

Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance Bericht der Manz AG für das Geschäftsjahr 2016

Die Manz AG gibt als börsennotierte Gesellschaft die nachstehende Erklärung zur Unternehmensführung bezogen auf die Manz AG und die Manz-Gruppe gemäß §§ 289a, 315 Abs. 5 HGB für das Geschäftsjahr 2016 ab. Ferner berichten der Vorstand und der Aufsichtsrat der Manz AG nachstehend gemäß Ziffer 3.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex ("Kodex") über die Corporate Governance bei der Manz AG.

I. Erklärung gemäß § 161 des Aktiengesetzes

Nach § 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 6. Dezember 2016 die folgende "Entsprechenserklärung Dezember 2015" abgegeben:

"Vorstand und Aufsichtsrat der Manz AG erklären gemäß § 161 Aktiengesetz, dass die Manz AG den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" in der Fassung vom 5. Mai 2015 seit der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 15. Dezember 2015 mit der nachstehenden Ausnahme entsprochen hat sowie dass die Manz AG den Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 5. Mai 2015 künftig mit der nachstehenden Ausnahme entsprechen wird.

Die Gesellschaft hat der Empfehlung in Ziffer 3.8 Abs. 3 des Kodex 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. 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.

Vorstand

Der Vorstand der Manz AG bestand im Geschäftsjahr 2016 bis Ende September 2016 aus drei Mitgliedern und seit Oktober 2016 aus drei Mitgliedern. Informationen über die Vorstandsmitglieder sind auf der Internetseite der Manz AG unter der Adresse www.manz.com im Bereich "Unternehmen" unter der Rubrik "Konzernstruktur" in der Unterrubrik "Management" verfügbar.

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.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Manz AG besteht aus drei Mitgliedern, die von den Aktionären in der Hauptversammlung gewählt werden. Informationen über die Aufsichtsratsmitglieder sind auf der Internetseite der Manz AG unter der Adresse www.manz.com im Bereich "Unternehmen" unter der Rubrik "Konzernstruktur" in der Unterrubrik "Management" verfügbar. Ausschüsse des Aufsichtsrats sind nicht gebildet worden.

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 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 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 in seiner Geschäftsordnung Ziele für seine Zusammensetzung und insbesondere Anforderungsprofile für Aufsichtsratsmitglieder 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 prüft regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit anhand eines Fragenkatalogs. Gegenstand der Effizienzprüfung sind nach der Geschäftsordnung neben qualitativen Kriterien insbesondere die Verfahrensabläufe im Aufsichtsrat sowie die Informationsversorgung des Aufsichtsrats.

IV. Umsetzung des Deutschen Corporate Governance Kodex

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 2016 intensiv mit den Empfehlungen des Kodex befasst.

Diversity bei Führungspositionen im Unternehmen

Bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen achtet der Vorstand entsprechend der Empfehlung in Ziffer 4.1.5 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 28 Nationen und bei der Manz AG selbst aus 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 2016 rund 16 %. 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.

Diversity bei der Zusammensetzung des Vorstands

Zur Umsetzung der Empfehlung in Ziffer 5.1.2 Abs. 1 Satz 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 wird der Aufsichtsrat insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben, indem er sich im Rahmen des Auswahlprozesses für Vorstandsmitglieder bemühen wird, dass dem Vorstand bei entsprechender Qualifikation auch Frauen als Mitglieder angehören.

Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Ferner hat der Aufsichtsrat nach Maßgabe von Ziffer 5.4.1 Abs. 2 des Kodex die nachstehenden konkreten Ziele für seine Zusammensetzung 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 von Ziffer 5.4.2 des Kodex, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder sowie Vielfalt (Diversity) und sehen insbesondere auch eine angemessene Beteiligung von Frauen vor:

- 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 ist der Aufsichtsrat bestrebt, dass die folgenden Anforderungsprofile jeweils durch mindestens ein Mitglied erfüllt werden:
 - 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 mindestens zwei unabhängige Mitglieder im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex angehören.

Die amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats wurden in der ordentlichen Hauptversammlung 2016 gewählt und erfüllen die genannten Anforderungsprofile aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen und ihrer Sachkenntnisse sowie ihrer persönlichen Eigenschaften in vollem Umfang. Herr Professor Dr. Heiko Aurenz wurde aufgrund seiner Kenntnisse und Erfahrungen aus seiner Tätigkeit in der Wirtschaftsprüfung und Unternehmensberatung als unabhängiges Mitglied des Aufsichtsrats mit Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung (§ 100 Abs. 5 AktG) benannt. Herr Professor Dr. Michael Powalla 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. Herr Guoxing Yang bringt neben seinem betriebswirtschaftlichen Sachverstand und seinen Kenntnissen über die chinesischen Märkte vor allem seine Erfahrungen aus seiner Tätigkeit in der Geschäftsführung von in der Maschinenbaubranche agierenden Konzerngesellschaften der Shanghai Electric Group sowie im Bereich Business Development in die Arbeit des Aufsichtsrats ein.

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

Der Aufsichtsrat der Manz AG hat für den Frauenanteil im Aufsichtsrat eine Zielgröße von 1/3 festgelegt, die bis zum 30. Juni 2017 erreicht oder überschritten werden soll.

Der Aufsichtsrat der Manz AG hat für den Frauenanteil im Vorstand eine Zielgröße von 0 % festgelegt, die bis zum 30. Juni 2017 erreicht oder überschritten werden soll.

Der Vorstand der Manz AG hat für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands (dies sind die Bereichsleiter) eine Zielgröße von 0 % festgelegt, die bis zum 30. Juni 2017 erreicht oder überschritten werden soll.

Der Vorstand der Manz AG hat für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands (dies sind die Abteilungsleiter) eine Zielgröße von 3 % festgelegt, die bis zum 30. Juni 2017 erreicht oder überschritten werden soll.

VI. Vermeidung von Interessenkonflikten sowie Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder

Mit der Ebner Stolz Management Consultants GmbH, Stuttgart, bei der Prof. Dr. Heiko Aurenz Geschäftsführer ist, wurden im Geschäftsjahr 2016 Umsätze in Höhe von 71 TEUR getätigt.

Gesellschaften der TRUMPF-Gruppe, bei der das bis zur Hauptversammlung am 12. Juli 2016 amtierende Mitglied des Aufsichtsrats Dr.-Ing. E.h. Dipl.-Ing. Peter Leibinger geschäftsführender Gesellschafter ist, unterhalten als Lieferanten Geschäftsbeziehungen zur Gesellschaft. So haben diese von der Gesellschaft für ihre Lieferungen von Lasersystemen im Geschäftsjahr 2016 Vergütungen in Höhe von insgesamt 5.990 TEUR erhalten. Ein konkreter Interessenkonflikt ist durch diese geschäftliche Beziehung nicht aufgetreten.

Das Mitglied des Aufsichtsrats Professor Dr. Michael Powalla ist Leiter des Geschäftsbereichs Photovoltaik und Mitglied des Vorstands des Zentrums für Sonnenenergie- und Wasserstoff-Forschung Baden-Württemberg (ZSW), das Geschäftsbeziehungen zur Manz-Gruppe unterhält. So hat das ZSW im Geschäftsjahr 2016 für die aufgrund eines im Jahr 2011 geschlossenen Vertrags erfolgte Erteilung von Lizenzen an Patenten und Know-how im Bereich der Dünnschichtphotovoltaik sowie für Dienstleistungen auf dem Gebiet der Forschung und Entwicklung von der Manz-Gruppe, Lizenzgebühren und Vergütungen in Höhe von insgesamt 1.577 TEUR erhalten. Gleichzeitig hat die Manz-Gruppe an das ZSW Aufträge im Geschäftsjahr 2016 in Höhe von TEUR 1.713 fakturiert. Ein konkreter Interessenkonflikt ist durch diese geschäftliche Beziehung nicht aufgetreten.

Darüber hinaus ist Professor Dr. Michael Powalla Professor für Dünnschichtphotovoltaik am Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Lichttechnisches Institut, Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik. Mit dem Karlsruher Institut für Technologie (KIT) wurde im Geschäftsjahr 2016 ein Umsatz von TEUR 3 getätigt.

Das Mitglied des Aufsichtsrats Guoxing Yang ist stellvertretender Direktor der Abteilung Business Development der Shanghai Electric Group Co., Ltd., die an der Manz AG über eine Tochtergesellschaft mit einem gemeldeten Stimmrechtsanteil von 19,67 % beteiligt ist. Die Manz AG hat im Januar 2017 mit der Shanghai Electric Group Co., Ltd. und der Shenhua Group Co., Ltd. – zwei der führenden Unternehmen der chinesischen Energieindustrie – eine strategische Zusammenarbeit im Bereich der CIGS-Dünnschicht-Solartechnologie vereinbart. Ziel der Kooperation ist die nachhaltige Weiterentwicklung und die Vermarktung der CIGS-Dünnschicht-Solartechnologie der Manz AG. In diesem Zusammenhang haben chinesische Joint-Venture-Gesellschaften, an denen die Shanghai Electric Group Co., Ltd. beteiligt ist, der Manz AG Aufträge für vollständig integrierte Produktionslinien für CIGS-Dünnschicht-Solarmodule (CIGSfab) in Höhe von insgesamt 263 Mio. EUR erteilt. Ein konkreter Interessenkonflikt ist durch diese geschäftliche Beziehung nicht aufgetreten.

Interessenkonflikte von Vorstands- oder Aufsichtsratsmitgliedern, die dem Aufsichtsrat gegenüber offen zu legen sind, sind im Übrigen nicht aufgetreten.

Der Aufsichtsrat ist nach eingehender Prüfung der Auffassung, dass die oben genannten geschäftlichen Beziehungen die Meinungsbildung der betreffenden Mitglieder nicht beeinflussen und die unabhängige Beratung und Überwachung des Vorstands durch den Aufsichtsrat nicht beeinträchtigen. Diese sind nach der Auffassung des Aufsichtsrats nicht geeignet, einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt zu begründen. Dem Aufsichtsrat gehört nach seiner Einschätzung eine ausreichende Anzahl unabhängiger Mitglieder an.

VII. Aktienbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat

Der Vorstandsvorsitzende Dieter Manz war zum 28. Februar 2017 mit 1.909.700 Aktien an der Gesellschaft beteiligt; dies entspricht rund 24,66 % des Grundkapitals der Manz AG. Die Ehefrau von Herrn Dieter Manz hielt zu diesem Zeitpunkt 205.854 Aktien; dies entspricht rund 2,66 % des Grundkapitals. Zum selben Tag hielten das Vorstandsmitglied Martin Hipp 522 und das Vorstandsmitglied Martin Drasch 300 Aktien der Gesellschaft.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats Professor Dr. Heiko Aurenz war zum 28. Februar 2017 mit 1.470 Aktien an der Gesellschaft beteiligt.

VIII. Manz Performance Share Plan 2012 und 2015

Grundlagen

Die auf der Grundlage des Manz Performance Share Plans 2012 gewährten sowie auf der Grundlage des Manz Performance Share Plans 2015 gewährten und zu gewährenden Bezugsrechte auf Manz-Aktien sollen die Vorstandsmitglieder sowie weitere Führungskräfte der Manz-Gruppe zu einer nachhaltigen Steigerung des internen und externen Unternehmenswerts anregen und damit ihre Interessen mit denen der Aktionäre, aber auch der übrigen Stakeholder, wirksam verknüpfen.

Manz Performance Share Plan 2015

Ermächtigung

Die Hauptversammlung vom 7. Juli 2015 hat den Vorstand ermächtigt, bis zum 30. Juni 2020 einschließlich mit Zustimmung des Aufsichtsrats einmalig oder mehrmals insgesamt bis zu 59.000 Bezugsrechte ("Performance Shares") auf insgesamt bis zu 118.000 auf den Inhaber lautende Stückaktien der Manz AG an Mitglieder der Geschäftsführungen von verbundenen Unternehmen der Manz AG sowie an Führungskräfte der Manz AG unterhalb des Vorstands und Führungskräfte von verbundenen Unternehmen der Manz AG unterhalb der Geschäftsführungen, jeweils im In- und Ausland, zu gewähren. Der Aufsichtsrat wurde ermächtigt, bis zum 30. Juni 2020 einschließlich einmalig oder mehrmals insgesamt bis zu 56.000 Bezugsrechte ("Performance Shares") auf insgesamt bis zu 112.000 auf den Inhaber lautende Stückaktien der Manz AG an Mitglieder des Vorstands der Manz AG zu gewähren.

Funktionsweise des Manz Performance Share Plans 2015

Die Wartezeit für die Ausübung der Bezugsrechte beträgt mehr als vier Jahre. Bei Ausübung von Bezugsrechten nach Ablauf der Wartezeit und innerhalb der Aus-

übungszeiträume von drei Monaten nach der jeweiligen ordentlichen Hauptversammlung werden an die Bezugsberechtigten Aktien der Manz AG zum Ausübungspreis in Höhe des gesetzlich vorgeschriebenen geringsten Ausgabebetrags, derzeit 1,00 EUR, ausgegeben.

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

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

Für das Erfolgsziel EBITDA-Marge besteht der Minimalwert in einer EBITDA-Marge von 5 %. Die Zielvorgabe besteht in einer EBITDA-Marge von 10 %. Der Maximalwert für das Erfolgsziel EBITDA-Marge ist bei einer EBITDA-Marge von 15 % erreicht. Für das Erfolgsziel Unternehmenswertentwicklung besteht der Minimalwert in einer Unternehmenswertentwicklung von 0 %. Die Zielvorgabe besteht in einer Unternehmenswertentwicklung von 20 %. Der Maximalwert für dieses Erfolgsziel ist bei einer Unternehmenswertentwicklung von 30 % erreicht.

Für jede anfängliche Zahl der Performance Shares können entsprechend dem Gesamt-Zielerreichungsgrad für die jeweilige Tranche bis zu zwei Aktien der Manz AG ausgegeben werden. Der Wert der Performance Shares bei Ausübung ist jedoch auf 300 % des Werts der Performance Shares bei Zuteilung begrenzt, indem bei einer Überschreitung die endgültige Zahl der Performance Shares entsprechend reduziert wird (Cap). Der Aufsichtsrat und der Vorstand sind ferner berechtigt, im Falle außerordentlicher Entwicklungen nach ihrem Ermessen die Ausübbarkeit der den Mitgliedern des Vorstands und den weiteren Führungskräften gewährten Performance Shares zu begrenzen.

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

Auf Grundlage des Manz Performance Share Plans 2015 gewährte Bezugsrechte

Im Geschäftsjahr 2015 hat der Aufsichtsrat aufgrund des Manz Performance Share Plans 2015 den Mitgliedern des Vorstands insgesamt 8.028 Bezugsrechte auf bis zu 16.056 Aktien der Manz AG gewährt. Ferner hat der Vorstand im Geschäftsjahr 2015 den Mitgliedern der Geschäftsführungen von verbundenen Unternehmen der Gesellschaft sowie Führungskräften der Gesellschaft unterhalb des Vorstands und Führungskräften von verbundenen Unternehmen der Gesellschaft unterhalb der Geschäftsführungen auf Grundlage des Manz Performance Share Plans 2015 im Geschäftsjahr 2015 insgesamt 6.835 Bezugsrechte auf bis zu 13.670 Aktien der Manz AG gewährt. Insgesamt bestehen diese zum 28. Februar 2017 noch im Umfang von insgesamt 14.863 Bezugsrechten auf bis zu 29.726 Aktien der Manz AG. Die Bezugsrechte können nach Ablauf der Wartezeit und bei Erreichung der Erfolgsziele frühestens im Geschäftsjahr 2019 ausgeübt werden.

Im Geschäftsjahr 2016 hat der Aufsichtsrat aufgrund des Manz Performance Share Plans 2015 den Mitgliedern des Vorstands insgesamt 15.336 Bezugsrechte auf bis zu 30.672 Aktien der Manz AG gewährt. Ferner hat der Vorstand im Geschäftsjahr 2016 den Mitgliedern der Geschäftsführungen von verbundenen Unternehmen der Gesellschaft sowie Führungskräften der Gesellschaft unterhalb des Vorstands und Führungskräften von verbundenen Unternehmen der Gesellschaft unterhalb der Geschäftsführungen auf Grundlage des Manz Performance Share Plans 2015 im Geschäftsjahr 2016 insgesamt 9.902 Bezugsrechte auf bis zu 19.804 Aktien der Manz AG gewährt. Insgesamt bestehen diese zum 28. Februar 2017 noch im Umfang von insgesamt 25.738 Bezugsrechten auf bis zu 50.476 Aktien der Manz AG. Die Bezugsrechte können nach Ablauf der Wartezeit und bei Erreichung der Erfolgsziele frühestens im Geschäftsjahr 2020 ausgeübt werden.

Manz Performance Share Plan 2012

Ermächtigung

Die Hauptversammlung vom 19. Juni 2012 hat den Vorstand ermächtigt, bis zum 31. Mai 2017 einschließlich mit Zustimmung des Aufsichtsrats einmalig oder mehrmals insgesamt bis zu 27.000 Bezugsrechte zum Bezug von insgesamt bis zu 108.000 auf den Inhaber lautenden Stückaktien der Manz AG an die Mitglieder der Geschäftsfüh-

rungen verbundener Unternehmen der Manz AG sowie an Führungskräfte der Manz AG unterhalb des Vorstands und Führungskräfte verbundener Unternehmen, jeweils im In- und Ausland, zu gewähren. Der Aufsichtsrat wurde ermächtigt, bis zum 31. Mai 2017 einschließlich einmalig oder mehrmals insgesamt bis zu 37.000 Bezugsrechte zum Bezug von insgesamt bis zu 148.000 auf den Inhaber lautenden Stückaktien der Manz AG an Mitglieder des Vorstands der Manz AG zu gewähren.

Die Ermächtigung wurde durch Beschluss der Hauptversammlung vom 7. Juli 2015 aufgehoben, soweit auf der Grundlage dieser Ermächtigung noch keine Bezugsrechte ausgegeben worden sind.

Funktionsweise des Manz Performance Share Plans 2012

Die Wartezeit für die Ausübung der Bezugsrechte beträgt mehr als vier Jahre. Bei Ausübung von Bezugsrechten nach Ablauf der Wartezeit und innerhalb der Ausübungszeiträume von drei Monaten nach der jeweiligen ordentlichen Hauptversammlung werden an die Bezugsberechtigten Aktien der Manz AG zum Preis von je 1,00 EUR ausgegeben.

Die Bezugsrechte können jedoch nur ausgeübt werden, wenn und soweit das jeweilige Erfolgsziel erreicht wurde (Performance-Komponente). Das Erfolgsziel für jede einzelne Tranche besteht in dem Mittelwert der EBIT-Margen (Betriebsergebnis (EBIT) im Verhältnis zum Umsatz), die den geprüften und gebilligten Konzernjahresabschlüssen des Manz-Konzerns nach IFRS für das Geschäftsjahr, in dem die Wartezeit endet, sowie für die drei vorangehenden Geschäftsjahre zu entnehmen sind. Die Bezugsrechte sind nur dann ausübbar, wenn eine durchschnittliche EBIT-Marge von mindestens 5 % (Mindestziel) erreicht wird. Wird das Mindestziel erreicht oder übertroffen, ist bei der Berechnung der Anzahl der auf ein Bezugsrecht auszugebenden Aktien ein Erfolgsfaktor anwendbar, der sich nach der in dem Manz Performance Share Plan 2012 näher aufgeführten, oberhalb des Standardziels progressiv ansteigenden Staffelung richtet. Die Staffelung des Erfolgsfaktors reicht von dem Faktor 0,5 bei Erreichung des Mindestziels über den Faktor 1,00 bei Erreichung einer durchschnittlichen EBIT-Marge von 10 % (Standard-Ziel) bis zu dem Faktor 2,0 bei einer durchschnittlichen EBIT-Marge von mindestens 15 % (Stretch-Ziel).

Die Anzahl der Aktien, zu deren Bezug die Bezugsrechte berechtigen, hängt ferner von einer Treuekomponente ab, d.h. die Anzahl der bei Ausübung der Bezugsrechte zu gewährenden Aktien erhöht sich mit zunehmender Haltedauer der Bezugsrechte durch den jeweiligen Bezugsberechtigten für den Zeitraum von bis zu vier weiteren Jahren nach Ablauf der Wartezeit von mehr als vier Jahren. Der Treuefaktor reicht nach der in dem Manz Performance Share Plan näher aufgeführten Staffelung von dem Faktor 1,0 bei Ausübung innerhalb des fünften Kalenderjahres nach Ausgabe der Bezugsrechte

bis zum Faktor 2,0 bei Ausübung innerhalb des achten Kalenderjahres nach Ausgabe der entsprechenden Bezugsrechte.

Die Anzahl der von dem jeweiligen Bezugsberechtigten ausgeübten Bezugsrechte wird mit dem jeweils anwendbaren Erfolgsfaktor, der sich nach dem Grad der Erreichung des Erfolgsziels richtet, sowie mit dem jeweils anwendbaren Treuefaktor, der sich nach der Haltedauer der Bezugsrechte richtet, multipliziert. Die so ermittelte Zahl entspricht der Anzahl der Aktien, die der Bezugsberechtigte aufgrund der Ausübung der betroffenen Tranche gegen Zahlung des Ausgabebetrags je Aktie erhält. Je ein Bezugsrecht berechtigt somit – bei Anwendung des maximalen Erfolgsfaktors von 2,0 und des maximalen Treuefaktors von 2,0 – zum Bezug von bis zu vier Aktien der Manz AG.

Vorstand und Aufsichtsrat haben in den Planbedingungen für den Fall außerordentlicher Entwicklungen eine Begrenzungsmöglichkeit für die Ausübbarkeit der den Mitgliedern des Vorstands und den weiteren Führungskräften gewährten Bezugsrechte vorgesehen.

Auf Grundlage des Manz Performance Share Plans 2012 gewährte Bezugsrechte

Im Geschäftsjahr 2012 hat der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern keine Bezugsrechte auf Aktien der Manz AG gewährt. Ebenso hat der Vorstand weiteren Führungskräften der Manz-Gruppe im Geschäftsjahr 2012 keine Bezugsrechte auf Aktien der Manz AG gewährt.

Im Geschäftsjahr 2013 hat der Aufsichtsrat aufgrund des Manz Performance Share Plan 2012 den Mitgliedern des Vorstands insgesamt 2.827 Bezugsrechte auf bis zu 11.308 Aktien der Manz AG gewährt. Ferner hat der Vorstand im Geschäftsjahr 2013 Mitgliedern der Geschäftsführungen von verbundenen Unternehmen der Gesellschaft sowie Führungskräften der Gesellschaft unterhalb des Vorstands und Führungskräften von verbundenen Unternehmen der Gesellschaft unterhalb der Geschäftsführungen aufgrund des Manz Performance Share Plan 2012 insgesamt 6.820 Bezugsrechte auf bis zu 27.280 Aktien der Manz AG gewährt. Insgesamt bestehen diese zum 28. Februar 2017 noch im Umfang von insgesamt 9.647 Bezugsrechten auf bis zu 38.588 Aktien der Manz AG. Die Bezugsrechte können nach Ablauf der Wartezeit und bei Erreichung der Erfolgsziele frühestens im Geschäftsjahr 2018 ausgeübt werden.

Im Geschäftsjahr 2014 hat der Aufsichtsrat aufgrund des Manz Performance Share Plan 2012 den Mitgliedern des Vorstands insgesamt 2.658 Bezugsrechte auf bis zu 10.632 Aktien der Manz AG gewährt. Ferner hat der Vorstand im Geschäftsjahr 2014 Mitgliedern der Geschäftsführungen von verbundenen Unternehmen der Gesellschaft sowie Führungskräften der Gesellschaft unterhalb des Vorstands und Führungskräften von verbundenen Unternehmen der Gesellschaft unterhalb der Geschäftsführungen

aufgrund des Manz Performance Share Plan 2012 insgesamt 2.536 Bezugsrechte auf bis zu 10.144 Aktien der Manz AG gewährt. Diese bestehen zum 28. Februar 2017 noch im Umfang von insgesamt 5.194 Bezugsrechten auf bis zu 20.776 Aktien der Manz AG. Die Bezugsrechte können nach Ablauf der Wartezeit und bei Erreichung der Erfolgsziele frühestens im Geschäftsjahr 2019 ausgeübt werden.

Umfang der bestehenden Performance Shares

In der nachfolgenden Tabelle sind die zum 28. Februar 2017 von Mitgliedern des Vorstands sowie weiteren Führungskräften der Manz-Gruppe gehaltenen Performance Shares (Bezugsrechte) sowie die Höchstzahl der bei ihrer Ausübung auszugebenden Aktien der Manz AG dargestellt:

Bezugsberechtigte	Performance Share Plan 2012		Performance Share Plan 2015	
	Bezugsrechte	Max. Aktien¹⁾	Bezugsrechte	Max. Aktien¹⁾
Dieter Manz (Vorsitzender des Vorstands)	3.479	13.916	10.012	20.024
Martin Hipp (Mitglied des Vorstands)	2.006	8.024	6.676	13.352
Martin Drasch (Mitglied des Vorstands)	0	0	6.676	13.352
Mitglieder Geschäftsführungen verbundener Unternehmen	2.102	8.408	7.274	14.494
Sonstige Führungskräfte	3.869	15.476	9.490	18.980
Summe	11.456	45.824	40.128	80.202

1) Höchstzahl der bei Ausübung der Performance Shares auszugebenden Aktien

Reutlingen, im März 2017

Manz AG

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat