

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Manz AG

Inhaltsverzeichnis

Präambel

A. Grundsätze des Vergütungssystems

B. Das Vergütungssystem im Einzelnen

I. Vergütungsbestandteile

1. Überblick über die Vergütungsbestandteile und ihre relativen Anteile an der Vergütung
2. Erfolgsunabhängige Komponenten (feste Vergütungsbestandteile)
3. Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütungsbestandteile)
 - a) Jährliche Bartantieme nach Maßgabe der EBIT-Marge als kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive)
 - b) Nichtfinanzieller STI als kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive)
 - c) Manz Performance Share Plan als Long-Term Incentive (LTI)
 - d) Änderung von Leistungskriterien

II. Maximalvergütung

III. Möglichkeit zur Reduzierung (Malus) und Rückforderung (Clawback) variabler Vergütungsbestandteile

- IV. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte
 - 1. Laufzeiten und Regelungen zur Beendigung der
Vorstandsverträge
 - 2. Entlassungsentschädigungen
- C. Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems
 - I. Festlegung durch den Aufsichtsrat und Vorlage zur Billigung durch die Hauptversammlung
 - II. Unabhängigkeit sowie Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten
 - III. Umsetzung des Vergütungssystems
 - IV. Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung
- D. Möglichkeit zur vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem

Präambel

Der Aufsichtsrat der Manz AG hat das nachfolgende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Manz AG beschlossen. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex am 16. Dezember 2019 beschlossenen und am 20. März 2020 in Kraft getretenen Fassung.

Das Vergütungssystem stellt zunächst die Grundsätze des Vorstandsvergütungssystems dar. Im Weiteren werden die einzelnen Vergütungsbestandteile beschrieben und die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder festgelegt. Ferner werden die Möglichkeiten der Reduzierung (Malus) und Rückforderung (Clawback) variabler Vergütungsbestandteile sowie die Regelungen zur Laufzeit und Beendigung von Dienstverträgen mit Vorstandsmitgliedern (Vorstandsverträge) sowie zu Abfindungszahlungen erläutert. Zudem wird das Vorgehen beim Ver-

tikalvergleich und auch beim Horizontalvergleich beschrieben. Schließlich ist das Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems dargestellt.

A. Grundsätze des Vergütungssystems

Mit langjähriger Expertise in der Automation, Laserbearbeitung, Bildverarbeitung und Messtechnik, Nasschemie sowie Rolle-zu-Rolle-Prozessen bietet die Manz AG als weltweit agierendes Hightech-Maschinenbauunternehmen Herstellern und deren Zulieferern innovative Produktionslösungen in den Bereichen Photovoltaik, Elektronik und Lithium-Ionen-Batterietechnik. Kern der Unternehmensstrategie ist es, das Technologieportfolio branchen- und regionenübergreifend einzusetzen. Dieser segmentübergreifende Technologie- und Knowhow-Austausch soll neben einer hohen Flexibilität in der Realisierung individueller Kundenlösungen die Möglichkeit bieten, interne Synergien zu erzeugen und diese wirtschaftlich zu nutzen.

Ziel der Manz AG ist eine nachhaltige Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit bei ertragsorientiertem Wachstum. Durch einen starken Fokus auf die Entwicklung, Produktion und Vermarktung von Modulen und komplett verketteten, individuellen Systemlösungen und Anlagen sowie durch den Ausbau der weltweiten Kundenbasis wollen wir unsere Wettbewerbsfähigkeit und Profitabilität steigern. Die regionenübergreifende Nutzung des Technologie-Knowhows und dessen Standardisierung über die Segmentgrenzen hinweg reduziert Entwicklungsaufwand und -dauer einerseits und bietet andererseits die Möglichkeit, zusätzliche Anwendungsmöglichkeiten zu erschließen. Darüber hinaus sollen kontinuierliche, gezielte Organisations-, Prozess- und Ablaufverbesserungen in allen Bereichen des Konzerns zur weiteren Steigerung der Wettbewerbs- und Renditefähigkeit des Unternehmens beitragen.

Wirtschaftlicher Erfolg und verantwortungsvolles Handeln dürfen nicht im Widerspruch zueinander stehen. Daher soll

sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen darauf geachtet werden, die negativen Auswirkungen auf Umwelt und Klima durch verantwortungsvollen Umgang mit den eingesetzten oder genutzten Ressourcen so gering wie möglich zu halten sowie den Einsatz besorgniserregender Stoffe oder von Konfliktmaterial bei der Herstellung unserer Maschinen zu vermeiden. Wir sind der Überzeugung, dass wir durch unser Handeln in diesen Bereichen einen wesentlichen Beitrag für eine langfristig positive Unternehmensentwicklung leisten.

Das Vergütungssystem des Vorstands ist eng mit dieser Strategie verknüpft und leistet einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der beschriebenen Unternehmensziele. Auf dieser Basis hat das Vergütungssystem zum Ziel, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihres Tätigkeits- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten und dabei nicht nur die persönliche Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds, sondern auch die Lage der Gesellschaft und den Unternehmenserfolg zu berücksichtigen.

Durch die Einbeziehung der Hauptsteuerungskennzahlen der Manz AG in die Vorstandsvergütung wird eine steigende Ertragskraft und Rentabilität sowie die nachhaltige Finanzierungskraft und Wertsteigerung der Manz AG incentiviert. Darüber hinaus soll auch Leistungen Rechnung getragen werden, die zur strategischen, technischen und strukturellen Entwicklung der Manz AG beitragen. Deshalb nehmen auch nichtfinanzielle Faktoren, insbesondere auch aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environment, Social & Governance – „ESG“) eine wichtige Rolle in der Vergütung des Vorstands ein. Damit sollen die Interessen von Vorstand und Aktionären, aber auch der übrigen Stakeholder, miteinander vereint werden.

Bei der Entwicklung des vorliegenden Vergütungssystems des Vorstands hat sich der Aufsichtsrat daher insbesondere an den folgenden Leitlinien orientiert:

- Förderung der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung der Manz AG und Unterstützung der Unternehmensstrategie
- Konformität mit den regulatorischen Vorgaben aus dem Aktiengesetz und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex
- Strikte Verfolgung eines Leistungsbezugs in der Vergütung durch ambitionierte und gleichzeitig realistische Zielsetzungen (Pay for Performance)
- Berücksichtigung der Aktionärsinteressen und der Bedürfnisse relevanter Stakeholder
- Ergänzung um Environmental, Social & Governance (ESG)-Kriterien zur Förderung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung
- Transparente Kommunikation der Vorstandsvergütung nach innen und außen
- Synchronisierung und Durchgängigkeit der unternehmensinternen Zielsetzungen zur Angleichung der Anreizwirkung für den Vorstand und den oberen Führungskreis
- Berücksichtigung von modernen sowie marktüblichen Elementen und Mechanismen

B. Das Vergütungssystem im Einzelnen

I. Vergütungsbestandteile

1. Überblick über die Vergütungsbestandteile und ihre relativen Anteile an der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Manz AG setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Erfolgsunabhängige Komponenten als feste Bestandteile der Vergütung sind das jährliche Festgehalt, die Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung. Erfolgsabhängige Komponenten als variable Bestandteile sind die kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive – „STI“) und die langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive – „LTI“).

Die nachstehende Grafik zeigt die Vergütungsbestandteile und die Performanceperioden der variablen Bestandteile im Überblick:

Vergütungsstruktur

Langfristige variable Vergütung

(Long Term Incentive – „LTI“)
Manz Performance Share Plan



vier Jahre

+

Kurzfristige variable Vergütung

(Short Term Incentive – „STI“)
Jährliche Bartantieme
Nichtfinanzieller STI



ein
Geschäfts-
jahr

+

Feste Vergütung

=

Gesamtvergütung

Die nachstehende Tabelle zeigt die Vergütungsbestandteile sowie ihre Bemessungsgrundlagen und Parameter im Überblick:

Feste Vergütung (erfolgsunabhängige Komponenten)

Festgehalt	Monatliches Gehalt Fiktiver Arbeitgeberbeitrag zu Sozialversicherungen Auszahlung in Geld
Nebenleistungen	Private Nutzung des Dienstwagens Versicherungen (D&O-Versicherung, Unfallversicherung)
Betriebliche Altersversorgung	Beiträge zur Unterstützungskasse

Variable Vergütung (erfolgsabhängige Komponenten)

Kurzfristige variable Vergütung (STI): Jährliche Bartantieme

Typus	Jährlicher Zielbonus mit finanziellem Leistungskriterium
Leistungskriterium	EBIT-Marge
Performanceperiode	Ein Jahr
Begrenzung	160 % des Jahresfestgehalts
Auszahlung	Jährlich in Geld nach Billigung des Konzernabschlusses

Kurzfristige variable Vergütung (STI): Nichtfinanzieller STI

Typus	Jährlicher Zielbonus mit nichtfinanziellen Leistungskriterien
Leistungskriterien	Ziele zur strategischen, technischen und strukturellen Entwicklung ein- schließlich ESG-Kriterien gemäß jäh- rlicher individueller Zielvereinbarung
Performanceperiode	Ein Jahr
Begrenzung	30 % des Jahresfestgehalts
Auszahlung	Jährlich in Geld nach Feststellung des Auszahlungsbetrags

Langfristige variable Vergütung (LTI):
Manz Performance Share Plan

Typus	Performance Share Plan (Bezugsrechte auf Aktien)
Leistungskriterien	EBITDA-Marge (50 %) Unternehmenswertentwicklung (50 %)
Performanceperiode	Vier Geschäftsjahre
Wartefrist	Vier Jahre
Begrenzung	300 % des Werts der Performance Shares bei Zuteilung
Auszahlung	Nach Ablauf der Wartefrist und Billi- gung des Konzernabschlusses für das vierte Geschäftsjahr grundsätzlich in Aktien der Manz AG

Maximalvergütung Fester Höchstbetrag für jedes
Vorstandsmitglied

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne weiteres übersteigt. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Bei STI und LTI wird jeweils der Zielbetrag bei 100% Zielerreichung zugrunde gelegt. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung übersteigt den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung.

Der Anteil der erfolgsunabhängigen Komponenten (jährlicher Festgehalt und Nebenleistungen) liegt bei rund 41% der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der erfolgsabhängigen Komponenten als variable Bestandteile bei rund 59% der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegt der Anteil des STI-Zielbetrags an der Ziel-Gesamtvergütung bei rund 27%, wovon der Anteil der jährlichen Bartantieme rund 22% und der Anteil des nichtfinanziellen STI rund 5% beträgt. Der Anteil des LTI-Zielbetrags an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei rund 32%. Der LTI-Zielbetrag hat einen Anteil von rund 54% am Zielbetrag der gesamten variablen Vergütung und übersteigt mithin den STI-Zielbetrag (Anteil von rund 46%).

Die nachstehende Tabelle zeigt die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung im Überblick:

Erfolgs- unabhän- gige Kom- ponenten	Erfolgsabhängige Komponenten		
41 %	59 %		
Monatliches Festgehalt Neben- leistungen Alters- versorgung	Kurzfristige variable Vergütung (STI):		Langfristige variable Vergütung (LTI):
	Jährliche Bartantieme	Nicht- finanzieller STI	Manz Performance Share Plan
41 %	22 %	5 %	32 %

Die genannten relativen Anteile können aufgrund der künftigen Entwicklung der Kosten der Nebenleistungen sowie bei Neubestellungen geringfügig abweichen. Darüber hinaus können die genannten Anteile bei Gewährung etwaiger Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts bei Neubestellungen abweichen.

2. Erfolgsunabhängige Komponenten (feste Vergütungsbestandteile)

Die festen Bestandteile der Vorstandsvergütung bestehen aus einem Festgehalt und Nebenleistungen sowie aus Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung.

a) Festgehalt

Beim Festgehalt handelt es sich um eine fest vereinbarte, erfolgsunabhängige Vergütung, die monatlich nachträglich gezahlt wird. Das Festgehalt soll als Grundgehalt den Vorstandsmitgliedern und ihren Familien unabhängig vom Erfolg des Unternehmens den laufenden Lebensunterhalt sichern. Den Vorstandsmitgliedern kann zusätzlich zum Festgehalt monatlich ein Betrag gewährt werden, der als Arbeitgeberbeitrag

zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen wäre.

Das Festgehalt wird jeweils zum 1. Juli eines Kalenderjahres auf seine Angemessenheit überprüft. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die Leistungen und Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds und die Qualität seiner Tätigkeit sowie die Entwicklung und Lage der Gesellschaft.

b) Nebenleistungen

Als Nebenleistung wird den Vorstandsmitgliedern jeweils ein angemessener Dienstwagen zur Verfügung gestellt, der auch privat genutzt werden kann. Die Gesellschaft schließt zudem zugunsten der Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung mit angemessenen Versicherungsleistungen ab, die auch Unfälle im Privatbereich abdeckt. Ferner werden die Vorstandsmitglieder als versicherte Personen in den Versicherungsschutz einer Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder (sog. D&O-Versicherung) einbezogen, deren Kosten von der Manz AG getragen werden.

c) Altersversorgung

Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung werden zugunsten der Vorstandsmitglieder monatlich Beiträge in eine Unterstützungskasse geleistet.

d) Weitere feste Vergütungsbestandteile

Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr eine angemessene Zahlung aus Anlass des Amtsantritts gewähren. Durch eine solche Zahlung können vor allem Verluste variabler Vergütungen ausgeglichen werden, die ein Vorstandsmitglied durch den Wechsel zur Manz AG bei einem früheren Dienstgeber erleidet.

3. Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütungsbestandteile)

Die variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung dienen dem gezielten Anreiz zur Erzielung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung und tragen zur Vermögensbildung sowie wirtschaftlichen Unabhängigkeit der Vorstandsmitglieder bei.

Die variable Vergütung umfasst zum einen eine jährliche, an den unternehmerischen Erfolg des Vorjahres gebundene Komponente (kurzfristige variable Vergütung – STI) bestehend aus einer jährlichen Bartantieme und einem nichtfinanziellen STI sowie zum anderen eine aktienbasierte Komponente mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage in Form von jährlich zu gewährenden Bezugsrechten (Performance Shares) auf Manz-Aktien (langfristige variable Vergütung – LTI).

a) Jährliche Bartantieme nach Maßgabe der EBIT-Marge als kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive)

(1) Berechnung der jährlichen Bartantieme und Auszahlung

Die jährliche Bartantieme soll die Vorstandsmitglieder angesichts ihrer eigenverantwortlichen Leitungstätigkeit am finanziellen Erfolg oder Misserfolg des jeweiligen vorangehenden Geschäftsjahrs beteiligen. Sie setzt den Fokus – entsprechend dem aus der Unternehmensstrategie abgeleiteten finanziellen Ziel der Manz AG – auf die Incentivierung der Profitabilitäts- und Rentabilitätssteigerung der Manz AG, indem hierfür die EBIT-Marge als eine der Hauptsteuerungskennzahlen der Manz AG für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend ist. Die jährliche Bartantieme berechnet sich ferner in Abhängigkeit von dem für das jeweilige vorangehende Geschäftsjahr von dem jeweiligen Vorstandsmitglied bezogenen Festgehalt (Jahresfestgehalt).

Die Gewährung der jährlichen Bartantieme setzt voraus, dass eine EBIT-Marge von mindestens 0,1 % erreicht worden ist. Bei einer EBIT-Marge von 0,1 % erhält das Vorstandsmitglied eine jährliche Bartantieme in Höhe von 1 % des Jahresfestgehalts. Je volles Zehntel eines Prozentpunkts, um das die erreichte EBIT-Marge eine EBIT-Marge von 0,1 % übersteigt, erhöht sich der für die Berechnung der jährlichen Bartantieme anwendbare Prozentsatz entsprechend um einen Prozentpunkt. Der Maximalwert ist bei einer EBIT-Marge von 16 % erreicht, bei der die jährliche Bartantieme 160 % des Jahresfestgehalts beträgt.

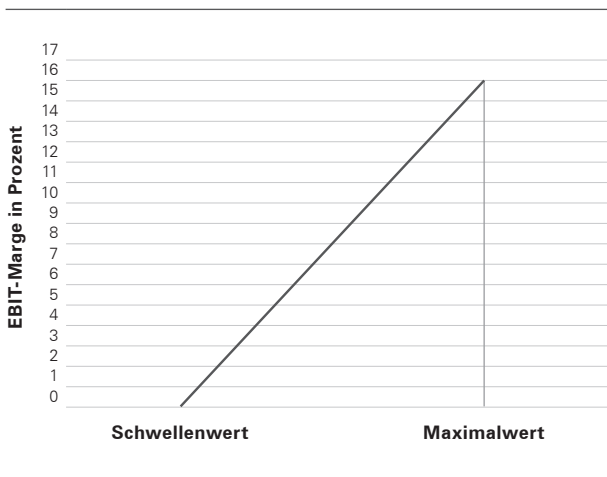
Der Aufsichtsrat ermittelt die Zielerreichung und die Höhe der jährlichen Bartantieme nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres anhand des Konzernabschlusses und des Jahresfestgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Zielerreichung des Leistungskriteriums wird dabei rechnerisch anhand des Zielerreichungswerts ermittelt und ist auf eine maximale Zielerreichung einer EBIT-Marge von 16 % begrenzt. Der Auszahlungsbetrag berechnet sich durch die Multiplikation der EBIT-Marge in Prozent mit dem Faktor 10 sowie dem Jahresfestgehalt und ist mithin entsprechend auf 160 % des Jahresfestgehalts begrenzt.

Das nachstehende Schema zeigt die Berechnung der jährlichen Bartantieme im Überblick:

EBIT-Marge	x	Faktor 10	x	Jahresfestgehalt	=	jährliche Bartantieme	Cap: 160% des Jahresfestgehalts
Beispiel: 6%	x	Faktor 10	x	T€ 260	=	T€ 156	Cap: T€ 416

Die nachstehende Grafik zeigt die Zielerreichungskurve für das Leistungskriterium der EBIT-Marge:

Zielerreichungskurve der Bartantieme



Die Veröffentlichung der Mindest- und Maximalwerte sowie der Zielerreichung für das jeweilige vorangehende Geschäftsjahr erfolgt nachträglich im Vergütungsbericht.

Die jährliche Bartantieme fließt mit dem Anteil von 22 % in die Ziel-Gesamtvergütung ein.

Die jährliche Bartantieme wird in Geld ausbezahlt und ist zehn Tage nach Billigung des Konzernabschlusses der Manz AG zur Zahlung fällig.

(2) Leistungskriterium EBIT-Marge

Die jährliche Bartantieme wird jährlich nachträglich in Abhängigkeit von der EBIT-Marge des jeweiligen vorangehenden Geschäftsjahrs gewährt. Die EBIT-Marge errechnet sich aus dem Verhältnis des Ergebnisses vor Zinsen und Steuern (EBIT – Earnings before Interest and Taxes) zur Gesamtleistung nach

Maßgabe des Konzernabschlusses der Manz AG nach IFRS. Die EBIT-Marge dient als Kennzahl für das operative Ergebnis des Unternehmens und spiegelt dadurch die Ertragskraft und Rentabilität des Unternehmens wider.

Die direkte Anbindung der jährlichen Bartantieme an das Leistungskriterium der EBIT-Marge incentiviert damit die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf eine stetige Steigerung der Ertragskraft des Manz-Konzerns und sichert damit die strategische Ausrichtung der variablen Vergütung. Das Ziel ist für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend. Das finanzielle Leistungskriterium der EBIT-Marge wird nicht nur auf Vorstandsebene genutzt, sondern dient auch in den einzelnen Unternehmensbereichen zur strategischen Ausrichtung der Geschäftstätigkeit.

(3) Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis

Nach Beendigung des Dienstverhältnisses bleiben die festgelegten Leistungskriterien und Fälligkeitszeitpunkte sowie entstandene Vergütungsansprüche auf eine jährliche Bartantieme bestehen. Soweit die für die jährliche Bartantieme bestehenden Voraussetzungen erfüllt sind, wird diese nach Maßgabe der geltenden Regelungen ausgezahlt; insbesondere ist keine vorzeitige Auszahlung vorgesehen. Eine hiervon abweichende vorzeitige Auszahlung der jährlichen Bartantieme kann im Fall einer vereinbarten Change of Control-Klausel im Rahmen einer Abfindungszahlung infolge einer Kündigung durch das Vorstandsmitglied aufgrund eines Kontrollwechsels erfolgen (siehe hierzu unter Abschnitt IV.2.).

Endet der Vorstandsvertrag während eines Geschäftsjahrs oder stellt die Gesellschaft das Vorstandsmitglied während eines Geschäftsjahrs von seinen Diensten frei, so wird die jährliche Bartantieme für das Geschäftsjahr des Ausscheidens zeitanteilig gekürzt. Kündigt die Gesellschaft den Vorstandsvertrag aus wichtigem Grund, so entfällt für das Jahr, in dem

die Kündigung wirksam wird, der Anspruch auf die jährliche Bartantieme.

b) Nichtfinanzieller STI als kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive)

(1) Berechnung des nichtfinanziellen STI und Auszahlung

Neben der jährlichen Bartantieme ist ein nichtfinanzieller STI nach Maßgabe von nichtfinanziellen Leistungskriterien Bestandteil der kurzfristigen variablen Vergütung. Hierbei dienen nichtfinanzielle unternehmerische und ESG-Ressortziele der Beurteilung der individuellen Leistung der Vorstandsmitglieder. Der nichtfinanzielle STI berechnet sich ferner in Abhängigkeit von dem für das jeweilige vorangehende Geschäftsjahr von dem jeweiligen Vorstandsmitglied bezogenen Festgehalt (Jahresfestgehalt).

Der Aufsichtsrat ermittelt die Zielerreichung und die Höhe des nichtfinanziellen STI des jeweiligen Vorstandsmitglieds nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres. Die Gesamtzielerreichung der festgelegten nichtfinanziellen Leistungskriterien wird dabei rechnerisch anhand des Zielerreichungswerts ermittelt und ist auf eine maximale Zielerreichung von 200% begrenzt. Der nichtfinanzielle STI wird anhand vorab definierter und vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs durch den Aufsichtsrat festgelegter Kriterien angewandt und beträgt bei voller Zielerreichung 15% des Jahresfestgehalts. Der Auszahlungsbetrag berechnet sich somit durch die Multiplikation der Gesamtzielerreichung mit dem Jahresfestgehalt sowie dem Faktor von 15%. Der Auszahlungsbetrag ist auf den Maximalwert von 30% des Jahresfestgehalts begrenzt.

Das nachstehende Schema zeigt die Berechnung des nichtfinanziellen STI im Überblick:

Ziel- erreichung (bis 200 %)	X	Jahres- fest- gehalt	X	Faktor 15 %	=	nicht- finan- zieller STI	Cap: 30 % des Jahres- festgehalts
Beispiel: 100 %	X	T€ 260	X	15 %	=	T€ 39	Cap: T€ 78

Die Zielerreichung der nichtfinanziellen Leistungskriterien fließt zu 5 % in die Ziel-Gesamtvergütung ein.

Die Auszahlung des nichtfinanziellen STI erfolgt in Geld frühestmöglich nach der Feststellung des Auszahlungsbetrags durch den Aufsichtsrat, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach dem Ende des jeweiligen Geschäftsjahrs.

(2) Leistungskriterien

Zur Beurteilung wählt der Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs für das jeweilige Vorstandsmitglied die für das Geschäftsjahr relevanten nichtfinanziellen Leistungskriterien aus, die sich an den nachstehenden Kategorien orientieren:

- nachhaltige strategische, technische oder strukturelle Unternehmensentwicklung
- Portfolio-Maßnahmen, v. a. erfolgreiche Mergers & Acquisitions sowie entsprechende Integrationsmaßnahmen
- erfolgreiche Erschließung neuer Wachstumsmärkte, Ausbau der Marktposition
- Optimierungen, Effizienzprogramme/-steigerungen, Umstrukturierungen

- erfolgreicher Abschluss von Schlüsselprojekten
- Steigerung der Innovationskraft und Lieferfähigkeit

- Leistungen in den Bereichen ESG (Environment, Social & Governance)

Dabei definiert der Aufsichtsrat bis zu drei konkrete Ziele und deren jeweilige anteilige Gewichtung. Bis auf weiteres werden vom Aufsichtsrat ESG-Ziele aus den Bereichen Diversity (Social) und Nachhaltigkeit (Environment) festgelegt, jedoch ist der Aufsichtsrat berechtigt, weitere ESG-Ziele festzulegen.

Mit den nichtfinanziellen Leistungskriterien soll entsprechend dem Unternehmensziel einer nachhaltigen Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Manz AG die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf die strategische, technische und strukturelle Entwicklung des Unternehmens einschließlich der Bereiche Umwelt, Soziales und Governance gefördert werden. Hierbei handelt es sich jeweils um individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder.

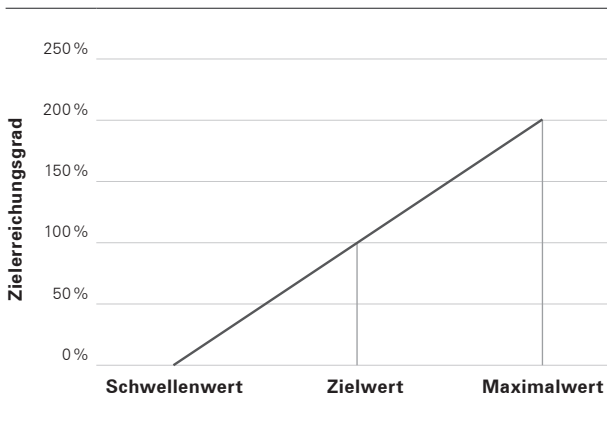
Die ESG-Ziele sind definiert als nichtfinanzielle, quantitative und qualitative Leistungskriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environmental, Social & Governance). Zu diesen gehören beispielsweise Beiträge zum weltweiten Klimaschutz (wie CO₂-Neutralität bis 2030) oder die Förderung von Diversität bei der Manz AG, welche einen positiven Einfluss auf Innovation, das Mitarbeiterengagement und die finanzielle Leistung der Manz AG haben. Durch den klaren Bezug der ESG-Ziele zur Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie sowie aktueller Marktanforderungen werden Anreize gesetzt, die Gesellschaft nachhaltig im Sinne der Stakeholder zu steuern. Dadurch sind die ESG-Ziele sowohl für die Angleichung der Interessen des Vorstands und weiterer Stakeholder als auch für den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens von Bedeutung.

(3) Festlegung der Zielvorgabe

Der Aufsichtsrat legt vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs für das jeweilige Vorstandsmitglied die relevanten Kriterien, deren Zielerreichungswert bis zu 200 % betragen kann, und damit die Zielvergütung für den nichtfinanziellen STI fest. Diese bemisst sich bei einem Zielerreichungswert von 100 % nach dem Jahresfestgehalt sowie dem Faktor von 15 %.

Die nachstehende Grafik zeigt die Zielerreichungskurve für die nichtfinanziellen Leistungskriterien:

Zielerreichungskurve des nichtfinanziellen STI



Die Veröffentlichung der Mindest-, Ziel- und Maximalwerte sowie der Zielerreichung für das jeweilige vorangehende Geschäftsjahr erfolgt nachträglich im Vergütungsbericht.

(4) Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis

Nach Beendigung des Dienstverhältnisses bleiben die festgelegten Leistungskriterien und Fälligkeitszeitpunkte sowie entstandene Vergütungsansprüche auf einen nichtfinanziellen STI bestehen. Soweit die für den nichtfinanziellen STI

bestehenden Voraussetzungen erfüllt sind, wird dieser nach Maßgabe der geltenden Regelungen ausgezahlt; insbesondere ist keine vorzeitige Auszahlung vorgesehen. Endet der Vorstandsvertrag während eines Geschäftsjahrs oder stellt die Gesellschaft das Vorstandsmitglied während eines Geschäftsjahrs von seinen Diensten frei, so wird der nichtfinanzielle STI für das Geschäftsjahr des Ausscheidens zeitanteilig gekürzt. Kündigt die Gesellschaft den Vorstandsvertrag aus wichtigem Grund, so entfällt für das Jahr, in dem die Kündigung wirksam wird, der Anspruch auf den nichtfinanziellen STI.

c) Manz Performance Share Plan als Long-Term Incentive (LTI)

Beim Long Term Incentive (LTI) handelt es sich um einen Performance Share Plan mit einer vierjährigen Performanceperiode. Durch den variablen Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung sollen die Vorstandsmitglieder durch die jährlich zu gewährenden Performance Shares zum Bezug von Aktien der Manz AG zu einer nachhaltigen Steigerung des internen und externen Unternehmenswerts angeregt werden, um damit ihre Interessen mit denen der Aktionäre, aber auch der übrigen Stakeholder wirksam zu verknüpfen.

Der LTI fließt mit dem Anteil von 32 % in die Ziel-Gesamtvergütung ein.

(1) Funktionsweise und Zielvorgaben des Manz Performance Share Plan

Auf der Grundlage einer Ermächtigung der Hauptversammlung gewährt der Aufsichtsrat den Mitgliedern des Vorstands Bezugsrechte auf Aktien der Manz AG („Performance Shares“). Die Wartezeit für die Ausübung der Performance Shares endet nach Ablauf von vier Kalenderjahren nach dem Zeitpunkt der Ausgabe und beträgt mithin mehr als vier Jahre. Bei Ausübung von Performance Shares werden an die Bezugsberechtigten

Aktien der Manz AG zum Ausübungspreis in Höhe des gesetzlich vorgeschriebenen geringsten Ausgabebetrags von 1,00 EUR je Aktie ausgegeben.

Die Performance Shares können ausgeübt werden, wenn und soweit das jeweilige Erfolgsziel erreicht wurde. Als Erfolgsziele für die Ausübung der Performance Shares sind die EBITDA-Marge sowie die Unternehmenswertentwicklung der Manz AG vorgegeben. Für das Erfolgsziel EBITDA-Marge ist der Mittelwert der EBITDA-Margen nach Maßgabe der Konzernabschlüsse der Manz AG während der Performanceperiode von vier Geschäftsjahren maßgeblich, die mit dem Geschäftsjahr beginnt, in dem die Performance Shares gewährt werden. Für das Erfolgsziel Unternehmenswertentwicklung ist die Steigerung der Marktkapitalisierung der Manz AG während der Performanceperiode von vier Kalenderjahren maßgeblich, die mit dem Beginn des Ausgabzeitraums beginnt, in dem die Performance Shares gewährt werden.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Zielvorgaben und den Zielkorridor für die Erfolgsziele der EBITDA-Marge und der Unternehmenswertentwicklung im Überblick:

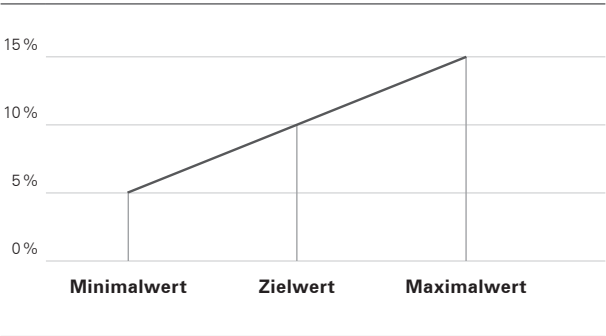
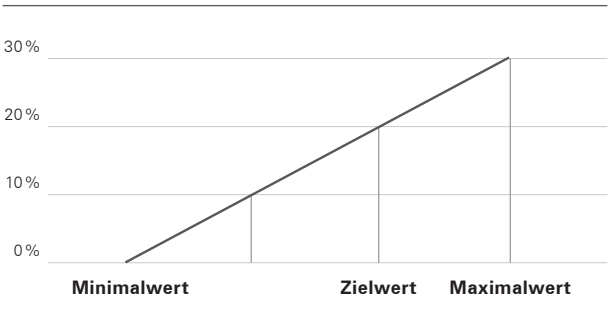
Erfolgsziel	Zielvorgabe Ziel- erreichungs- grad 100 %	Zielkorridor	
		Minimal- wert Ziel- erreichungs- grad 0 %	Maximal- wert Ziel- erreichungs- grad 200 %
EBITDA- Marge	10 %	5 %	15 %
Unter- nehmens- wert- entwicklung	20 %	> 0 %	30 %

Das Erfolgsziel EBITDA-Marge und das Erfolgsziel Unternehmenswertentwicklung haben für den Gesamt-Zielerreichungsgrad eine Gewichtung von jeweils 50 %. Für jedes der Erfolgsziele bestehen jeweils eine „Zielvorgabe“, ein „Minimalwert“ und ein „Maximalwert“. Die Zielvorgabe definiert den Wert, bei dem der Zielerreichungsgrad für das jeweilige Erfolgsziel 100 % beträgt. Der Minimalwert bestimmt das untere Ende des Zielkorridors, bei dessen Unterschreiten oder Erreichen der Zielerreichungsgrad für das jeweilige Erfolgsziel 0 % beträgt. Der Maximalwert definiert den Wert, bei dessen Erreichen oder Überschreiten der Zielerreichungsgrad 200 % beträgt.

Für das Erfolgsziel EBITDA-Marge besteht der Minimalwert in einer EBITDA-Marge von 5 %. Die Zielvorgabe besteht in einer EBITDA-Marge von 10 %. Der Maximalwert für das Erfolgsziel EBITDA-Marge ist bei einer EBITDA-Marge von 15 % erreicht. Für das Erfolgsziel Unternehmenswertentwicklung besteht der Minimalwert in einer positiven Unternehmenswertentwicklung, d. h. einer Steigerung des Unternehmenswerts von mehr als 0 %. Die Zielvorgabe besteht in einer Unternehmenswertentwicklung von 20 %. Der Maximalwert für dieses Erfolgsziel ist bei einer Unternehmenswertentwicklung von 30 % erreicht.

Der Zielerreichungsgrad für das jeweilige Erfolgsziel wird durch lineare Interpolation zwischen dem jeweiligen Minimalwert und der jeweiligen Zielvorgabe bzw. zwischen der jeweiligen Zielvorgabe und dem jeweiligen Maximalwert ermittelt. Der Gesamt-Zielerreichungsgrad entspricht dem Mittelwert der erreichten Zielerreichungsgrade der beiden Erfolgsziele. Erreicht oder überschreitet der im Hinblick auf ein Erfolgsziel erreichte Wert den Maximalwert, beträgt der Zielerreichungsgrad 200 %.

Die nachstehenden Grafiken zeigen die Zielerreichungskurven für die Leistungskriterien der EBITDA-Marge und der Unternehmenswertentwicklung:

EBITDA-Marge**Unternehmenswertentwicklung**

Die Veröffentlichung der Zielerreichung für das jeweilige vorangehende Geschäftsjahr erfolgt nachträglich im Vergütungsbericht.

(2) Endgültige Zahl der Performance Shares und Begrenzungen

Die anfängliche Zahl der Performance Shares einer Tranche wird mit dem Gesamt-Zielerreichungsgrad multipliziert, woraus sich die endgültige Zahl der Performance Shares ergibt.

Die endgültige Zahl der Performance Shares ist jedoch auf 200% der anfänglichen Zahl der Performance Shares begrenzt (Stückzahl-Cap).

Bei Vorliegen der Ausübungsvoraussetzungen sind die Vorstandsmitglieder im Umfang der endgültigen Zahl der Performance Shares berechtigt, Manz-Aktien zum Ausübungspreis von 1,00 EUR je Aktie zu erwerben. Für jede anfängliche Zahl der Performance Shares können entsprechend dem Gesamt-Zielerreichungsgrad für die jeweilige Tranche mithin bis zu zwei Aktien der Manz AG bezogen werden.

Der anhand des Aktienkurses der Manz-Aktie vor Ablauf der Wartezeit zu ermittelnde Wert der Performance Shares ist jedoch auf 300% des anhand des Aktienkurses der Manz-Aktie vor Ausgabe zu ermittelnden Werts der Performance Shares begrenzt, indem im Falle einer Überschreitung die endgültige Zahl der Performance Shares entsprechend reduziert wird (Cap).

Der Aufsichtsrat ist ferner berechtigt, im Falle außerordentlicher Entwicklungen nach ihrem Ermessen die Ausübbarkeit der gewährten Performance Shares zu begrenzen, insbesondere um die Angemessenheit der Vergütung im Sinne von § 87 Abs. 1 Satz 1 AktG sicherzustellen.

(3) Leistungskriterien

Das Erfolgsziel EBITDA-Marge errechnet sich aus dem Verhältnis des Ergebnisses vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände (Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) zu den Umsatzerlösen nach Maßgabe des Konzernabschlusses der Manz AG nach IFRS. Die EBITDA-Marge dient als Kennzahl zur Beurteilung des operativen Cashflows vor Steuern und damit der nachhaltigen Finanzierungskraft des Unternehmens.

Das Erfolgsziel Unternehmenswertentwicklung entspricht der prozentualen Steigerung des Unternehmenswerts der Manz AG zum Ablauf der jeweiligen Wartezeit für die Ausübung der Performance Shares im Verhältnis zum Unternehmenswert zum Zeitpunkt ihrer Ausgabe. Der jeweilige Unternehmenswert ergibt sich aus der Multiplikation des jeweiligen Aktienkurses der Manz-Aktie mit der Anzahl der insgesamt von der Manz AG zum jeweiligen Zeitpunkt ausgegebenen Aktien und entspricht mithin der jeweiligen Marktkapitalisierung und damit dem am Aktienkurs gemessenen Unternehmenswert der Manz AG.

Die Anbindung der Performance Shares an die gleich gewichteten Leistungskriterien der EBITDA-Marge und Unternehmenswertentwicklung über die Performanceperiode von vier Geschäftsjahren bzw. von vier Kalenderjahren incentiviert damit die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf eine nachhaltige Steigerung der Finanzierungskraft und des Unternehmenswerts der Manz AG. Sie sichert damit die strategische Ausrichtung der langfristigen variablen Vergütung. Die Ziele sind für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend.

Die finanziellen Leistungskriterien der EBITDA-Marge und der Unternehmenswertentwicklung werden nicht nur auf Vorstandsebene genutzt, sondern dienen auch in den einzelnen Unternehmensbereichen zur strategischen Ausrichtung der Geschäftstätigkeit. Insbesondere gewährt die Manz AG jährlich Performance Shares auch an ausgewählte Mitglieder der Geschäftsführungen von verbundenen Unternehmen der Gesellschaft sowie an ausgewählte Führungskräfte in Schlüsselpositionen der Manz AG und in verbundenen Unternehmen der Gesellschaft unterhalb der Geschäftsführungen.

(4) Auszahlung

Der Aufsichtsrat stellt die endgültige Zahl der Performance Shares und deren Ausübbarkeit nach Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das letzte Geschäftsjahr vor

Ablauf der Wartezeit und dem Ablauf der jeweiligen Wartezeit fest. Die Performance Shares können sodann von den Vorstandsmitgliedern innerhalb eines begrenzten Ausübungszeitraums nach dem Zeitpunkt ausgeübt werden, in dem sowohl der Konzernabschluss der Gesellschaft für das letzte Geschäftsjahr vor Ablauf der Wartezeit gebilligt worden als auch die jeweilige Wartezeit abgelaufen ist. Die aufgrund der Ausübung von Performance Shares auszugebenden Manz-Aktien werden gegen Zahlung des Ausübungspreises auf die jeweiligen Vorstandsmitglieder übertragen.

Die Manz AG kann ausgeübte Performance Shares durch Ausgabe von neuen Aktien aus dem hierfür jeweils bestehenden bedingten Kapital erfüllen. Die Manz AG ist ferner berechtigt, eigene Aktien zu liefern. Ferner ist die Manz AG berechtigt, an Stelle der Lieferung von Aktien den Wert der bei Ausübung von Performance Shares zu liefernden Aktien abzüglich des Ausübungspreises auszusahlen.

Eine Verpflichtung, aufgrund der Ausübung von Performance Shares gewährte Manz-Aktien nicht zu veräußern, (Haltefrist) ist nicht vorgesehen.

(5) Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis

Nach Beendigung des Dienstverhältnisses bleiben die festgelegten Leistungskriterien und Fälligkeitszeitpunkte sowie gewährte Performance Shares bestehen. Soweit die für die Performance Shares bestehenden Voraussetzungen erfüllt sind, sind diese nach Maßgabe der geltenden Regelungen ausübbar; insbesondere ist keine vorzeitige Ausübung oder Auszahlung vorgesehen. Wird das Dienstverhältnis durch das Vorstandsmitglied oder die Gesellschaft aus wichtigem Grund gekündigt oder ein Aufhebungsvertrag geschlossen, verfallen die Performance Shares entschädigungslos, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses nicht ausübbar sind.

d) Änderung von Leistungskriterien

Eine Möglichkeit zur nachträglichen Änderung der Leistungskriterien oder der Anforderungen für die Berechnung der Vergütungsbestandteile des STI oder des LTI oder der für sie geltenden Begrenzungen ist in den Vorstandsverträgen und den Planbedingungen nicht vorgesehen.

Der Aufsichtsrat kann jedoch im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, insbesondere falls sich der Geschäftsumfang der Manz AG, z. B. aufgrund der Akquisition oder Veräußerung von Unternehmensteilen, wesentlich ändert, die Vergütungsbestandteile des STI und des LTI nach billigem Ermessen sachgerecht durch Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern für den nachfolgenden Zeitraum anpassen.

II. Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder als Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich des jährlichen Festgehalts, der Nebenleistungen sowie der variablen Vergütungsbestandteile ist – unabhängig von dem Zeitpunkt der jeweiligen Auszahlung – nach oben absolut begrenzt („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 1.800.000 EUR und für ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils 1.500.000 EUR.

Die Maximalvergütung kann anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr der Bestellung von der festgelegten Maximalvergütung abweichen, sofern der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen dem neu eintretenden Vorstandsmitglied Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts zur Kompensation entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis gewährt. In diesem Fall erhöht sich die Maximalvergütung für dieses eine Geschäftsjahr für den

Vorstandsvorsitzenden um bis zu 50 % und für ordentliche Vorstandsmitglieder um bis zu 25 %.

III. Möglichkeit zur Reduzierung (Malus) und Rückforderung (Clawback) variabler Vergütungsbestandteile

Die Vorstandsverträge enthalten Regelungen, die die Reduzierung (Malus) bzw. die Rückforderung (Clawback) von noch nicht ausbezahlten bzw. bereits ausbezahlten variablen Vergütungen unter bestimmten Voraussetzungen ermöglichen. Hiervon sind alle variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung, also sowohl die STI als auch der LTI, umfasst.

Hat ein Vorstandsmitglied vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen die Pflichten des § 93 AktG verstoßen, kann der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Einzelfallumstände und Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien den Zahlungsbetrag des STI und die Ausübbarkeit von Performance Shares nach dem LTI für das Geschäftsjahr, in das der Pflichtenverstoß fällt, teilweise reduzieren oder vollständig streichen (Malus). Im Falle eines nachträglichen Bekanntwerdens eines Pflichtenverstoßes kann ein bereits ausgezahlter STI für das Geschäftsjahr, in das der Pflichtenverstoß fällt, auch ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn seit der Auszahlung noch nicht mehr als drei Jahre vergangen sind (Clawback). Der Aufsichtsrat entscheidet hierüber im jeweiligen Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen. Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei seiner Entscheidung insbesondere die Bedeutung der verletzten Pflicht, das Gewicht des Verursachungsbeitrags und die Höhe eines etwaigen Schadens. Der Aufsichtsrat hat vorrangig die Ausübbarkeit von Performance Shares nach dem LTI zu reduzieren oder zu streichen, bevor er von der Möglichkeit einer Reduzierung oder Rückforderung des STI Gebrauch macht. Maßgeblich für die Höhe der Reduzierung, Streichung oder Rückforderung ist jeweils der Brutto-Betrag von STI und LTI.

Zudem behält sich der Aufsichtsrat vor, etwaige anderweitige Ansprüche nach dem Vorstandsvertrag sowie nach gesetzlichen Vorschriften, z. B. Schadensersatzansprüche, geltend zu machen. Dies gilt auch, soweit variable Vergütungen zu Unrecht ausbezahlt oder gewährt wurden, insbesondere weil sie aufgrund unrichtiger Daten bemessen worden sind.

IV. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten und Regelungen zur Beendigung der Vorstandsverträge

Die Laufzeiten der Vorstandsverträge entsprechen der Dauer der Bestellung des Mitglieds des Vorstands und verlängern sich bei einer Wiederbestellung jeweils um die Dauer der Wiederbestellung. In der Regel werden Vorstandsmitglieder bei einer Erstbestellung für drei Jahre bestellt. Der Wiederbestellungszeitraum beträgt in der Regel fünf Jahre.

Aufgrund der festen Laufzeit der Vorstandsverträge sehen diese grundsätzlich keine Möglichkeit zu einer ordentlichen Kündigung, also einer Kündigung ohne wichtigen Grund, vor. Davon unberührt bleibt das Recht beider Parteien zu einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund im Sinne des § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

Die Vorstandsverträge enden mit Ablauf des Monats, in dem ein Vorstandsmitglied das 65. Lebensjahr vollendet.

Der Aufsichtsrat kann in Vorstandsverträgen vereinbaren, dass das Vorstandsmitglied im Fall eines Kontrollwechsels berechtigt ist, den Vorstandsvertrag innerhalb von sechs Monaten nach dem Eintritt eines Kontrollwechsels mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats zu kündigen und sein Amt als Mitglied des Vorstands mit derselben Frist niederzulegen. Ein Kontrollwechsel im Sinne einer solchen Change of Control-Klausel liegt vor, wenn der Gesellschaft eine

Mitteilung zugeht, nach der ein Meldepflichtiger mindestens 25% der Stimmrechte aus ihm gehörenden oder zugerechneten Aktien an der Gesellschaft erreicht oder überschreitet. Für diesen Fall kann auch ein Anspruch des Vorstandsmitglieds auf eine Abfindung vereinbart werden (siehe nachstehend unter Abschnitt 2).

2. Entlassungsentschädigungen

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Amtszeit und des Dienstverhältnisses, die nicht auf einem wichtigen Grund beruht, werden Abfindungszahlungen an Vorstandsmitglieder einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstverhältnisses vergüten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das im Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung laufende Geschäftsjahr abgestellt.

Soweit Vorstandsverträge eine Change of Control-Klausel enthalten (siehe vorstehend unter Abschnitt 1.), kann der Aufsichtsrat vereinbaren, dass das Vorstandsmitglied infolge einer Kündigung des Vorstandsvertrags einen Anspruch auf eine mit der Beendigung des Dienstverhältnisses fällige Abfindung erhält. In diesem Fall umfasst die Abfindung grundsätzlich das Festgehalt und die jährliche Bartantieme (STI) für die ohne die Kündigung bestehende Restlaufzeit des Dienstverhältnisses, wobei für die Berechnung der jährlichen Bartantieme als EBIT-Marge der Mittelwert aus der im letzten der Kündigung vorangegangenen Geschäftsjahr und der nach den Planungen der Gesellschaft voraussichtlich im laufenden Geschäftsjahr erzielten EBIT-Marge zu Grunde zu legen ist. Die Abfindung ist jedoch grundsätzlich auf den Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) und auf die Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstverhältnisses begrenzt. Im Vorstandsvertrag

des Vorstandsvorsitzenden kann der Aufsichtsrat hiervon abweichend vereinbaren, dass die Abfindung auf den Wert von drei Jahresvergütungen (150% des Abfindungs-Caps) begrenzt ist. Ferner kann insoweit für den Fall, dass die Restlaufzeit des Dienstverhältnisses zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung mehr als zwei Jahre beträgt, vereinbart werden, dass sich die Abfindung um 75% verringert, soweit sie für den übersteigenden Zeitraum gewährt wird. Die bei der Abfindung zu berücksichtigenden Beträge sind in jedem Fall mit 3% p. a. abzuzinsen.

Der Aufsichtsrat kann in Vorstandsverträgen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren, nach dem es dem Vorstandsmitglied für die Dauer von 24 Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses untersagt ist, mit der Gesellschaft in Wettbewerb zu treten. In diesem Fall kann sich die Gesellschaft verpflichten, dem Vorstandsmitglied für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung zu bezahlen, die für jeden Monat des Verbots die Hälfte der vom Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen monatlichen Gesamtvergütung erreicht. Eine im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses vereinbarte Abfindungszahlung wird grundsätzlich auf die Karenzentschädigung angerechnet. Dies gilt auch für eine Abfindung infolge einer Kündigung aufgrund eines Kontrollwechsels gemäß einer Change of Control-Klausel.

Im Übrigen enthalten die Vorstandsverträge für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses keine Abfindungszusagen.

C. Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

I. Festlegung durch den Aufsichtsrat und Vorlage zur Billigung durch die Hauptversammlung

Der Aufsichtsrat beschließt – ebenso wie die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder – gemäß § 87a Abs. 1 AktG ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder. Der Wirtschaftsausschuss des Aufsichtsrats ist zuständig, die Beschlüsse des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem und die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems vorzubereiten.

Zieht der Aufsichtsrat zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung bei Bedarf einen externen Vergütungsexperten hinzu, achtet er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

In Bezug auf das Vergütungssystem achtet der Aufsichtsrat auf eine Synchronisierung und Durchgängigkeit der unternehmensinternen Zielsetzungen zwischen Vorstand und oberem Führungskreis, um eine einheitliche Anreizwirkung innerhalb des Managements der Manz AG sicherzustellen.

Der Aufsichtsrat legt das von ihm beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor. Alle zu ändernden, zu verlängernden oder neu abzuschließenden Vorstandsverträge basieren auf diesem Vergütungssystem.

II. Unabhängigkeit sowie Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten

Der Aufsichtsrat und sein Wirtschaftsausschuss stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und ggf. aufgelöst werden. Dabei hat jedes Aufsichtsratsmitglied Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsrat anzuzeigen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats oder seines Wirtschaftsausschusses nicht teilnimmt.

III. Umsetzung des Vergütungssystems

Dieses Vergütungssystem gilt für alle Vorstandsmitglieder der Manz AG, die nach der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem zum Vorstandsmitglied bestellt werden.

Für die zu diesem Zeitpunkt bereits amtierenden Vorstandsmitglieder soll das Vergütungssystem mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2021 gelten. Um das Vergütungssystem insoweit umzusetzen, ist beabsichtigt, dass der Aufsichtsrat für die Gesellschaft mit den Vorstandsmitgliedern entsprechende Anpassungen der laufenden Dienstverträge (Vorstandsverträge) vereinbart.

IV. Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands orientiert sich in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

an der üblichen Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen sowie an der wirtschaftlichen Lage und den Zukunftsaussichten des Unternehmens. Zusätzlich werden die Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds und das Gehaltsgefüge innerhalb des Unternehmens berücksichtigt.

Zur Sicherstellung der Angemessenheit führt der Aufsichtsrat regelmäßig einen Horizontal- und einen Vertikalvergleich durch.

In der Horizontalbetrachtung erfolgt ein Vergleich der Vergütung der Vorstandsmitglieder der Manz AG mit der Vergütung bei vergleichbaren Unternehmen. Hierfür werden die Vergütungsdaten von Unternehmen herangezogen, die in den Prime Standard an der Frankfurter Wertpapierbörse einbezogen und in ähnlichen Geschäftsfeldern wie die Manz AG tätig sind.

Neben der Horizontalbetrachtung wird auch eine Vertikalbetrachtung vorgenommen. Hierbei wird die unternehmensinterne Vergütungsstruktur begutachtet, indem die Vergütung des Vorstands ins Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt gesetzt wird. Den oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck abgegrenzt, indem er die oberen Führungskräfte weltweit (Leiter der Business Units und Bereichsleiter sowie Geschäftsführer der Tochtergesellschaften) einbezieht. Für den vertikalen Vergleich zur Gesamtbelegschaft hat der Aufsichtsrat die nicht zum Kreis der oberen Führungskräfte gehörenden Arbeitnehmer der Manz AG in Deutschland einbezogen. Neben dem Status quo wird hierbei auch die zeitliche Entwicklung der Verhältnisse betrachtet.

D. Möglichkeit zur vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen, z. B. im Falle einer schwerwiegenden Finanz- oder Wirtschaftskrise, gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Manz AG notwendig ist. Lediglich ungünstige Marktentwicklungen werden hiervon jedoch nicht erfasst. Die Notwendigkeit einer solchen vorübergehenden Abweichung wird zunächst vom Wirtschaftsausschuss des Aufsichtsrats geprüft und beurteilt. Dieser berichtet dem Aufsichtsrat, der die Notwendigkeit von Abweichungen feststellen kann.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder muss auch im Fall einer Abweichung vom Vorstandsvergütungssystem auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und die Lage der Gesellschaft sowie die Leistung des Vorstands berücksichtigen. Die Möglichkeit zur vorübergehenden Abweichung beschränkt sich auf die Vergütungsstruktur, die Leistungskriterien und Gewichtungen des STI und LTI sowie ihre jeweiligen Bandbreiten der möglichen Zielerreichung. Soweit es nicht möglich ist, die Anreizwirkung des Vergütungssystems durch die Anpassung der bestehenden Komponenten wiederherzustellen, hat der Aufsichtsrat unter den gleichen Voraussetzungen zudem das Recht, vorübergehend einzelne Vergütungsbestandteile durch andere zu ersetzen bzw. zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren.

Die Manz AG wird über etwaige Abweichungen vom Vergütungssystem gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 5 AktG im Vergütungsbericht berichten und hierbei die Notwendigkeit der Abweichungen erläutern sowie die Vergütungsbestandteile angeben, von denen abgewichen wurde.