



## **Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance Bericht der Manz AG für das Geschäftsjahr 2017**

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 2017 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. 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 2017 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

15. Dezember 2017 die folgende "Entsprechenserklärung Dezember 2017" 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 6. Dezember 2016 mit der nachstehenden Ausnahme entsprochen hat sowie dass die Manz AG den Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 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.

## **1. Vorstand**

Der Vorstand der Manz AG bestand im Geschäftsjahr 2017 von Januar bis März 2017 aus vier Mitgliedern, von April bis Mai 2017 aus drei Mitgliedern, im Juni 2017 aus vier Mitgliedern und seit dem 5. Juli 2017 wiederum aus drei Mitgliedern. Mitglieder des Vorstands sind Eckhard Hörner-Marass (Vorsitzender), Gunnar Voss von Dahlen (Vorstand Finanzen) und Martin Drasch (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. Angaben über die langfristig orientierte Vergütungskomponente auf der Grundlage des Manz Performance Share Plan 2015 enthält auch der nachstehende Abschnitt VII. dieses Berichts.

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 Richtli-

nien. 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.

## **2. Aufsichtsrat**

Der Aufsichtsrat der Manz AG bestand bis zum 17. August 2017 aus drei Mitgliedern und besteht seitdem 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) wurden in der ordentlichen Hauptversammlung 2016 gewählt. Das Mitglied Dieter Manz wurde in der ordentlichen Hauptversammlung 2017 gewählt. Dr. Zhiming Xu wurde auf Antrag durch Beschluss des Amtsgerichts Stuttgart vom 17. Oktober 2017 zum Mitglied des Aufsichtsrats bestellt. 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.

Nachdem bislang kein Ausschuss des Aufsichtsrats bestand, hat der Aufsichtsrat im Zuge der Erweiterung des Aufsichtsrats auf vier Mitglieder im September 2017 erstmals 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 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 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 VI. 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. Ferner hat der Aufsichtsrat im Zuge der Erweiterung des Gremiums auf vier Mitglieder den aus zwei Mitgliedern bestehenden Wirtschaftsausschuss gebildet.

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

Die Festlegung von Zielgrößen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen gemäß § 76 Abs. 4, § 111 Abs. 5 AktG, § 25 Abs. 1 EGAktG erfolgte bei der Manz AG erstmals im Geschäftsjahr 2015. Hierbei wurde festgelegt, dass die Zielgrößen jeweils bis zum 30. Juni 2017 erreicht oder überschritten werden sollen. Nach Ablauf dieser Umsetzungsfrist legte die Manz AG erneut Zielgrößen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen gemäß § 76 Abs. 4, § 111 Abs. 5 AktG fest. Hierbei wurde bestimmt, dass die Zielgrößen jeweils bis zum 30. Juni 2022 erreicht oder überschritten werden sollen.

Der Aufsichtsrat der Manz AG hatte für den Frauenanteil im Aufsichtsrat zunächst eine Zielgröße von einem Drittel beschlossen. Während des Bezugszeitraums bis zum 30. Juni 2017 bestand der Aufsichtsrat der Manz AG ausschließlich aus Männern, so dass die Zielgröße von einem Drittel nicht erreicht worden ist. Im Rahmen der jüngsten turnusmäßigen Wahlen zum Aufsichtsrat haben sich die bisherigen Mitglieder des Aufsichtsrats Professor Dr. Heiko Aurenz und Professor Dr. Michael Powalla im Interesse einer Kontinuität der Arbeit des Aufsichtsrats erneut zur Wahl gestellt. Ferner konnte Guoxing Yang, der stellvertretender Direktor der Abteilung Business Development bei der Shanghai Electric Group Co., Ltd. gewesen ist, für den Aufsichtsrat gewonnen werden. Die genannten Personen wurden durch die Hauptversammlung vom 12. Juli 2016 gewählt. Nach dem Ausscheiden von Guoxing Yang wurde Dr. Zhiming Xu, der als Technikvorstand der Shanghai Electric Automation Group bei der Shanghai Electric Group Co., Ltd. tätig ist, durch Beschluss des Amtsgerichts Stuttgart vom 17. Oktober 2017 zum Mitglied des Aufsichtsrats bestellt. Es ist somit zu den genannten Zeitpunkten nicht gelungen, eine Frau als Mitglied des Aufsichtsrats zu bestellen.

Für die Zeit nach dem 30. Juni 2017 hat der Aufsichtsrat der Manz AG für den Frauenanteil im Aufsichtsrat eine Zielgröße von 0 % festgelegt.

Ebenfalls mit einer Umsetzungsfrist bis zum 30. Juni 2017 hatte der Aufsichtsrat der Manz AG für den Frauenanteil im Vorstand eine Zielgröße von 0 % festgelegt. Auch dem Vorstand der Manz AG gehörte während dieses Bezugszeitraums keine Frau an, wodurch jedoch keine Unterschreitung der Zielgröße eingetreten ist. Für den Zeitraum nach dem 30. Juni 2017 hat der Aufsichtsrat für den Frauenanteil im Vorstand weiterhin 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 hatte mit einer Umsetzungsfrist bis zum 30. Juni 2017 für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands (dies sind die Bereichsleiter) eine Zielgröße von 0 % sowie für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands (dies sind die Abteilungsleiter) eine Zielgröße von 3 % festgelegt. In der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands waren während dieses Bezugszeitraums ausschließlich männliche Bereichsleiter tätig, wodurch indes auch hier die Zielgröße nicht unterschritten worden ist. Der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands gehörte während des gesamten Bezugszeitraums eine weibliche Abteilungsleiterin an, so dass die Zielgröße von 3 % insoweit erreicht wurde, wenngleich diese Mitarbeiterin zum 30. Juni 2017 aus der Manz AG ausgeschieden ist.

Für den Zeitraum bis zum 30. Juni 2022 hat der Vorstand der Manz AG 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. Zum Zeitpunkt der Festlegungen war in diesen beiden Führungsebenen keine Frau tätig. 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. Vermeidung von Interessenkonflikten sowie Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder**

Dieter Manz, der dem Aufsichtsrat seit dem 17. August 2017 angehört, war bis zum 4. Juli 2017 Vorstandsvorsitzender der Manz AG. Ein konkreter Interessenkonflikt ist in diesem Zusammenhang nicht aufgetreten. Ferner ist Dieter Manz mit einem gemeldeten Stimmrechtsanteil von 24,66 % an der Manz AG beteiligt, jedoch ist er damit kein "kontrollierender Aktionär" im Sinne von Ziffer 5.4.2 Satz 2 des Kodex.

Das bis zum 12. September 2017 amtierende Mitglied des Aufsichtsrats Guoxing Yang war stellvertretender Direktor der Abteilung Business Development der Shanghai Electric Group Co., Ltd., die an der Manz AG seit Mai 2016 über eine Tochtergesellschaft mit einem gemeldeten Stimmrechtsanteil in Höhe von 19,67 % beteiligt ist. Das am 17. Oktober 2017 bestellte Mitglied des Aufsichtsrats Dr. Zhiming Xu ist Technikkvordstand der Shanghai Electric Automation Group bei der Shanghai Electric Group Co., Ltd. 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 neben der Shenhua Group Co., Ltd. auch 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 im Sinne von Ziffer 5.5 des Kodex, 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 oder die ehemalige Vorstandstätigkeit 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.



## **VI. 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 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 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 ihm gehören mehrere Mitglieder mit einer langjährigen internationalen Erfahrung an. 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 internatio-

nal 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 aus.

## **2. Zusammensetzung des Aufsichtsrats**

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

Der Aufsichtsrat hat nach Maßgabe von Ziffer 5.4.1 Abs. 2 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 von Ziffer 5.4.2 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 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 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 von Ziffer 5.4.2 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 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 (Vorjahr: 28 Nationen) und bei der Manz AG selbst aus 24 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 2017 unverändert 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.

## **VII. Manz Performance Share Plan 2012 und 2015**

### **1. Grundlagen**

Die auf der Grundlage des Manz Performance Share Plan 2012 gewährten sowie auf der Grundlage des Manz Performance Share Plan 2015 gewährten und zu gewährenden Bezugsrechte auf Manz-Aktien sollen die Vorstandsmitglieder so-

wie 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. Über diese Programme soll nachstehend gemäß Ziffer 7.1.3 des Kodex berichtet werden.

## **2. Manz Performance Share Plan 2015**

### *a) 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.

### *b) Funktionsweise des Manz Performance Share Plan 2015*

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 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.

c) *Auf Grundlage des Manz Performance Share Plan 2015 gewährte Bezugsrechte*

Im Geschäftsjahr 2015 hat der Aufsichtsrat 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 insgesamt 6.835 Bezugsrechte auf bis zu 13.670 Aktien der Manz AG gewährt. Diese bestehen zum 28. Februar 2018 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 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 insgesamt 9.902 Bezugsrechte auf bis zu 19.804 Aktien der Manz AG gewährt. Diese bestehen zum 28. Februar 2018 noch im Umfang von insgesamt 25.238 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.

Im Geschäftsjahr 2017 hat der Aufsichtsrat den Mitgliedern des Vorstands insgesamt 4.544 Bezugsrechte auf bis zu 9.088 Aktien der Manz AG gewährt. Ferner hat der Vorstand im Geschäftsjahr 2017 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 insgesamt 13.907 Bezugsrechte auf bis zu 27.814 Aktien der Manz AG gewährt. Diese bestehen zum 28. Februar 2018 noch im Umfang von insgesamt 18.451 Bezugsrechten auf bis zu 36.902 Aktien der Manz AG. Die Bezugsrechte können nach Ablauf der Wartezeit und bei Erreichung der Erfolgsziele frühestens im Geschäftsjahr 2021 ausgeübt werden.

### **3. Manz Performance Share Plan 2012**

#### *a) 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 Geschäftsführungen 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.

b) *Funktionsweise des Manz Performance Share Plan 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.

c) *Auf Grundlage des Manz Performance Share Plan 2012 gewährte Bezugsrechte*

Im Geschäftsjahr 2014 hat der Aufsichtsrat 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 insgesamt 2.536 Bezugsrechte auf bis zu 10.144 Aktien der Manz AG gewährt. Diese bestehen zum 28. Februar 2018 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.

**4. Umfang der bestehenden Performance Shares**

In der nachfolgenden Tabelle sind die zum 28. Februar 2018 von amtierenden und früheren 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. Aktien <sup>1)</sup>	Bezugsrechte	Max. Aktien <sup>2)</sup>
Dieter Manz Vorsitzender des Vorstands (bis 4.7.2017)	1.670	6.680	10.012	20.024
Martin Drasch Mitglied des Vorstands (seit 1.8.2015)	0	0	11.220	22.440
Mitglieder der Geschäftsführungen verbundener Unternehmen	902	3.608	12.109	24.218
Sonstige Führungskräfte	1.634	6.536	18.535	37.070
<b>Summe</b>	<b>4.206</b>	<b>16.824</b>	<b>51.876</b>	<b>103.752</b>

- 1) Höchstzahl der bei Ausübung der Performance Shares auszugebenden Aktien bei maximaler Erreichung der Erfolgsziele sowie maximaler Haltedauer.
- 2) Höchstzahl der bei Ausübung der Performance Shares auszugebenden Aktien bei maximaler Erreichung der Erfolgsziele.

## VIII. 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 Ziffer 4.1.3 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 begonnen, 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 integres 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 2018

**Manz AG**

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat