

## **Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance Bericht der Manz AG für das Geschäftsjahr 2020**

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 2020 ab. Ferner berichten der Vorstand und der Aufsichtsrat der Manz AG nachstehend gemäß Grundsatz 22 des Deutschen Corporate Governance Kodex ("Kodex") über die Corporate Governance bei der Manz AG.

### **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 2020 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 2020 die folgende "Entsprechenserklärung November 2020" abgegeben:

- I. 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 7. Februar 2017 („**DCGK 2017**“) seit der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 26. November 2019 bis zur Bekanntmachung des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Neufassung vom 16. Dezember 2019 am 20. März 2020 mit der nachstehenden Ausnahme entsprochen wurde.

Die Gesellschaft hat der Empfehlung in Ziffer 3.8 Abs. 3 des DCGK 2017 nicht entsprochen, nach der in einer D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat ein Selbstbehalt in Höhe von mindestens 10 % des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Aufsichtsratsmitglieds vereinbart werden soll, und wird ihr auch künftig nicht entsprechen. Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Manz AG sind der Ansicht, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats ihr Amt auch ohne einen solchen Selbstbehalt sorgfältig und pflichtbewusst wahrgenommen haben und wahrnehmen werden, so dass ein Selbstbehalt die Sorgfalt und das Verantwortungsbewusstsein der Mitglieder des Aufsichtsrats nicht weiter erhöhen würde.

- II. Vorstand und Aufsichtsrat der Manz AG erklären darüber hinaus, dass den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („**DCGK 2020**“) seit deren Bekanntmachung im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020 mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde und künftig entsprechen wird.

1. Neue Empfehlungen des DCGK 2020 zur Verbesserung der Corporate Governance-Publizität

Der DCGK 2020 beinhaltet einige neue Empfehlungen, die einer Verbesserung der Corporate Governance-Publizität dienen. Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex hat dabei insbesondere den Ansatz verfolgt, die Erklärung zur Unternehmensführung

gemäß § 289f HGB zum zentralen Instrument der Berichterstattung über die Corporate Governance zu machen.

Die Veröffentlichung der Regelungsgehalte der Empfehlungen wurde erstmals mit dem DCGK 2020 innerhalb der Erklärung der Unternehmensführung empfohlen. Die Empfehlungen zur Verbesserung der Corporate Governance-Publizität werden umgesetzt, so dass den Empfehlungen künftig entsprochen wird.

- Empfehlung B.2 Hs. 2 (*Veröffentlichung der Nachfolgeplanung*)
- Empfehlung B.5 Hs. 2 (*Veröffentlichung der Altersgrenze für Vorstandsmitglieder*)
- Empfehlung C.8 (*Veröffentlichung der Transparenz der Unabhängigkeit*)
- Empfehlung D.1 Hs. 2 (*Veröffentlichung der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats*)

Außerdem wird die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats in der Fassung vom 22. September 2015 über die Website der Manz AG zugänglich gemacht, so dass der Empfehlung D.1 Hs. 2 künftig auch entsprochen wird.

## 2. Empfehlung G.1 (*Vergütungssystem für den Vorstand*)

Der DCGK 2020 empfiehlt ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Seit Inkrafttreten des DCGK 2020 am 20. März 2020 bis zur Abgabe der vorliegenden Entsprechenserklärung wurde kein neues Vergütungssystem beschlossen und der Hauptversammlung i.S.v. § 120a AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie („ARUG II“) vom 12. Dezember 2019 zur Billigung vorgelegt.

Aufgrund der gesetzlichen Übergangsfrist muss eine solche Vorlage spätestens in der ordentlichen Hauptversammlung 2021 erfolgen. Inwieweit der neuen Empfehlung G.1 zum Vergütungssystem künftig entsprochen werden soll, wird der Aufsichtsrat bei Überprüfung und etwaiger Anpassung des Vergütungssystems anhand der einschlägigen gesetzlichen Vorgaben der ARUG II innerhalb der Übergangsfrist prüfen und entscheiden.

Der DCGK 2020 enthält des Weiteren im Abschnitt G. (*Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat*) neue Empfehlungen zur Vergütung des Vorstands. Folgenden dieser Empfehlungen entspricht das bestehende Vorstandsvergütungssystem nicht vollumfänglich:

- G.2 (*konkrete Zielgesamtvergütung*)

- G.3 (*Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen*)
- G.7 (*Festlegung der Leistungskriterien variabler Vergütungsbestandteile*)
- G.11 (*außergewöhnliche Entwicklung*)

Im Zusammenhang mit der Entscheidung über das der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorzulegende Vergütungssystem wird der Aufsichtsrat auch entscheiden, ob bei zukünftig abzuschließenden oder zu ändernden Vorstandsverträgen den Empfehlungen entsprochen werden soll.

## **II. 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.

## **III. 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.

## **1. Vorstand**

Der Vorstand der Manz AG bestand im Geschäftsjahr 2020 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 der Adresse [www.manz.com](http://www.manz.com) im Bereich "Unternehmen" unter der Rubrik "Konzernstruktur" in der Unterrubrik "Management" verfügbar.

Angaben über das Vorstandsvergütungssystem und die Vergütung der Vorstandsmitglieder sind im Vergütungsbericht als Teil des Lageberichts enthalten.

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.

Die langfristige Nachfolgeplanung i.S. 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.

Vorstandsmitglieder sollen in der Regel maximal mit Wirkung bis zur Vollendung des 65. Lebensjahrs bestellt werden.

## **2. Aufsichtsrat**

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

Die Mitglieder des Aufsichtsrats Professor Dr. Heiko Aurenz (Vorsitzender) und Professor Dr. Michael Powalla (stellvertretender Vorsitzender bis 3. Juli 2018) wurden in der ordentlichen Hauptversammlung 2016 gewählt. Das Mitglied Dieter Manz (stellvertretender Vorsitzender seit 3. Juli 2018) wurde in der ordentlichen Hauptversammlung 2017 gewählt. Das Mitglied Dr. Zhiming Xu wurde auf Antrag durch Beschluss des Amtsgerichts Stuttgart vom 17. Oktober 2017 zum Mitglied des Aufsichtsrats bestellt sowie in der ordentlichen Hauptversammlung 2018 gewählt. Informationen über die Aufsichtsratsmitglieder sind auf der Internetseite der Manz AG unter der Adresse [www.manz.com](http://www.manz.com) im Bereich "Unternehmen" unter der Rubrik "Konzernstruktur" in der Unterrubrik "Management" verfügbar.

Angaben über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sind im Vergütungsbericht als Teil des Lageberichts enthalten.

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 die Einberufung und Leitung der Sitzungen, die Teilnahme der Vorstandsmitglieder und anderer Personen an Sitzungen sowie die Beschlussfassungen des Aufsichtsrats. 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 Aufsichtsrat hat 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 übertragen, insbesondere in den Bereichen des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagements und des internen Revisionsystems, 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 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 (siehe Abschnitt III. 2. dieses Berichts).

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. Festlegung von Zielgrößen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen**

Die Manz AG legte Zielgrößen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen gemäß § 76 Abs. 4, § 111 Abs. 5 AktG zuletzt im Geschäftsjahr 2017 fest. Hierbei wurde bestimmt, dass die Zielgrößen jeweils bis zum 30. Juni 2022 erreicht oder überschritten werden sollen.

Der Aufsichtsrat der Manz AG hat für den Frauenanteil im Aufsichtsrat eine Zielgröße von 0 % festgelegt. Ferner hat der Aufsichtsrat für den Frauenanteil im Vorstand eine Zielgröße von 0 % beschlossen. 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.

Der Vorstand der Manz AG hat 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. Im Geschäftsjahr 2020 gehörte der der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands eine weibliche Bereichsleiterin 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.

## **V. Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie Diversität bei Führungsfunktionen**

Die Manz AG verfügt über zielgerichtete Konzepte im Hinblick auf die Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats, die der Aufsichtsrat im Rahmen seiner aktienrechtlichen Kompetenzen verfolgt. Ferner soll nachstehend auch über die Diversität bei sonstigen Führungsfunktionen des Unternehmens berichtet werden.

### **1. Zusammensetzung des Vorstands**

#### **a) Diversitätskonzept**

Zur Umsetzung der Empfehlung C.1 S.2 des Kodex hat der Aufsichtsrat einen Beschluss gefasst, nach dem der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auch auf Vielfalt (Diversity) achten wird. Hierbei strebt der Aufsichtsrat insbesondere eine angemessene 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.

### **b) Umsetzung des Diversitätskonzepts**

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. Zusammensetzung des Aufsichtsrats**

### **a) Ziele für die Zusammensetzung, Kompetenzprofil und Diversitätskonzept**

Der Aufsichtsrat hat nach Maßgabe von Empfehlung C.1 S.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 (Diversity) 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, Unabhängigkeit 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 aus- gefüllt 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 Abs. 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.

**b) Umsetzung der Ziele für die Zusammensetzung, des Kompetenzprofils und des Diversitätskonzepts**

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) 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. Michael Powalla (Jahrgang 1963) 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. Dieter Manz (Jahrgang 1961) 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. Dr. Zhiming Xu (Jahrgang 1973) 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 betriebswirtschaftlichen Kenntnisse und Erfahrungen entsprechen in ihrer Bandbreite den

Anforderungen der Manz-Gruppe als international agierendes Hightech-Maschinenbauunternehmen.

Die Regelgrenzen für das Alter und die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat von fünf vollen Amtszeiten (25 Jahre) sind ebenfalls berücksichtigt.

Dem Aufsichtsrat gehört zudem eine nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder an. Nach Auffassung des Vorstands und des Aufsichtsrats sind gegenwärtig mindestens zwei Mitglieder des Aufsichtsrats unabhängig im Sinne der Empfehlung C.7 des Kodex, namentlich Professor Dr. Heiko Aurenz und Dr. Zhiming Xu.

### **3. Diversität bei Führungsfunktionen im Unternehmen**

Auch bei der Besetzung von Führungspositionen in der Manz-Gruppe achtet der Vorstand entsprechend der Empfehlung A.1 und des Grundsatzes 3 des Kodex auf Vielfalt (Diversity) und strebt dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen an. Diese Ziele sollen neben einer ausgewogenen fachlichen Qualifikation verfolgt werden. 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 26 Nationen (Vorjahr: 28 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 2020 knapp 18 % (Vorjahr: rund 15 %). 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.

## VI. 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 gelten- den gesetzlichen Regeln und Standards und somit stets vollständig und richtig sind sowie zeit- und systemgerecht erfolgen.

### **c) Ethisch und moralisch integrires 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 Präsenzs Schulungen 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 2021

**Manz AG**

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat