-515