

Erklärung zur Unternehmensführung der Manz AG für das Geschäftsjahr 2021

Die Manz AG gibt als börsennotierte Gesellschaft die nachstehende Erklärung zur Unternehmensführung bezogen auf die Manz AG und die Manz-Gruppe gemäß § 289f, § 315d HGB für das Geschäftsjahr 2021 ab. Ferner berichten der Vorstand und der Aufsichtsrat der Manz AG nachstehend gemäß Grundsatz 22 und der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex ("Kodex") über die Corporate Governance bei der Manz AG.

Inhaltsverzeichnis

I. Umsetzung des Deutschen Corporate Governance Kodex sowie Erklärung gemäß § 161 AktG	3
II. Vergütung.....	8
III. Corporate Governance-Praxis	9
1. Angaben zu den über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandten Unternehmensführungspraktiken	9
2. Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat.....	9
IV. Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat sowie Diversität	12
1. Vorstand	12
2. Aufsichtsrat.....	14
3. Diversität in Führungspositionen.....	20
V. Compliance Management System	21
1. Bedeutung von Compliance für Manz	21
2. Bekenntnis zur Compliance-Verantwortung	22
3. Compliance-Organisation	27
4. Compliance-Training und Beratung	27
5. Überwachung der Einhaltung und Schutz von Hinweisgebern	28

I. Umsetzung des Deutschen Corporate Governance Kodex sowie Erklärung gemäß § 161 AktG

Der Kodex stellt wesentliche gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften (Unternehmensführung) dar und enthält international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Damit soll das Vertrauen der internationalen und nationalen Anleger, der Kunden, der Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften gefördert werden.

Vorstand und Aufsichtsrat der Manz AG orientieren sich an den Empfehlungen des Kodex. Sie sehen sich in der Verpflichtung, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen. Vorstand und Aufsichtsrat haben sich auch im Geschäftsjahr 2021 intensiv mit den Empfehlungen des Kodex befasst.

Gemäß § 161 AktG haben Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Aktiengesellschaft jährlich zu erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden. Die Abweichungen von den Empfehlungen sind zudem zu begründen. Die Erklärung ist auf der Internetseite der Gesellschaft dauerhaft öffentlich zugänglich zu machen.

Vorstand und Aufsichtsrat der Manz AG haben zu den Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" gemäß § 161 AktG am 24. November 2021 unter <https://www.manz.com/de/investor-relations/corporate-governance/entsprechenserklaerung/> die folgende Entsprechenserklärung abgegeben:

Entsprechenserklärung November 2021

des Vorstands und des Aufsichtsrats der Manz AG zu den Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" gemäß § 161 Aktiengesetz

Vorstand und Aufsichtsrat der Manz AG erklären gemäß § 161 Aktiengesetz, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" in der Fassung vom 16. Dezember 2019 seit der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 24. November 2020 mit den nachstehenden Ausnahmen entsprochen wurde sowie künftig mit den nachstehenden Ausnahmen entsprochen wird.

Empfehlung D.4 Satz 2 – Vorsitz im Prüfungsausschuss

Der Empfehlung D.4 Satz 2 des Kodex, nach der der Aufsichtsratsvorsitzende nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben soll, wird künftig nicht entsprochen.

Der Aufsichtsrat der Manz AG bildet nach Maßgabe der neuen Regelung des § 107 Absatz 4 AktG einen Prüfungsausschuss. Hierbei soll der Empfehlung D.4 Satz 1 des Kodex entsprochen werden, nach der der Vorsitzende des Prüfungsausschusses über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen sowie mit der Abschlussprüfung vertraut sein soll. Der amtierende Vorsitzende des Aufsichtsrats ist für das Amt des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses vorgesehen, da er diese Anforderungen erfüllt.

Empfehlung G.1 – Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Gemäß § 87a Absatz 1 Satz 1 AktG und Grundsatz 23 Absatz 1 Halbsatz 1 des Kodex beschließt der Aufsichtsrat ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder.

Der Empfehlung G.1 des Kodex, nach der im Vergütungssystem insbesondere festgelegt werden soll,

- wie für die einzelnen Vorstandsmitglieder die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt wird und welche Höhe die Gesamtvergütung nicht übersteigen darf (Maximalvergütung),
- welchen relativen Anteil die Festvergütung einerseits sowie kurzfristig variable und langfristig variable Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben,
- welche finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile maßgeblich sind,

- welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der vorher vereinbarten Leistungskriterien und der variablen Vergütung besteht,
- in welcher Form und wann das Vorstandsmitglied über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen kann,

wurde zeitweise nicht entsprochen.

Die erstmalige Beschlussfassung des Aufsichtsrats über ein Vergütungssystem gemäß § 87a Absatz 1 AktG hat gemäß § 26j Absatz 1 Satz 1 EGAktG bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung nach dem 31. Dezember 2020 zu erfolgen. Der Aufsichtsrat der Manz AG hat dementsprechend erstmals im Mai 2021 ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen, das der Empfehlung G.1 des Kodex entspricht. Das Vergütungssystem wurde durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 7. Juli 2021 gebilligt.

Empfehlung G.2 – Konkrete Ziel-Gesamtvergütung

Der Empfehlung G.2 des Kodex, nach der der Aufsichtsrat auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied zunächst dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung festlegen soll, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen, wurde zeitweise nicht entsprochen.

Der Aufsichtsrat der Manz AG hat im Mai 2021 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Auf dieser Basis hat der Aufsichtsrat erstmals im Mai 2021 die konkrete Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2021 festgelegt und diese Festlegung bestätigt, nachdem das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 7. Juli 2021 gebilligt worden ist.

Empfehlung G.3 – Peer-Group-Vergleich

Der Empfehlung G.3 des Kodex, nach der zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen soll, deren Zusammensetzung er offenlegt, wurde zeitweise nicht entsprochen.

Der Aufsichtsrat der Manz AG hat erstmals im Rahmen des im Mai 2021 beschlossenen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen nach Maßgabe der Empfehlung G.3 des Kodex herangezogen. Deren Zusammensetzung wurde erstmals in der

Einberufung zur ordentlichen Hauptversammlung vom 7. Juli 2021 offengelegt. Der Aufsichtsrat hat zur Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung bereits bisher einen Vergleich zur Vergütung bei anderen vergleichbaren Unternehmen vorgenommen, der nach seiner Auffassung eine sachgerechte Beurteilung ermöglichte.

Empfehlung G.11 – Außergewöhnliche Entwicklungen

Der Empfehlung G.11 des Kodex, nach der der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben soll, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen, und nach der in begründeten Fällen eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können soll, wurde zeitweise nicht entsprochen.

Die Empfehlung G.11 des Kodex wurde in der aktuellen Fassung des Kodex vom 16. Dezember 2019 und damit erst nach dem Abschluss der Vorstandsverträge der Mitglieder des Vorstands der Manz AG neu eingeführt. Durch im Zusammenhang mit dem vom Aufsichtsrat der Manz AG beschlossenen und von der ordentlichen Hauptversammlung vom 7. Juli 2021 gebilligten Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands abgeschlossene Nachträge zu den Vorstandsverträgen wurden erstmals Regelungen vereinbart, die die Reduzierung (Malus) bzw. die Rückforderung (Clawback) von noch nicht ausbezahlten bzw. bereits ausbezahlten variablen Vergütungen unter bestimmten Voraussetzungen ermöglichen.

Die Vereinbarung der Möglichkeit zur Reduzierung (Malus) und Rückforderung (Clawback) variabler Vergütungsbestandteile entsprach zum Zeitpunkt des jeweiligen Vertragsabschlusses nicht der Best Practice. Die Vorstandsverträge wurden jeweils für eine Dauer entsprechend den Amtszeiten abgeschlossen und können von den Vertragsparteien nur einvernehmlich geändert werden.

Empfehlung G.13 Satz 1 Halbsatz 1 – Abfindungs-Cap

Der Empfehlung G.13 Satz 1 Halbsatz 1 des Kodex, nach der Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten sollen (Abfindungs-Cap), wurde nicht entsprochen und wird auch künftig nicht entsprochen.

In dem im Jahr 2018 abgeschlossenen Vorstandsvertrag des Vorsitzenden des Vorstands ist – abweichend von der Anregung G.14 des Kodex – vereinbart, 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 dieser 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. Das Vorstandsmitglied hat im Falle einer Kündigung des Vorstandsvertrags aufgrund der Change of Control-Klausel einen Anspruch auf eine mit der Beendigung des Dienstverhältnisses fällige Abfindung. Die Abfindung ist jedoch auf den Wert von drei Jahresvergütungen (150 % des Abfindungs-Caps) begrenzt. Wenn die Restlaufzeit des Dienstverhältnisses zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung mehr als zwei Jahre beträgt, verringert sich die Abfindung um 75 %, soweit sie für den übersteigenden Zeitraum gewährt wird.

Die im Jahr 2018 im Vorstandsvertrag des Vorsitzenden des Vorstands vereinbarte Change of Control-Klausel entsprach der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Absatz 5 des Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017, nach der eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) 150 % des Abfindungs-Caps nicht übersteigen soll. Change of Control-Klauseln mit diesem Höchstbetrag galten dementsprechend als Best Practice und waren seinerzeit üblich. Auch die Gesellschaft sah eine solche Change of Control-Klausel als sinnvoll an, da sie dazu beitragen kann, dass sich das Verhalten des Vorstandsmitglieds bei einem möglichen Kontrollwechsel allein am Gesellschaftsinteresse orientiert, und die Höchstgrenze von 150 % des Abfindungs-Caps insoweit als angemessen erscheint. Dies gilt insbesondere angesichts der vereinbarten Verringerung der Abfindung um 75 %, soweit sie für den eine Restlaufzeit von zwei Jahren übersteigenden Zeitraum gewährt wird. Die Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Absatz 5 des Kodex 2017 ist in der aktuellen Fassung des Kodex vom 16. Dezember 2019 nicht mehr enthalten. An ihre Stelle ist die Anregung G.14 des Kodex getreten, nach der Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) nicht vereinbart werden sollten. Der Vorstandsvertrag des Vorsitzenden des Vorstands wurde entsprechend der Amtszeit für die Dauer von fünf Jahren abgeschlossen und kann von den Vertragsparteien nur einvernehmlich geändert werden.

Empfehlung G.13 Satz 2 – Anrechnung einer Abfindung auf Karenzentschädigung

Der Empfehlung G.13 Satz 2 des Kodex, nach der im Fall eines nachträglichen Wettbewerbsverbots die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet soll, wurde zeitweise nicht entsprochen.

In dem im Jahr 2018 abgeschlossenen Vorstandsvertrag des Vorsitzenden des Vorstands ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, nach dem es dem Vorstandsmitglied für die Dauer von 24 Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses untersagt ist, mit der Gesellschaft in Wettbewerb zu treten. Durch einen im Zusammenhang mit dem vom Aufsichtsrat der Manz AG beschlossenen und von der ordentlichen Hauptversammlung vom 7. Juli 2021 gebilligten Vergütungssystem für die Mitglieder des

Vorstands abgeschlossenen Nachtrag zum Vorstandsvertrag wurde erstmals vereinbart, dass eine Abfindung, die infolge einer Kündigung des Vorstandsvertrags aufgrund eines Kontrollwechsels gemäß der Change of Control-Klausel zu zahlen ist, auf die für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zu zahlende Karenzentschädigung in der Weise anzurechnen ist, dass sich der Anspruch auf die Karenzentschädigung um den Betrag des Anspruchs auf Abfindung reduziert. Ferner ist erstmals in dem vom Aufsichtsrat der Manz AG beschlossenen und von der ordentlichen Hauptversammlung vom 7. Juli 2021 gebilligten Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands vorgesehen, dass eine im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses vereinbarte Abfindungszahlung grundsätzlich auf die Karenzentschädigung angerechnet wird.

Die Empfehlung G.13 Satz 2 des Kodex wurde in der aktuellen Fassung des Kodex vom 16. Dezember 2019 und damit erst nach dem Abschluss des Vorstandsvertrags des Vorsitzenden des Vorstands neu eingeführt. Die Vereinbarung der Anrechnung einer Abfindungszahlung auf eine Karenzentschädigung entsprach zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht der Best Practice. Der Vorstandsvertrag des Vorsitzenden des Vorstands wurde entsprechend der Amtszeit für die Dauer von fünf Jahren abgeschlossen und kann von den Vertragsparteien nur einvernehmlich geändert werden.

Reutlingen, den 24. November 2021

Manz AG

II. Vergütung

Der Vergütungsbericht der Manz AG für das Geschäftsjahr 2021 und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG, das geltende Vergütungssystem der Manz AG gemäß § 87a Absatz 1 und 2 Satz 1 AktG und der jeweils letzte Vergütungsbeschluss der Hauptversammlung der Manz AG über die Vergütung des Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 113 Absatz 3 AktG werden auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.manz.com/de/investor-relations/corporate-governance/> öffentlich zugänglich gemacht.

III. Corporate Governance-Praxis

1. Angaben zu den über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandten Unternehmensführungspraktiken

Anspruch der Manz AG ist es, alle Geschäfte in ethisch und rechtlich einwandfreier Weise zu tätigen. Zu diesem Zweck hat der Vorstand ein Unternehmensleitbild entwickelt, das den Mitarbeitern der Manz AG und ihrer Konzerngesellschaften helfen soll, verantwortungsbewusst zu handeln und in der täglichen Arbeit die richtigen Entscheidungen zu treffen. Das Unternehmensleitbild beschreibt unsere Grundsätze nachhaltigen und gesellschaftlich verantwortlichen Wirtschaftens.

2. Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

Die Manz AG ist eine Gesellschaft deutschen Rechts und unterliegt insbesondere den Vorschriften des deutschen Aktiengesetzes, auf dessen Grundlage auch der Deutsche Corporate Governance Kodex entwickelt wurde. Ein Grundprinzip des deutschen Aktienrechts ist das duale Führungssystem mit den Organen Vorstand und Aufsichtsrat.

Danach leitet der Vorstand das Unternehmen, während der Aufsichtsrat den Vorstand berät und überwacht. Eine gleichzeitige Mitgliedschaft in beiden Organen ist nicht zulässig. Vorstand und Aufsichtsrat der Manz AG arbeiten eng und vertrauensvoll zusammen und sind bestrebt, den Wert des Unternehmens für die Aktionäre nachhaltig zu steigern.

a) Arbeitsweise des Vorstands

Der Aufsichtsrat hat eine Geschäftsordnung für den Vorstand erlassen, die den Vorstandsmitgliedern bestimmte Vorstandsbereiche zur selbständigen Leitung zuteilt. Gleichwohl tragen alle Vorstandsmitglieder gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung. Über Angelegenheiten von besonderer Bedeutung entscheidet der Gesamtvorstand. Für bestimmte Maßnahmen der Geschäftsführung ist darüber hinaus die Zustimmung des Aufsichtsrats erforderlich. Die Geschäftsordnung enthält ferner Bestimmungen über das Verfahren bei Sitzungen und Beschlüssen des Vorstands sowie über die Aufgaben des Vorstandsvorsitzenden und seines Stellvertreters.

Dem Vorstand obliegt es nach der Geschäftsordnung, für das jeweilige Folgejahr sowie zwei weitere Geschäftsjahre einen Bericht über die zukünftige Geschäftspolitik und die Unternehmensplanung aufzustellen sowie dem Aufsichtsrat zur Genehmigung vorzulegen. Ferner sind die Berichtspflichten des Vorstands gegenüber dem Aufsichtsrat in der Geschäftsordnung näher festgelegt. Danach informiert der Vorstand den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für die Gesellschaft und die Manz-Gruppe relevanten Fragen der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage und des Risikomanagements sowie der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Richtlinien. Insbesondere hat er jährlich über die Rentabilität der Gesellschaft sowie regelmäßig über die Lage der Gesellschaft zu berichten.

Die Geschäftsordnung sieht vor, dass die Vorstandsmitglieder Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat gegenüber offenzulegen und die anderen Vorstandsmitglieder hierüber zu informieren haben. Nebentätigkeiten, insbesondere Aufsichtsratsmandate außerhalb der Manz-Gruppe, dürfen Vorstandsmitglieder nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats übernehmen.

b) Arbeitsweise des Aufsichtsrats

Zu den Aufgaben des Aufsichtsrats gehören neben der Überwachung und Beratung des Vorstands die Bestellung und Abberufung der Vorstandsmitglieder sowie die Festlegung des Vergütungssystems für den Vorstand und die Höhe der individuellen Vorstandsvergütung. Ferner prüft er den vom Vorstand aufgestellten Jahres- und Konzernabschluss sowie die Lageberichte für die Manz AG und den Konzern nebst dem Vorschlag für die Verwendung des Bilanzgewinns und gesonderten nichtfinanziellen Berichten und berichtet der Hauptversammlung über die Ergebnisse der Prüfung.

Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben, in der die innere Ordnung des Aufsichtsrats geregelt ist. Die Geschäftsordnung enthält Bestimmungen über die Wahl und die Aufgaben des Vorsitzenden des Aufsichtsrats und seines Stellvertreters. Ferner regelt sie insbesondere die Einberufung und Leitung der Sitzungen, die Teilnahme der Vorstandsmitglieder und anderer Personen an Sitzungen, die Beschlussfassungen des Aufsichtsrats sowie die Bildung von Ausschüssen. Der Aufsichtsrat der

Manz AG tritt in der Regel fünf Mal im Jahr, mindestens jedoch einmal je Quartal, zu einer ordentlichen Sitzung sowie bei Bedarf zu weiteren außerordentlichen Sitzungen zusammen. In Eilfällen können Beschlüsse auch im schriftlichen Verfahren oder im Wege der Telefonkonferenz gefasst werden.

Die Geschäftsordnung bestimmt, dass Interessenkonflikte von Aufsichtsratsmitgliedern offenzulegen sind sowie wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte zur Beendigung des Amtes führen sollen.

Der aus vier Mitgliedern bestehende Aufsichtsrat hat auch im Geschäftsjahr 2021 einen aus zwei Mitgliedern bestehenden Wirtschaftsausschuss gebildet. Als Mitglieder des Ausschusses wurden Professor Dr. Heiko Aurenz und Dieter Manz für die Dauer ihrer Amtszeit als Aufsichtsratsmitglieder bestellt. Dem Wirtschaftsausschuss wurden Aufgaben in den Bereichen (a) Rechnungslegung, Risikomanagement und Abschlussprüfung, (b) Finanzen und zustimmungspflichtige Maßnahmen der Geschäftsführung, (c) Vorstandsangelegenheiten, (d) Corporate Governance sowie (e) Compliance zugewiesen. Die Beratungen und Beschlussfassungen des Aufsichtsrats sollen in diesen Bereichen vorbereitet werden. Darüber hinaus wurden dem Ausschuss bestimmte Überwachungsaufgaben überantwortet, insbesondere in den Bereichen des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagements und des internen Revisionssystems, der Abschlussprüfung sowie der Compliance. In diesem Rahmen unterbreitet er dem Aufsichtsrat entsprechende Vorschläge und Empfehlungen. Entscheidungsbefugnisse des Aufsichtsrats wurden dem Wirtschaftsausschuss jedoch nicht übertragen. Die Mitglieder des Ausschusses berichten regelmäßig über ihre Beratungen und Beschlüsse an den Aufsichtsrat. Der Ausschuss hält jährlich mindestens vier Sitzungen ab.

Über die Sitzungen des Aufsichtsrats und des Wirtschaftsausschusses hinaus steht der Vorsitzende des Aufsichtsrats mit dem Vorstand und insbesondere mit dem Vorsitzenden in regelmäßigem Kontakt und informiert sich über die aktuelle Entwicklung der Geschäftslage und wesentliche Geschäftsvorfälle.

Der Aufsichtsrat prüft regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit anhand eines Fragenkatalogs sowie im Rahmen einer Diskussion. Gegenstand der Effizienzprüfung sind nach der Geschäftsordnung neben qualitativen Kriterien insbesondere die Verfahrensabläufe im Aufsichtsrat sowie die Informationsversorgung des Aufsichtsrats. Hierbei wurden bislang keine wesentlichen Defizite identifiziert, gleichwohl werden die Arbeitsabläufe und die regelmäßige Berichterstattung des Vorstands auf der Grundlage der Ergebnisse der Selbstbeurteilung laufend fortentwickelt.

IV. Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat sowie Diversität

1. Vorstand

a) Zusammensetzung des Vorstands

Der Vorstand der Manz AG bestand im Geschäftsjahr 2021 aus drei Mitgliedern. Mitglieder des Vorstands sind Martin Drasch (Vorsitzender) und Manfred Hochleitner (Vorstand Finanzen) und Jürgen Knie (Vorstand Operations). Informationen über die Vorstandsmitglieder sind auf der Internetseite der Manz AG unter <https://www.manz.com/de/unternehmen/management/> verfügbar.

Die langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand im Sinne der Empfehlung B.2 des Kodex erfolgt durch regelmäßige Gespräche der Vorsitzenden von Vorstand und Aufsichtsrat. Dabei werden die Vertragslaufzeiten und Verlängerungsmöglichkeiten bei aktuellen Vorstandsmitgliedern besprochen sowie über die mögliche Nachfolge beraten.

b) Ziele für die Zusammensetzung des Vorstands

Zur Umsetzung der Empfehlung B.1 des Kodex hat der Aufsichtsrat einen Beschluss gefasst, nach dem der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auch auf Vielfalt (Diversität) achten wird. Hierbei strebt der Aufsichtsrat insbesondere eine ange-

messene Berücksichtigung von Frauen an, indem er sich im Rahmen des Auswahlprozesses für Vorstandsmitglieder bemühen wird, dass dem Vorstand bei entsprechender Qualifikation auch Frauen als Mitglieder angehören. Darüber hinaus umfasst der Begriff der Vielfalt auch Aspekte wie beispielsweise Alter, Bildungs- und Berufshintergrund sowie Internationalität.

Der damit zum Ausdruck gebrachte Wille des Aufsichtsrats, Aspekte der Vielfalt bei seinen Personalentscheidungen zu beachten, stellt zugleich das Diversitätskonzept der Manz AG im Sinne von § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB dar, das im Hinblick auf die Zusammensetzung des Vorstands verfolgt wird. Ziel dieses Konzeptes ist es, durch Vielfalt bei Sachverstand und Auffassungen der Mitglieder des Vorstands ein gutes Verständnis der organisatorischen und geschäftlichen Angelegenheiten der Manz-Gruppe zu erleichtern. Die Vielfalt soll die Mitglieder grundsätzlich befähigen, Entscheidungen des Vorstands unter sachgemäßer Berücksichtigung aller relevanten Umstände zu treffen und für innovative Ideen aufgeschlossener zu sein. Sie soll so zu einer erfolgreichen Führung des Unternehmens beitragen.

Der Aufsichtsrat der Manz AG hat als Zielgröße für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen gemäß § 111 Absatz 5 AktG im Geschäftsjahr 2017 für den Frauenanteil im Vorstand eine Zielgröße von 0 % festgelegt. Hierbei wurde bestimmt, dass die Zielgröße bis zum 30. Juni 2022 erreicht oder überschritten werden sollen. Aufgrund der derzeitigen Zusammensetzung des Aufsichtsrats und des Vorstands sowie einer grundsätzlich angestrebten Amtskontinuität ist nach Auffassung des Aufsichtsrats nicht zu erwarten, dass der Frauenanteil innerhalb des Bezugszeitraums erhöht werden kann.

Die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat sieht als Altersgrenze für Vorstandsmitglieder vor, dass zu Mitgliedern des Vorstands in der Regel nur Personen bestellt werden sollen, die das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

c) Umsetzung des Diversitätskonzepts und Erreichung der Ziele für die Zusammensetzung des Vorstands

Im Vorstand sind Aspekte der Diversität, mit der Ausnahme, dass ihm kein weibliches Mitglied angehört, berücksichtigt. Der Vorstand hat eine angemessene Erfahrungs- und Altersstruktur und seine Mitglieder verfügen über internationale Erfahrungen. Das Gremium verfügt über ein adäquates Spektrum der fachlichen und allgemeinen Bildung sowie der beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen. Entsprechend dem Profil der Manz-Gruppe als international agierendes Hightech-Maschinenbauunternehmen zeichnen sich die Vorstandsmitglieder sowohl durch eine fundierte akademische Bildung als auch durch einen technisch und betriebswirtschaftlich orientierten beruflichen Hintergrund mit einer Fokussierung auf die Branche Maschinenbau sowie die Produktion von technisch komplexen Produkten aus. Durch die im Geschäftsjahr 2018 erfolgten Änderungen bei der Zusammensetzung des Vorstands wurde eine Verjüngung auch im Hinblick auf eine angestrebte längerfristige Tätigkeit seiner Mitglieder erreicht.

2. Aufsichtsrat

a) Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der Manz AG besteht gemäß der Satzung aus vier Mitgliedern, die von den Aktionären in der Hauptversammlung gewählt werden.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind Professor Dr. Heiko Aurenz (Vorsitzender), Dieter Manz (stellvertretender Vorsitzender), Professor Dr. Michael Powalla und Dr. Zhiming Xu, die in der ordentlichen Hauptversammlung am 7. Juli 2021 für eine neue Amtszeit erneut gewählt wurden. Informationen über die Aufsichtsratsmitglieder sind auf der Internetseite der Manz AG unter <https://www.manz.com/de/unternehmen/management/> verfügbar.

b) Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat in seiner Geschäftsordnung Ziele für seine Zusammensetzung und ein Kompetenzprofil für den Aufsichtsrat bestimmt. Der Aufsichtsrat soll stets so zusammengesetzt sein, dass er insgesamt über die erforderlichen besonderen Kenntnisse und

Erfahrungen aus verschiedenen fachlichen Bereichen verfügt, die für die Gesellschaft wesentlich sind.

Der Aufsichtsrat hat nach Maßgabe der Empfehlung C.1 Satz 1 des Kodex die nachstehenden konkreten Ziele für seine Zusammensetzung sowie sein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium benannt und in die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat aufgenommen. Diese berücksichtigen unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinne der Empfehlung C.7 des Kodex, eine festzulegende Altersgrenze und Zugehörigkeitsdauer für Aufsichtsratsmitglieder sowie Vielfalt (Diversität) und sehen insbesondere auch eine angemessene Beteiligung von Frauen vor.

Die Ziele für die Zusammensetzung und das angestrebte Kompetenzprofil des Aufsichtsrats stellen zugleich das Diversitätskonzept der Manz AG im Sinne von § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB dar, das im Hinblick auf die Zusammensetzung des Aufsichtsrats verfolgt wird. Dieses Konzept zielt darauf ab, durch Vielfalt bei Sachverstand und Auffassungen der Mitglieder des Aufsichtsrats ein gutes Verständnis der organisatorischen und geschäftlichen Angelegenheiten der Manz-Gruppe zu erleichtern. Die Vielfalt soll die Mitglieder grundsätzlich in die Lage versetzen, Entscheidungen des Vorstands konstruktiv zu hinterfragen und für innovative Ideen aufgeschlossener zu sein, da sie gleichgerichtetem Denken der Mitglieder, dem sogenannten "Gruppendenken", entgegenwirkt. Sie soll so zu einer wirksamen Kontrolle und achtsamen Beratung der Geschäftsleitung des Unternehmens beitragen.

- » Der Aufsichtsrat strebt generell an, dass er stets so zusammengesetzt ist, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen.
- » Grundlegende Anforderungen an die Mitglieder des Aufsichtsrats sind die persönliche Integrität, eine hinreichende Lebens- und Berufserfahrung, Unabhän-

gigkeit sowie Kommunikationsfähigkeit. Die Mitglieder sollen ferner über betriebswirtschaftliche, unternehmensrechtliche und branchenbezogene technische Grundkenntnisse sowie Kenntnisse über die Manz-Gruppe verfügen oder bereit sein, sich diese Kenntnisse zu Beginn ihrer Amtszeit anzueignen. Ferner muss erkennbar sein, dass den Aufsichtsratsmitgliedern unter Berücksichtigung ihrer beruflichen Verpflichtungen und weiteren Aufsichtsratsmandate für die Tätigkeit im Aufsichtsrat der Gesellschaft genügend Zeit zur Verfügung steht.

- » Der Aufsichtsrat soll stets so zusammengesetzt sein, dass er insgesamt über die erforderlichen besonderen Kenntnisse und Erfahrungen aus verschiedenen fachlichen Bereichen verfügt, die für die Gesellschaft wesentlich sind. Im Rahmen der Wahlvorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung berücksichtigt der Aufsichtsrat die Ziele für seine Zusammensetzung und strebt an, dass das folgende Kompetenzprofil für das Gesamtgremium ausgefüllt wird:
 - Erfahrung als Mitglied der oberen Führungsebene eines mittelständischen Unternehmens
 - Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren
 - Kenntnisse und Erfahrungen in der Branche Maschinenbau oder in anderen Branchen, in denen die Manz-Gruppe tätig ist
 - Erfahrungen im Management von international tätigen Unternehmen

- » Zur Wahl als Mitglied des Aufsichtsrats sollen in der Regel nur Personen vorgeschlagen werden, die
 - das 70. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und
 - dem Aufsichtsrat nicht bereits fünf volle Amtszeiten im Sinne von § 102 Absatz 1 AktG oder 25 Jahre angehört haben, es sei denn, dass besondere Umstände im Einzelfall eine Ausnahme rechtfertigen.

- » Der Aufsichtsrat wird sich im Rahmen des Auswahlprozesses für Wahlvorschläge an die Hauptversammlung bemühen, dass ihm bei entsprechender Qualifikation auch Frauen als Mitglieder angehören.

- » Dem Aufsichtsrat sollen unter Berücksichtigung der Eigentümerstruktur in der Regel mindestens zwei unabhängige Mitglieder im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex angehören.

Der Aufsichtsrat der Manz AG hat als Zielgröße für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen gemäß § 111 Absatz 5 AktG im Geschäftsjahr 2017 für den Frauenanteil im Aufsichtsrat eine Zielgröße von 0 % festgelegt. Hierbei wurde bestimmt, dass die Zielgröße bis zum 30. Juni 2022 erreicht oder überschritten werden sollen. Aufgrund der derzeitigen Zusammensetzung des Aufsichtsrats sowie einer grundsätzlich angestrebten Amtskontinuität ist nach Auffassung des Aufsichtsrats nicht zu erwarten, dass der Frauenanteil innerhalb des Bezugszeitraums erhöht werden kann.

c) Umsetzung des Diversitätskonzepts und Erreichung der Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Abgesehen von dem nicht erreichten Frauenanteil erfüllt der Aufsichtsrat der Manz AG in seiner derzeitigen Zusammensetzung sämtliche der vorgenannten Ziele zur Zusammensetzung und füllt das Kompetenzprofil aus. Die Aufsichtsratsmitglieder verfügen über die als erforderlich angesehenen fachlichen und persönlichen Qualifikationen aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen und Sachkenntnisse sowie ihrer persönlichen Eigenschaften. Sie sind in ihrer Gesamtheit mit der Manz-Gruppe sowie dem Sektor, in denen das Unternehmen tätig ist, vertraut.

Professor Dr. Heiko Aurenz (Jahrgang 1961, Mitglied des Aufsichtsrats seit dem Jahr 2001) wurde aufgrund seiner Kenntnisse und Erfahrungen aus seiner Tätigkeit in der Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung als unabhängiges Mitglied des Aufsichtsrats mit Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung (§ 100 Abs. 5 AktG) benannt. Professor Dr. Aurenz war er über mehrere Jahre in der Abschlussprüfung tätig. Fragen der Rechnungslegung stellen einen Hauptbestandteil seiner Tätigkeit als Unternehmensberater dar.

Dieter Manz (Jahrgang 1961, Mitglied des Aufsichtsrats seit Juli 2017) hat als Unternehmensgründer und langjähriger Vorstandsvorsitzender der Manz AG besonders gute Kenntnisse über die Manz-Gruppe sowie über ihre Absatzmärkte und das jeweilige Wettbewerbsumfeld. Zudem erfüllt er durch seine bisherige Tätigkeit das angestrebte Kompetenzprofil sowohl im Hinblick auf die Führungserfahrung bei einem mittelständischen international tätigen Unternehmen als auch auf Kenntnisse und Erfahrungen in der Branche Maschinenbau und anderen Branchen, in denen die Manz-Gruppe tätig ist. Dieter Manz wurde zudem als unabhängiges Mitglied des Aufsichtsrats mit Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung (§ 100 Abs. 5 AktG) benannt. Die hierfür erforderlichen Kenntnisse im Bereich der Rechnungslegung hat er als langjähriger Vorstandsvorsitzender und als Mitglied des Aufsichtsrats der Manz AG erworben.

Professor Dr. Michael Powalla (Jahrgang 1963, Mitglied des Aufsichtsrats seit Juni 2011) verfügt als Leiter des Geschäftsbereichs Photovoltaik und Mitglied des Vorstands des Zentrums für Sonnenenergie- und Wasserstoff-Forschung Baden-Württemberg (ZSW) sowie als Professor für Dünnschichtphotovoltaik am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) insbesondere über umfassende Kenntnisse und Erfahrungen in der Photovoltaikbranche.

Dr. Zhiming Xu (Jahrgang 1973, Mitglied des Aufsichtsrats seit Oktober 2017) bringt neben seinem technischen Sachverstand in den Bereichen Maschinenbau und Maschinensteuerung sowie seinen Kenntnissen über die chinesischen Märkte auch seine Erfahrungen aus seiner leitenden Managementtätigkeit als Technikvorstand der Shanghai Electric Automation Group bei der Shanghai Electric Group Co., Ltd. in die Arbeit des Aufsichtsrats ein.

Aspekte der Diversität sind im Aufsichtsrat, abgesehen von seiner rein männlichen Zusammensetzung, berücksichtigt. Er verfügt über eine angemessene Erfahrungs- und Altersstruktur. Dem Aufsichtsrat gehören zwei Mitglieder mit einer langjährigen internationalen Erfahrung an. Ferner ist in dem Gremium eine angemessene Vielfalt im Hinblick auf den Bildungs- und Berufshintergrund vertreten. Die Mitglieder verfügen durchweg

über eine akademische Bildung. Ihre technischen und betriebs- wirtschaftlichen Kenntnisse und Erfahrungen entsprechen in ihrer Bandbreite den Anforderungen der Manz-Gruppe als international agierendes Hightech-Maschinenbauunternehmen.

Die Regelgrenzen für das Alter der Mitglieder des Aufsichtsrats und die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat von fünf vollen Amtszeiten im Sinne von § 102 Absatz 1 AktG oder von 25 Jahren im Zeitpunkt des Wahlvorschlags sind ebenfalls bei sämtlichen Mitgliedern eingehalten.

Dem Aufsichtsrat gehört zudem eine nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder an. Nach Auffassung des Vorstands und des Aufsichtsrats sind gegenwärtig die Mitglieder des Aufsichtsrats Professor Dr. Heiko Aurenz, Dieter Manz und Professor Dr. Michael Powalla als unabhängig im Sinne der Empfehlung C.7 des Kodex anzusehen, indem sie unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand sowie unabhängig von einem kontrollierenden Aktionär sind. Hinsichtlich des Vorsitzenden Professor Dr. Aurenz ist zwar ein in der Empfehlung C.7 Unterabsatz 2 des Kodex genannter Indikator erfüllt, indem er dem Aufsichtsrat der Manz AG seit mehr als zwölf Jahren angehört. Jedoch verfügt Herr Professor Dr. Aurenz nach Einschätzung von Vorstand und Aufsichtsrat auch weiterhin über die erforderliche kritische Distanz zum Vorstand der Gesellschaft, wozu auch seine finanzielle Unabhängigkeit beiträgt. Die Amtszeit des stellvertretenden Vorsitzenden Dieter Manz als Vorstandsvorsitzender endete bereits im Jahr 2017 und damit mehr als zwei Jahre vor seiner erneuten Wahl in den Aufsichtsrat im Jahr 2021, so dass der betreffende Indikator gemäß der Empfehlung C.7 Unterabsatz 2 des Kodex nicht erfüllt ist. Bei dem Mitglied Professor Dr. Michael Powalla ist zwar ebenfalls ein in der Empfehlung C.7 Unterabsatz 2 des Kodex genannter Indikator erfüllt, indem er als Leiter des Geschäftsbereichs Photovoltaik beim Zentrum für Sonnenenergie- und Wasserstoff-Forschung Baden-Württemberg (ZSW) tätig ist, das Geschäftsbeziehungen zur Manz AG unterhält. Die von der Manz AG an das ZSW erteilten Aufträge sind jedoch von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung, so dass sie nicht wesentlich sind und nach Einschätzung von Vorstand und Aufsichtsrat der Unabhängigkeit daher nicht entgegenstehen. Insofern hat sich bisher auch noch in keinem Fall eine Interessenkollision ergeben. Damit ist mehr als die Hälfte der Mitglieder des Aufsichtsrats als unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand anzusehen.

Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats ist im Sinne der Empfehlung C.6 Halbsatz 2 des Kodex auch die Eigentümerstruktur berücksichtigt. Die Gesellschaft hat keinen kontrollierenden Aktionär. Das Mitglied Dieter Manz ist im Sinne der Empfehlung C.13 des Kodex wesentlich an der Manz AG beteiligt. Das Mitglied Dr. Zhiming Xu ist bei der Shanghai Electric Group Co., Ltd. tätig, deren deutsche Tochtergesellschaft Shanghai Electric Germany Holding GmbH im Sinne der Empfehlung C.13 des Kodex wesentlich an der Manz AG beteiligt ist. Die Mitglieder Professor Dr. Heiko Aurenz und Professor Dr. Michael Powalla sind auch unabhängig von wesentlich an der Gesellschaft beteiligten Aktionären.

3. Diversität in Führungspositionen

Auch bei der Besetzung von Führungspositionen in der Manz-Gruppe achtet der Vorstand auf Vielfalt (Diversity) und strebt dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen an. Diese Ziele sollen neben einer ausgewogenen fachlichen Qualifikation verfolgt werden.

Der Vorstand der Manz AG hat als Zielgröße für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen gemäß § 76 Absatz 4 AktG im Geschäftsjahr 2017 für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands (dies sind die Bereichsleiter) eine Zielgröße von 5 % sowie für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands (dies sind die Abteilungsleiter) eine Zielgröße von 0 % festgelegt. Hierbei wurde bestimmt, dass die Zielgrößen jeweils bis zum 30. Juni 2022 erreicht oder überschritten werden sollen.

Im Geschäftsjahr 2021 gehörte keine Frau der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands an. Da Frauen in technisch orientierten Berufen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind, stellt es auch für die Manz AG eine Herausforderung dar, Mitarbeiterinnen zu gewinnen und diese bei ihrer Entwicklung zu Führungskräften zu unterstützen.

Als international tätiges Unternehmen verfügt die Manz-Gruppe über einen hohen Anteil ausländischer Mitarbeiter und Führungskräfte, insbesondere in Asien. In den verschiedenen Konzerngesellschaften sind Mitarbeiter und Führungskräfte aus 31 Nationen

(Vorjahr: 26 Nationen) und bei der Manz AG selbst aus 25 Nationen (Vorjahr: 25 Nationen) tätig. Zur Förderung einer größeren Internationalität auf der oberen Führungsebene ergriff der Vorstand weiterführende Maßnahmen. So wurden neben zweimal jährlich stattfindenden internationalen Strategiemeetings auch diverse Werkzeuge zur Mitarbeiterführung und deren Qualifikation auf internationaler Ebene erarbeitet und implementiert.

Der Anteil der Frauen an den Mitarbeitern der Manz-Gruppe betrug Ende des Geschäftsjahres 2021 analog dem Vorjahr knapp 18%. In Führungspositionen sind Frauen jedoch noch nicht angemessen repräsentiert. Die Gesellschaft verfügt über ein flexibles Arbeitszeitmodell, durch das sowohl Teilzeitarbeit als auch gleitende Arbeitszeiten ermöglicht werden.

V. Compliance Management System

Die Manz-Gruppe verfügt nach unserer eigenen Einschätzung über ein angemessenes, an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance Management System, dessen Grundzüge nachstehend gemäß der Empfehlung A.2 des Kodex offengelegt werden.

1. Bedeutung von Compliance für Manz

Als international agierendes börsennotiertes Unternehmen ist das Thema Compliance für die Manz-Gruppe von besonderer Bedeutung und entsprechend komplex. Dabei sind nationale Rechtssysteme sowie politische, soziale und kulturelle Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.

Auf der Grundlage einer internen Risikoanalyse haben wir Maßnahmen zur Minimierung dieser Risiken definiert und einen Prozess fortgesetzt, um ein Compliance Management System gruppenweit zu installieren. Damit dieses effektiv ist, muss sich unser Compliance Management System an geschäftsspezifische Risiken und mehrere lokale gesetzliche Anforderungen anpassen.

2. Bekenntnis zur Compliance-Verantwortung

Das Management und die Mitarbeiter der Manz-Gruppe bekennen sich ausdrücklich zur Einhaltung aller anwendbaren rechtlichen Vorgaben und zum Prinzip ethischer und moralischer Integrität. Der vom Vorstand erlassene und für alle Mitarbeiter und Führungskräfte der Manz-Gruppe verbindliche "Verhaltenskodex der Manz AG" legt dar, wie wir unsere Compliance-Aufgaben erfüllen. Er umfasst insbesondere die nachstehenden Aspekte:

a) Verhalten im geschäftlichen und betrieblichen Umfeld

(1) Einhaltung von Recht und Gesetz

Wir, das heißt alle Mitarbeiter und Führungskräfte (zusammen "Mitarbeiter") der Manz-Gruppe ("Manz"), halten die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen und betrieblichen Richtlinien ein. Wir beachten die geltenden rechtlichen Verbote und Pflichten, auch wenn damit kurzfristige wirtschaftliche Nachteile oder Schwierigkeiten für das Unternehmen oder einzelne Personen verbunden sind. Besonders gefordert sind die Führungskräfte, die im Rahmen ihrer Vorbildfunktion diesen Anforderungen im besonderen Maße gerecht werden müssen. Sofern nationale Gesetze restriktivere Regelungen aufweisen als die bei Manz geltenden Vorschriften, geht das nationale Recht vor.

(2) Vermeidung von Interessenkonflikten

Bei Manz werden Geschäftsentscheidungen ausschließlich im besten Interesse des Unternehmens getroffen. Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen sollten schon im Ansatz vermieden werden. Treten sie trotzdem auf, sind sie unter Beachtung von Recht und Gesetz sowie der geltenden Richtlinien zu lösen. Voraussetzung hierfür ist die transparente Offenlegung des Konflikts.

Nebentätigkeiten müssen im Rahmen der jeweiligen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen grundsätzlich angezeigt und genehmigt werden. Nebentätigkeiten bei Wettbewerbern der Manz-Gruppe können grundsätzlich nicht genehmigt werden.

(3) Faires Verhalten im Wettbewerb

Manz setzt sich im Wettbewerb durch Qualität, Innovationsstärke und globale Präsenz durch. Um das Vertrauen von Kunden und Geschäftspartnern zu erhalten, lehnen wir jede Form von Korruption ab. Das heißt, jeder Mitarbeiter hält in seinem Verantwortungsbereich die wettbewerbsrechtlichen Regelungen ein. Kartellrechtswidrige Absprachen mit Wettbewerbern, zum Beispiel über Preise oder sonstige Konditionen, sind untersagt.

Lieferanten werden nach objektiven, nachvollziehbaren Kriterien beauftragt. Unsachliche Gründe dürfen bei der Auswahl keine Rolle spielen.

Auch bei Einladungen, Geschenken oder finanziellen Zuwendungen achten wir darauf, dass daraus keine Einflussnahme auf Geschäftsaktivitäten abgeleitet werden können.

Bei der Beauftragung von Personen zur Vermittlung von Geschäften achtet Manz darauf, dass Provisionszahlungen und sonstige Vergütungen eine angemessene Höhe im Verhältnis zur erbrachten Gegenleistung haben.

Manz ist international tätig. Relevante Handelskontrollen und die Vorschriften zur Import- und Exportkontrolle sowie zu Embargos werden eingehalten.

Manz ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um Geldwäsche in ihrem Einflussbereich zu unterbinden.

(4) Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiter sind neben dem wirtschaftlichen Erfolg ein wichtiges Unternehmensziel. Jeder unserer Mitarbeiter fördert die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsumfeld, indem er sich an die Vorschriften hält.

(5) Schonender Umgang mit Ressourcen

Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen achten wir darauf, die negativen Auswirkungen auf Umwelt und Klima durch verantwortungsvollen Umgang mit den eingesetzten oder genutzten Ressourcen so gering wie möglich zu halten.

Jeder Mitarbeiter trägt dabei Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

b) Umgang mit Informationen

(1) Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen

Wir achten darauf, dass andere Unternehmen keine Kenntnis von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen von Manz erlangen. Es ist den Mitarbeitern von Manz auch strikt untersagt, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse anderer Unternehmen auszuforschen.

Den Mitarbeitern von Manz ist bewusst, welche Wichtigkeit Geheimhaltungsvereinbarungen haben. Auch über das Gesetz hinausgehende vertragliche Vertraulichkeitsverpflichtungen sind daher stets einzuhalten.

Mitarbeiter, die konkrete Informationen über nicht öffentlich bekannte Umstände besitzen, deren öffentliches Bekanntwerden geeignet ist, den Börsen-

oder Marktpreis der Manz-Aktie oder daraus abgeleiteter Finanzinstrumente erheblich zu beeinflussen, dürfen nicht mit Aktien oder anderen Finanzinstrumenten der Manz AG auf der Grundlage dieser Insiderinformationen handeln oder diese Informationen weitergeben, gleichgültig, ob die Mitteilung der Insiderinformation willentlich oder unter grober Außerachtlassung der gebotenen Sorgfalt geschieht.

(2) Datenschutz und Datensicherheit

Manz legt größten Wert auf die Sicherheit der Daten seiner Mitarbeiter und Geschäftspartner. Ohne eine Einwilligung des Betroffenen oder eine gesetzliche Zulässigkeit dürfen keine personenbezogenen Daten erhoben oder verarbeitet werden.

Bei der Verwendung persönlicher Daten im Geschäftsverkehr müssen alle Mitarbeiter von Manz den Schutz der Privatsphäre beachten und personenbezogene Daten vertraulich behandeln.

Daten über die Identität von Geschäftspartnern und den Gegenstand von Geschäftsbeziehungen werden durch geeignete technische Maßnahmen vor dem unberechtigten Zugriff Dritter geschützt.

(3) Berichterstattung

Der transparenten und wahrheitsgemäßen Kommunikation sowohl in der internen wie auch der externen Berichterstattung kommt bei Manz ein hoher Stellenwert zu. Jeder Mitarbeiter achtet darauf, dass externe Berichte, Aufzeichnungen und andere Unterlagen des in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Regeln und Standards und somit stets vollständig und richtig sind sowie zeit- und systemgerecht erfolgen.

c) Ethisch und moralisch integriertes Verhalten

(1) Respekt

Die Mitarbeiter von Manz sind einem stets respektvollen Umgang verpflichtet. Jegliche Diskriminierung im Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern und Geschäftspartnern aus Gründen des Alters, einer Behinderung, der Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Religionszugehörigkeit, Weltanschauung oder sonstiger persönlicher Eigenschaften ist zu unterlassen.

Eine Kultur der Chancengleichheit, des wechselseitigen Vertrauens und gegenseitiger Achtung ist für uns von großer Bedeutung.

Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte und unterstützen ihre Einhaltung. Wir lehnen jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit strikt ab.

Wir respektieren das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie den Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre. Jedem Mitarbeiter sollte jedoch bewusst sein, dass er durch sein Verhalten und Auftreten in der Öffentlichkeit auch als Repräsentant des Unternehmens wahrgenommen werden kann.

(2) Angemessene Vergütung

Das Recht auf eine angemessene Vergütung wird für alle Beschäftigten anerkannt. Die Entlohnung und die sonstigen Leistungen entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen und lokalen gesetzlichen Normen.

(3) Gesellschaftliches Engagement

Wir engagieren uns in unserem lokalen Umfeld in unterschiedlicher Art und Weise. Spenden und andere Formen des gesellschaftlichen Engagements erbringen wir allein im Unternehmensinteresse.

Wir leisten keine finanziellen Zuwendungen, insbesondere Spenden und Sponsoring-Maßnahmen an politische Parteien im In- und Ausland, parteinahe oder parteiähnliche Organisationen, einzelne Mandatsträger oder an Kandidaten für politische Ämter. Wir befolgen die gesetzlichen Vorgaben zum Lobbying und vermeiden unter allen Umständen eine unlautere Einflussnahme auf Politik und Gesetzgebung.

3. Compliance-Organisation

Unser Compliance Management System soll sicherstellen, dass unsere Geschäftspraktiken weltweit im Einklang mit diesen Prinzipien stehen und geltendes Recht einhalten.

Manz gibt seinen Mitarbeitern durch interne Verhaltensanweisungen konkrete Vorgaben für rechtlich und ethisch einwandfreies Verhalten. Darüber hinaus wurden verbindliche Vorgaben für die Mitarbeiter in einzelnen Sachgebieten erlassen, so etwa zum Umgang mit Geschenken und Einladungen.

Des Weiteren hat der Vorstand Verantwortlichkeiten und Berichtspflichten im Hinblick auf die Einhaltung des geltenden Rechts festgelegt.

4. Compliance-Training und Beratung

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter in Funktionen mit besonderem Risikoprofil müssen regelmäßig Compliance-Schulungen zum rechtlich korrekten Verhalten im Rahmen ihrer jeweiligen Verantwortungsbereiche absolvieren. Unser unternehmensweites Compliance-Trainingsprogramm besteht aus Präsenzschulungen und webbasierten Trainings.

Ziel ist es, das Bewusstsein für Compliance-Themen aufrecht zu erhalten. Es beginnt mit der Orientierung, die neue Mitarbeiter erhalten und setzt sich fort mit Weiterbildungen und Auffrischkursen, gefolgt von kontinuierlicher Intensivierung der Integritätskultur durch die Führungskräfte.

5. Überwachung der Einhaltung und Schutz von Hinweisgebern

Es wird einmal im Jahr ein Compliance-Bericht erstellt, der dem Vorstand und Aufsichtsrat zur Prüfung vorgelegt wird. Ferner veranlasst der Vorstand die Durchführung von stichprobenartigen Kontrollen anhand von Compliance-Audits.

Jedem Mitarbeiter der Manz-Gruppe steht die Möglichkeit offen, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben. Diese Meldungen werden an unsere Compliance-Organisation weitergeleitet. Darüber hinaus kann mögliches Fehlverhalten auch direkt über den Vorstand oder über Führungskräfte an die Compliance-Organisation gemeldet werden.

Reutlingen, im März 2022

Manz AG

A handwritten signature in black ink, appearing to be "D. Schick".

Managing Board

A handwritten signature in black ink, appearing to be "A. Kunz".

Supervisory Board