

CHINA  
CHHAL  
TIGKE  
IT 2018

**05 VORWORT**

**07 NICHTFINANZIELLE KONZERNERKLÄRUNG**

**12 STRATEGIE UND GOVERNANCE**

- 12 Strategie und Ziele
- 14 Einbeziehung von Stakeholdern
- 18 Regeln, Prozesse und Kontrollen
- 18 Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- 19 Nachhaltigkeitsaspekte beim Risikomanagement

**22 UMWELT- UND ARBEITNEHMERBELANGE**

- 22 Umweltbelange
- 23 Arbeitnehmerbelange
- 24 Arbeitssicherheit
- 25 Chancengerechtigkeit und Diversität

**28 SOZIALES UND GEMEINWESEN**

**29 VERMERK DES UNABHÄNGIGEN  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

Im Sinne der besseren Lesbarkeit verzichten wir durchgängig auf geschlechtsdifferenzierende Formulierungen (z. B. „Investorinnen und Investoren“ oder „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“). Die entsprechenden Begriffe gelten im Sinne der Gleichberechtigung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

## NACHHALTIGKEITSBERICHT 2018 UND GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT FÜR DEN MANZ-KONZERN

Sehr geehrte Leser,

als Unternehmen Verantwortung für unsere Mitarbeiter und die Umwelt zu übernehmen, ist nach unserer Überzeugung die entscheidende Grundlage für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg. So bietet die Manz AG ihren Mitarbeitern bereits seit langem in der Manz Academy ein breites Bündel an Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Mit großen Photovoltaik-Anlagen erzeugen wir an unseren Standorten in Deutschland und China einen substantiellen Anteil unseres Strombedarfs mit Sonnenenergie. Darüber hinaus übernehmen wir gesellschaftliche Verantwortung, zum Beispiel durch die jährliche Unterstützung von sozialen Einrichtungen in der Region Neckar-Alb. Das heißt, für uns sind wirtschaftlicher Erfolg und verantwortungsvolles Handeln kein Widerspruch, sondern maßgebliche Faktoren für die Zukunftsfähigkeit des Konzerns.

Als Hightech-Maschinenbauer spielt der Bereich Forschung und Entwicklung eine wichtige Rolle. Mit unseren über 500 Ingenieuren, Technikern und Naturwissenschaftlern an unseren Entwicklungsstandorten konzentrieren wir uns auf die Entwicklung innovativer Produktionstechnologien, standardisierter Maschinenmodule und komplett verketteter, individueller Systemlösungen und Anlagen. Kern unserer Strategie ist es, das Technologieportfolio branchen- und regionenübergreifend einzusetzen. Dieser Technologie- und Know-

how-Transfer bietet neben einer hohen Flexibilität die Möglichkeit, interne Synergien zu erzeugen und diese bestmöglich zu nutzen. Zu diesem Zweck unterhalten wir auch zahlreiche Kooperationen mit namhaften Forschungsinstituten, Universitäten und Hochschulen (siehe hierzu auch ausführlicher Konzernlagebericht im Kapitel „Forschung und Entwicklung“, Seite 37).

Das Know-how über die gesamte Wertschöpfungskette – von der Entwicklung über die Herstellung bis hin zum Vertrieb von innovativen Produkten und Lösungen für unterschiedliche Industrien – ist wesentlich für die Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens. Zudem bieten wir unseren Kunden umfangreiche Dienstleistungen rund um den After-Sales Service, wie etwa Instandhaltung und Wartung oder Umbau und Upgrade von Maschinen und Baugruppen. Unser Unternehmen ist durch die international anerkannte Qualitätsmanagement-Norm ISO 9001 zertifiziert. Damit stellen wir die Erfüllung der Kundenanforderungen sowie weiterer Anforderungen an die Produkt- bzw. Dienstleistungsqualität sicher. In der eigenen Herstellung entsprechen wir zudem den deutschen und internationalen Vorschriften im Umgang mit Gefahrstoffen. Nachhaltigkeitsaspekte bei unseren Endkunden können wir durch die Entwicklung effizienterer Produktionsanlagen und damit einem geringeren Ressourcenverbrauch positiv beeinflussen.

Rund um das Thema „Nachhaltigkeit“ haben wir bereits im Geschäftsjahr 2017 mit einem interdisziplinären Team auf der Grundlage des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) die Aspekte definiert, die einen wesentlichen Einfluss auf die Manz AG bzw. auf die Meinung unserer Stakeholder haben könnten. Diese Definition hat weiterhin Gültigkeit. Als wesentlich wurden Aspekte aus dem Bereich der wirtschaftlichen Leistung und der Arbeitnehmer- bzw. Umweltbelange identifiziert. Das interdisziplinäre Team, welches bereits im letzten Jahr in einen Arbeitskreis überführt wurde, besteht aus Mitarbeitern der Abteilungen Marketing & Unternehmenskommunikation, Investor Relations, Einkauf, Operations, Personal, Finanzen und Auftragsbearbeitung. Sie halten auch den Kontakt zu den Geschäftsbereichen und Tochtergesellschaften, wenn es um Nachhaltigkeitsthemen geht.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2018 ist für den Manz-Konzern zugleich der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht für das Geschäftsjahr 2018 im Sinne der §§ 315b, 315c in Verbindung mit 289c bis 289e des Handelsgesetzbuches (HGB), der der Öffentlichkeit durch Veröffentlichung auf der Internetseite zugänglich gemacht wird. Der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Manz AG für das Geschäftsjahr 2018 wurde im Auftrag des Aufsichtsrats von der BEST AUDIT GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, unter Beachtung des *International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“* zum Zwecke der Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit (Limited Assurance Engagement) bezüglich der gemäß §§ 315b, 315c in Ver-

bindung mit 289c bis 289e HGB geforderten Angaben geprüft.

Unsere Berichterstattung zur Nachhaltigkeit und zu diesem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht orientiert sich an den Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).

Wir freuen uns, Ihnen unseren Nachhaltigkeitsbericht vorstellen zu können und wünschen Ihnen eine gute Lektüre.

Herzliche Grüße

Vorstand der Manz AG

## NICHTFINANZIELLE KONZERNERKLÄRUNG GEMÄSS §§ 315B, 315C UND 289C HGB

Berichtspflichtige Aspekte, sowohl nach dem DNK-Standard als auch nach den Vorschriften des § 289c HGB, sind Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Aspekte, die sich aufgrund des Geschäftsmodells der Manz AG aus dem DNK oder dem Stakeholder-Ansatz ableiten lassen, betreffen Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Aktionäre. Grundsätzlich sind bei den berichtspflichtigen Aspekten nur Angaben zu machen, die dem Verständnis der Geschäftsentwicklung bzw. dem Verständnis der Auswirkungen auf die Geschäftsentwicklung des Konzerns dienen. In der nichtfinanziellen Erklärung im Sinne des § 289b HGB ist das Geschäftsmodell der Kapitalgesellschaft kurz zu beschreiben, hier wird auf das Kapitel „Geschäftsmodell und Strategie“ auf der Seite 32 verwiesen.

### UMWELTBELANGE

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. Die Manz AG erzeugt an ihrem Standort in Reutlingen seit Jahren Strom aus Sonnenenergie, am Standort in China wird darüber hinaus ein substantieller Teil des eigenen Strombedarfs durch eine Photovoltaik-Anlage auf dem Dach des

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

### ARBEITNEHMERBELANGE

Die Manz AG ist davon überzeugt, dass wirtschaftlicher Erfolg und verantwortungsvolles Handeln nicht im Widerspruch zueinander stehen dürfen. Als Unternehmen Verantwortung für seine Mitarbeiter und die Umwelt zu übernehmen, ist, nach Ansicht der Gesellschaft, die entscheidende Grundlage für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg eines hochinnovativen Hightech-Maschinenbauers. So bietet die Manz AG seinen Mitarbeitern bereits seit langem in der Manz Academy ein breites Bündel an Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Das Unternehmen achtet die geltenden Gesetze zum Arbeitnehmerrecht in Deutschland und in den jeweiligen Ländern. Darüber hinaus haben wir in den einzelnen Tochtergesellschaften Gremien gebildet, etwa in Deutschland die freiwillige Mitarbeitervertretung, die sich für Arbeitnehmerbelange einsetzen. Innerhalb des Konzerns wird ein offener und vertrauensvoller Umgang zwischen dem Vorstand, den jeweiligen Geschäftsführern, den Mitarbeitern und deren Interessenvertretungen gepflegt. Zudem verfügt jede Gesellschaft über zentrale Ansprechpartner zu Spezialthemen wie etwa Gleichbehandlung, Arbeitssicherheit oder Gesundheit. Gemeinsam mit den Interessenvertretun-

gen der Arbeitnehmer schaffen wir zuverlässige Arbeitsbedingungen, bspw. durch eine permanente Verbesserung der Arbeitssicherheit und durch Arbeitszeitmodelle für eine flexible Arbeitszeitgestaltung.

## SOZIALBELANGE

Als wichtiger Arbeitgeber in der Region Reutlingen nimmt die Manz AG Verantwortung am Gemeinwesen wahr. In diesem Zusammenhang werden im Rahmen der Initiative „Mitarbeiter im Ehrenamt“ lokale sport- und kulturtreibende Vereine und Organisationen, in denen Mitarbeiter der Manz AG ehrenamtlich tätig sind, durch finanzielle Zuwendungen unterstützt. Darüber hinaus wird die Manz AG ihrer sozialen Verantwortung durch die jährliche Unterstützung von sozialen Einrichtungen gerecht. So konnte im Dezember je ein Spendenscheck über 5.000,- EUR an die KBF Kita „Sonnengarten“ sowie den Tübinger „Förderverein für krebskranke Kinder e. V.“ übergeben werden. Die Mitarbeiter des Unternehmens haben zudem die Möglichkeit, sich an der Spende des Unternehmens zu beteiligen.

## ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte und unterstützen ihre Einhaltung. Wir lehnen jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit strikt ab. Diese und weitere Standards sind in unserem Geschäftspartner-Verhaltenskodex geregelt, der auf unserer Internetseite [www.manz.com](http://www.manz.com) im Bereich „Unternehmen“ zum Download zur Verfügung steht. Sie unterstützen die Bedeutung und unser Ver-

ständnis unseres Wertesystems, dessen Einhaltung wir von allen Geschäftspartnern, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Lieferanten, Berater, Verkäufer, Makler, Händler, Vertragspartner und andere, erwarten.

## BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Compliance bei der Manz AG sichert konzernweit die Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen, einschließlich der Richtlinien, die sich das Unternehmen selber gegeben hat. Die Manz AG setzt sich im Wettbewerb durch Qualität, Innovationsstärke und globale Präsenz durch. Um das Vertrauen von Kunden und Geschäftspartnern zu erhalten, wird jede Form von Korruption abgelehnt. 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. Bei der Beauftragung von Personen zur Vermittlung von Geschäften achtet die Manz AG darauf, dass Provisionszahlungen und sonstige Vergütungen eine angemessene Höhe im Verhältnis zur erbrachten Gegenleistung haben. Die Manz AG ist international tätig. Relevante Handelskontrollen und die Vorschriften zur Import- und Exportkontrolle sowie zu Embargos werden eingehalten. Der Konzern ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um Geldwäsche in ihrem Einflussbereich zu unterbinden.

## MASSGEBLICHKEIT FÜR DEN GESCHÄFTSVERLAUF UND DIE LAGE DER MANZ AG

Maßgeblich für den dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg der Manz AG sind unter dem Gesichtspunkt einer nichtfinanziellen Erklärung die Aspekte Arbeitnehmerbelange ebenso wie der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen. Die Konzepte, die die Manz AG hier verfolgt, sind unter Umweltbelange und Arbeitnehmerbelange ausgeführt.

## MASSGEBLICHE RISIKEN

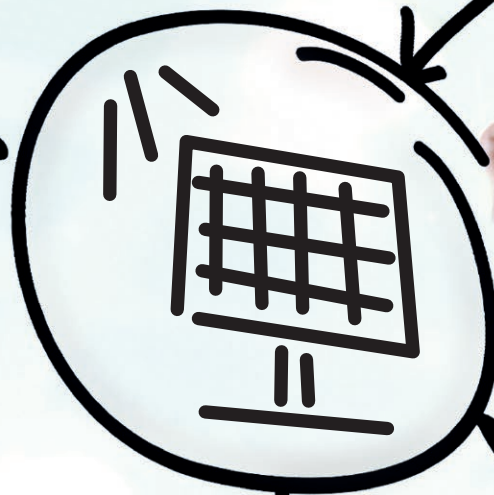
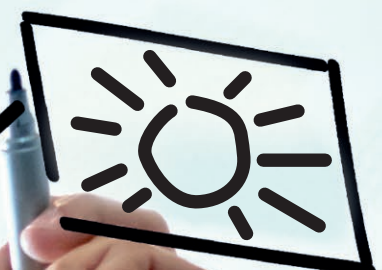
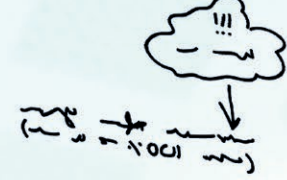
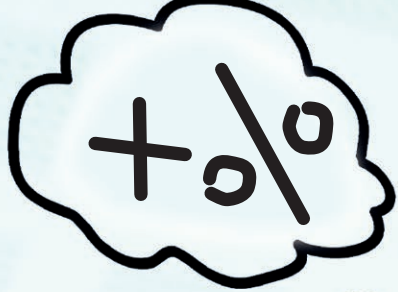
Risiken, die sich aus der wirtschaftlichen Betrachtung der oben genannten Aspekte ergeben, sind im Chancen- und Risikobericht als Bestandteil des Konzernlageberichts und Lageberichts auf Seite 75ff enthalten. Sie betreffen Aspekte, die die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Konzerns und ihre Marktpräsenz aktuell und in der Zukunft beeinflussen können.

# ZUKUNFT ETHIK PLANUNG

Nachhaltig handeln heißt für uns: Verantwortung übernehmen. Für unsere Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden. Für die Gesellschaft. Für die Umwelt. Deshalb sind Chancengleichheit und Entwicklungsmöglichkeiten, ein schonender Umgang

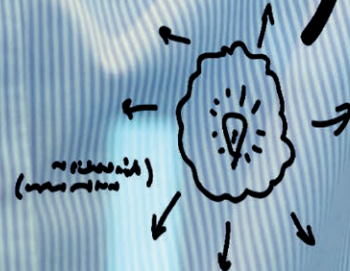
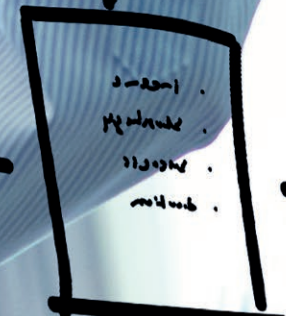
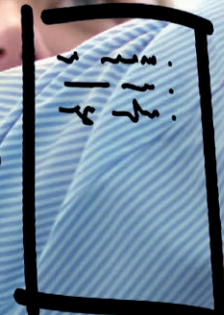
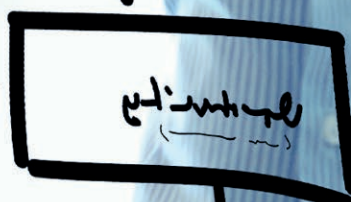
mit Ressourcen und die unbedingte Einhaltung der Menschenrechte in der gesamten Liefer- und Produktionskette die Grundlage für alles, was wir tun. Eine Grundlage, die nicht verhandelbar ist.





$$K + y = (x + y) - m$$
  
$$\frac{K + y}{x + y} = \frac{(x + y) - m}{x + y}$$
  
% of cost savings

100% = 100%  
100% = 100%  
100% = 100%



100%  
100%  
100%



100%  
100%

100%  
100%

## STRATEGIE UND GOVERNANCE

### STRATEGIE UND ZIELE

Die konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie der Manz AG konzentriert sich insbesondere auf die für das Unternehmen wesentlichen Aspekte

- Chancengleichheit und Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten
- Rechte unserer Mitarbeiter
- Effizientes Ressourcenmanagement
- Compliance-Themen

Für den Ihnen vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht wurden als wesentliche Aspekte bzw. Leistungsindikatoren folgende Nachhaltigkeitsthemen festgelegt:

- Wirtschaftliche Leistung
- Mitarbeiterförderung

Für beide Aspekte wurden entsprechende Ziele definiert:

#### **Wirtschaftliche Leistung**

Die wirtschaftlichen Ziele des Konzerns und der Segmente sind im Konzernlagebericht im Kapitel Prognosebericht, Seite 86, dargestellt.

#### **Mitarbeiterförderung**

Hinsichtlich der langfristigen Mitarbeiterbindung liegt unser Schwerpunkt vor allem auf den zukunftsorientierten und bedarfsorientierten Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter.

Sie werden über unsere Manz Academy koordiniert, die ein breites Bündel an Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen umfasst. Hierbei ist es weiterhin unser Ziel, die Leistungen der Manz Academy auch international anbieten zu können. Auf Ebene der Führungskräfte wurde mit „Future Leadership@Manz“ bereits ein internationales Führungskräfte-Entwicklungsprogramm etabliert. Darüber hinaus soll das derzeitige Potenzialträgerprogramm der deutschen Standorte in ein internationales Programm zur Begabtenförderung überführt werden. Daneben werden Seminare zum Erwerb von Zusatzqualifikationen angeboten, die fach- und produktspezifische Weiterbildungsangebote und Vertiefungsschulungen umfassen.

Themenschwerpunkte im Jahr 2019 werden der Ausbau der weltweiten Nutzung des Manz-Lernportals sowie die weitere Förderung des internationalen internen Jobmarktes zur Erweiterung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten unserer weltweiten Mitarbeiter sein. Im Bereich der Mitarbeiterförderung kommt der Unternehmens- und damit verbunden der Führungskultur eine wichtige Bedeutung zu. Der Vorstand hat sich bereits Anfang des Jahres 2018 dazu entschieden, mit Future Leadership@Manz ein internationales Programm zur Definition und Erarbeitung eines gemeinsamen Führungsrahmens und -verständnisses aufzusetzen. Nachdem sich zwischenzeitlich die erste Führungsebene umfassend mit den für uns wesentlichen Führungsgrundsätzen und -aufgaben auseinandergesetzt hat, sollen in 2019 in sogenannten Führungs-Camps Mit-

arbeiter der zweiten und dritten Führungsebene mit dem Manz-Führungsrahmen vertraut gemacht werden.

Ein wichtiger Punkt hierbei ist, dass die Führungskräfte ihre Mitarbeiter ermutigen, Verantwortung zu übernehmen, um so deren Potenzial und Kreativität zu wecken.

Auch die duale Ausbildung sowie das duale Studium haben für die Manz AG einen sehr hohen Stellenwert. Als weltweit agierendes Unternehmen ist für uns auch die Internationalisierung des dualen Ausbildungskonzeptes von großer Bedeutung. So wurde zum Beispiel am Standort in der Slowakei in en-

ger Zusammenarbeit mit der deutschen Ausbildungsabteilung eine erfolgreiche gewerblich-technische Ausbildungsstruktur nach deutschem Vorbild etabliert.

Zusätzlich war die deutsche Ausbildungsleitung bei der Konzeptionierung und dem Aufbau des Trainingscenters am Standort in China beteiligt.

Im Jahr 2018 fanden nach 35.675 Fortbildungsstunden im Vorjahr insgesamt 32.132 Fortbildungsstunden statt. Dies entspricht einer durchschnittlichen Fortbildungsdauer je Mitarbeiter von rund 20,9 Stunden (Vorjahr 22,6 Stunden).



## EINBEZIEHUNG VON STAKEHOLDERN

Die Manz AG pflegt einen kontinuierlichen Dialog mit wichtigen Stakeholder-Gruppen wie etwa den Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten oder Investoren, Analysten und Banken. Wir beteiligen unsere Mitarbeiter an der Weiterentwicklung der Manz AG in Form von regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen zu aktuellen Themen in unserem Intranet. Die Ergebnisse dieser Befragungen werden im Intranet veröffentlicht und in die jeweiligen Entscheidungsprozesse miteinbezogen. Zudem haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, Vorschläge im Rahmen des Innovation-Forums einzubringen. Das

Innovation-Forum ist ein onlinebasiertes Diskussionsforum für Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter hinsichtlich der Kriterien „neue Technologien/neue Märkte/potenzielle Neukunden“, „Kosteneinsparung“ sowie „allgemeine Verbesserungsvorschläge“. Zusätzlich zu diesen Maßnahmen bieten die Konzerngesellschaften den Mitarbeitern weitere Möglichkeiten zur Beteiligung und zum Meinungsaustausch wie etwa regelmäßige Mitarbeitertreffen und Feedback-Gespräche mit Vorgesetzten oder Gemeinschaftsveranstaltungen wie etwa Sommerfeste.

Vorschläge rund um Arbeitsabläufe  
und Einsparpotenzial



24

Vorschläge rund um neue Technologien  
und Märkte sowie potenzielle Kunden

Auch dem aktiven Dialog mit Investoren, Analysten und Banken messen wir eine hohe Bedeutung bei. Die regelmäßige und zeitnahe Publikation von unternehmensrelevanten Meldungen unterstreicht unsere Zielsetzung, umfassend über die Unternehmensentwicklung zu informieren.

Dabei erfüllt die Manz AG mit der Notierung im Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse die höchsten Transparenzanforderungen.

Neben den gesetzlichen Verpflichtungen nehmen wir regelmäßig an Kapitalmarktkonferenzen teil, veranstalten Roadshows im In- und Ausland, bieten Telefonkonferenzen mit Webcast und Audio-Replay als Onlineangebot auf der Unternehmenswebseite und veröffentlichen Corporate News und Pressemitteilungen zu aktuellen Unternehmensentwicklungen. Eine Identifikation aller wesentlichen Stake- und Shareholder-Gruppen inklusive geeigneter Maßnahmen für einen strukturierten Austausch – etwa durch regelmäßige Befragungen unserer Kunden und Lieferanten – wollen wir noch in diesem Jahr vornehmen.



21 Corporate  
News und  
Pressemitteilungen



1 Ad-hoc-  
Mitteilung



12 Kapitalmarkt-  
konferenzen



2 Roadshows



4 Webcasts und  
Audio-Replays

# FORSC HUNG IN NOVAT IONTEC HNIK

Über 500 Ingenieure, Techniker und naturwissenschaftlich ausgebildete Mitarbeiter sowie zahlreiche Kooperationen mit renommierten Universitäten, Hochschulen und Instituten zeigen die Bedeutung von Forschung und Entwicklung bei Manz. Mit kontinuierlicher Innovation sichern wir

nicht nur die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens, sondern leisten mit unseren qualitativ hochwertigen, bedarfsorientierten Produkten und Dienstleistungen einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg unserer Kunden.



## REGELN, PROZESSE UND KONTROLLEN

Nach welchen Regeln und Prozessen die Manz AG Nachhaltigkeitsaspekte im operativen Geschäft zukünftig implementiert, wird das interdisziplinäre Nachhaltigkeitsteam im weiteren Verlauf der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie erarbeiten.

Die Planung und Kontrolle der Ziele werden auf Basis der in unserer Nachhaltigkeitsstrategie definierten Leistungsindikatoren sowie der Regeln und Prozesse erfolgen.

## VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die Manz AG verfügt konzernweit über ein Compliance-System. Korruptionsfälle oder Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften sind 2018 nicht aufgetreten.

Was gute Unternehmensführung betrifft, so orientiert sich die Manz AG sowohl am Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) als auch an unserem konzernweit geltenden Code of Conduct. In ihm sind unsere Werte, unsere Verhaltens- und Ethikstandards konzernweit festgeschrieben. Der Code of Conduct ist Bestandteil unserer „Erklärung zur Unternehmensführung“ und kann auf unserer Website unter [www.manz.com](http://www.manz.com) im Bereich „Investor Relations“ in der Rubrik „Corporate Governance“ sowie im Bereich „Unternehmen“ in der Rubrik „Profil“ eingesehen werden. Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte und unterstützen ihre Einhaltung. Wir lehnen jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit strikt ab. Diese und weitere Standards sind auch in unserem Geschäftspartner-Verhaltenskodex geregelt, der auf unserer Internetseite [www.manz.com](http://www.manz.com) im Bereich „Un-

ternehmen“ zum Download zur Verfügung steht. Sie unterstreichen die Bedeutung und unser Verständnis unseres Wertesystems, dessen Einhaltung wir von allen Geschäftspartnern, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Lieferanten, Berater, Verkäufer, Makler, Händler, Vertragspartner und andere, erwarten.

Zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung gehört eine faire und leistungsgerechte Vergütung. In unserem Vergütungsbericht, der Bestandteil des Corporate Governance-Berichts ist, berichten wir ausführlich über die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Vorstand und Aufsichtsrat. Eine Beteiligung der Führungskräfte und Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens erfolgt auf Basis bestimmter Finanzkennzahlen für den Konzern sowie dem Erreichen individuell vereinbarter Zielvorgaben. Ob das Aufnehmen bestimmter Nachhaltigkeitsziele in das bestehende System sinnvoll und angemessen ist, werden wir zukünftig prüfen und gegebenenfalls implementieren.



## **NACHHALTIGKEITSASPEKTE BEIM RISIKOMANAGEMENT**

Unser Risikomanagementsystem ist in unsere gesamte Aufbau- und Ablauforganisation eingebettet. Es besteht aus einer Vielzahl von Bausteinen, die in unserem Geschäftsbericht detailliert erläutert werden. Wesentliche Risiken, die wahrscheinlich schwer-

wiegende negative Auswirkungen auf die ökologischen oder gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsaspekte haben, lassen sich aufgrund unseres Geschäftsmodells aktuell nicht ableiten.

# HEU TERES SOURC ENMOR GEN

Der bewusste, verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen ist für Manz keine abstrakte Vorstellung. Er beschränkt sich auch nicht auf Absichtserklärungen, die in der Zukunft liegen. Ressourcen-

schonung und -einsparung ist für uns ein Prozess im Hier und Jetzt. Die Ziele dabei sind klar: weniger Abfall, weniger Emissionen und die Reduktion des Energieverbrauchs.



## UMWELT- UND ARBEITNEHMERBELANGE

### UMWELTBELANGE

Einen verantwortungsvollen und schonenden Umgang mit unseren Ressourcen sehen wir gegenüber der heutigen und den kommenden Generationen als unsere gesellschaftliche Verpflichtung.

Dass eine ressourcenschonende Produktion und Verwaltung für uns keine abstrakte Vorstellung, sondern ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensphilosophie ist, zeigt bspw. die Installation von Solarmodulen auf den Dächern und Fassaden unserer Gebäude an den Standorten in Reutlingen, Deutsch-

land und Suzhou, China. Mit zwei großen PV-Anlagen werden am Stammsitz in Reutlingen über 360.000 kWh Strom pro Jahr erzeugt. Am Standort in China wurde in 2018 mit 1.310.000 kWh ebenfalls ein substantieller Anteil des eigenen Strombedarfs mittels Photovoltaik erzeugt. Ziele und Maßnahmen für ein effizientes Ressourcenmanagement und weitere Effizienzsteigerungen werden wir im Rahmen der Erarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie definieren.

## KONZERNWEITER STROMVERBRAUCH



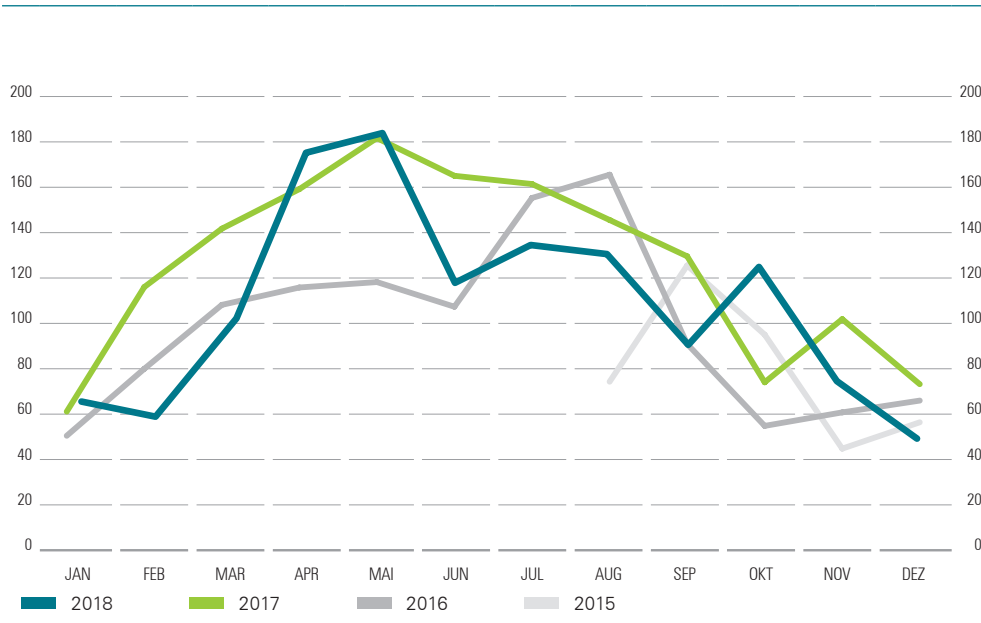
**2017** 13.723.533 kWh \*



**2018** 12.897.060 kWh

\* Wert inkl. Manz CIGS Technology GmbH (bis 9. Mai 2017 Teil der Manz-Gruppe)

### Stromerzeugung der PV-Anlage in Suzhou (China) in MWh



## ARBEITNEHMERBELANGE

Was die Arbeitnehmerbelange angeht, so achten wir alle geltenden Gesetze zum Arbeitnehmerrecht in Deutschland und den jeweiligen Ländern. Darüber hinaus haben wir in den einzelnen Tochtergesellschaften Gremien gebildet, etwa in Deutschland die freiwillige Mitarbeitervertretung, die sich für Arbeitnehmerbelange einsetzt.

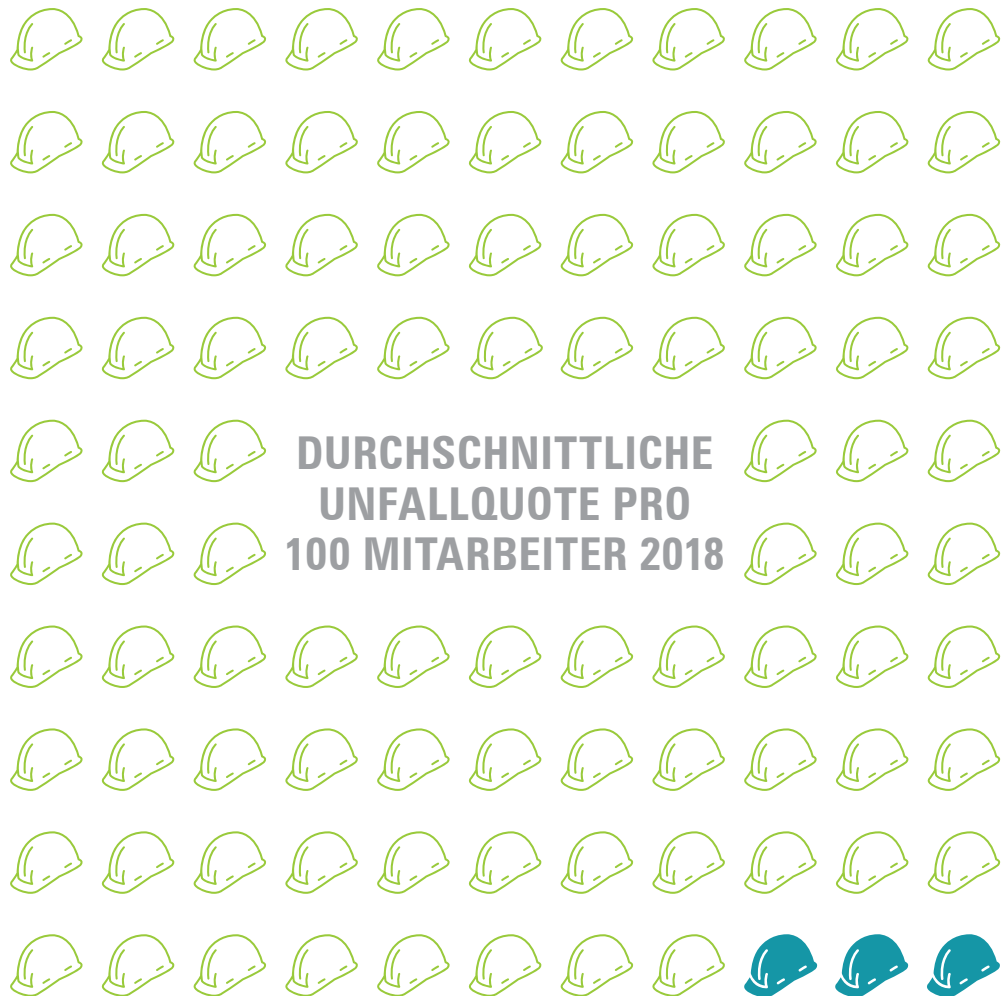
Innerhalb des Konzerns wird ein offener und vertrauensvoller Umgang zwischen dem Vorstand, den jeweiligen Geschäftsführern,

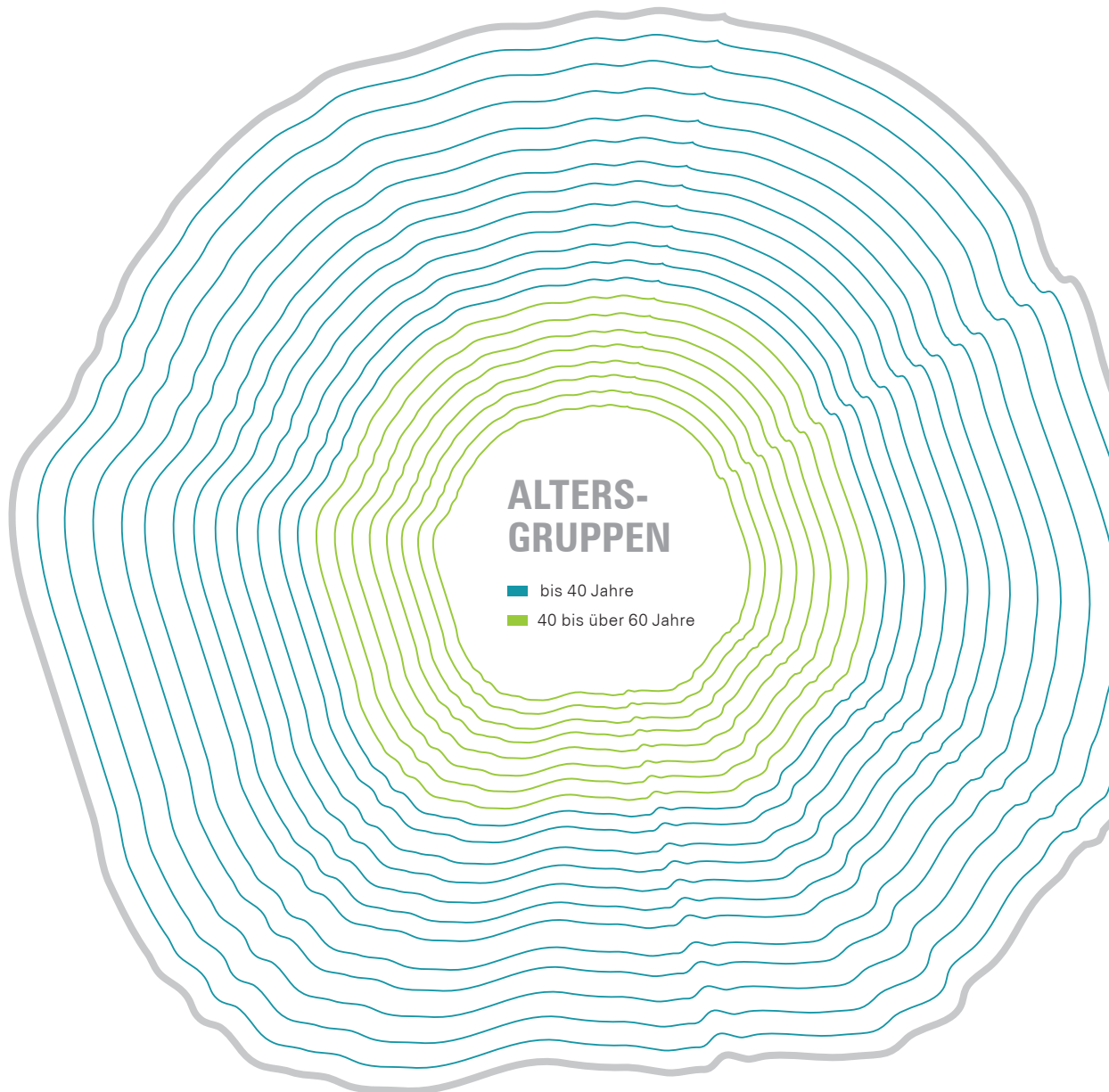
den Mitarbeitern und deren Interessenvertretungen gepflegt. Zudem verfügt jede Gesellschaft über zentrale Ansprechpartner zu Spezialthemen wie etwa Gleichbehandlung, Arbeitssicherheit oder Gesundheit. Gemeinsam mit den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer schaffen wir zuverlässige Arbeitsbedingungen, bspw. durch eine permanente Verbesserung der Arbeitssicherheit oder durch Arbeitszeitmodelle für eine flexible Arbeitszeitgestaltung.

## ARBEITSSICHERHEIT

Arbeitssicherheit wird bei der Manz AG großgeschrieben. Es ist uns wichtig, über die Gesetze und Verordnungen hinaus, in diesem Bereich aktiv und vorbeugend tätig zu sein. Daher wird in diesem Bereich darauf geachtet, dass Prozesse und Informationswege laufend optimiert werden, neue Techniken wie E-Learning angewendet werden und die Weiterbildung von Mitarbeitern

durch eine enge Begleitung und Betreuung durch Fachexperten erfolgt. Vorrangig ist aber immer das Ziel, Arbeitsunfällen vorzubeugen und somit zu vermeiden, da uns die Gesundheit unserer Mitarbeiter sehr wichtig ist. Konzernweit lag die durchschnittliche Unfallquote 2018 bei 3,1 % (Vorjahr: 3,0%).





## CHANCENGERECHTIGKEIT UND DIVERSITÄT

Chancengerechtigkeit und Diversität ist für uns als weltweit agierender Maschinenbauer ein zentrales Anliegen. Eine Kultur der Chancengleichheit, des wechselseitigen Vertrauens und gegenseitiger Achtung ist für uns von großer Bedeutung. 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, der Weltanschauung oder sonstiger persönlicher Eigenschaften werden von uns nicht

geduldet. Dies spiegelt sich auch in unserer über Geschlechter, Nationalitäten und Altersgruppen hinweg diversifizierten Belegschaft wider. Als Hightech-Maschinenbauer beschäftigen wir 2018 in sieben verschiedenen Ländern insgesamt 1.537 festangestellte Mitarbeiter, wovon unverändert zum Vorjahr fast jeder fünfte Mitarbeiter weiblich ist. Rund 60% der Mitarbeiter sind dabei der Altersgruppe bis 40 Jahre zuzuordnen (Vorjahr: 62%), rund 40% der Altersgruppe von 40 bis über 60 Jahren (Vorjahr: 38%).

# FAIRN ESSCHA NCENRE CHTE

Chancengleichheit und Diversität sind zentrale Faktoren für unser Selbstverständnis. Als weltweit aktives Unternehmen wissen wir sehr gut um die damit verbundenen Herausforderungen – und nehmen sie deshalb umso ernster. Eine Kultur ge-

genseitigen Vertrauens und Respekts ist für uns von größter Bedeutung. Diskriminierung aufgrund von Alter, Herkunft, Geschlecht, Handicap, Weltanschauung, sexueller Orientierung usw. wird bei uns nicht geduldet.





## SOZIALES UND GEMEINWESEN

Als wichtiger Arbeitgeber in der Region Reutlingen nehmen wir unsere Verantwortung am Gemeinwesen wahr und engagieren uns über den beruflichen Rahmen hinaus. In diesem Zusammenhang unterstützen wir im Rahmen der Initiative „Mitarbeiter im Ehrenamt“ lokale sport- und kulturtreibende Vereine und Organisationen, in denen Mitarbeiter von Manz ehrenamtlich tätig sind, durch finanzielle Zuwendungen.

Darüber hinaus wird die Manz AG ihrer sozialen Verantwortung durch die jährliche Unterstützung von sozialen Einrichtungen gerecht. So konnte im Dezember je ein Spendenscheck über 5.000,- EUR an die KBF Kita „Sonnengarten“ sowie den Tübinger „Förderverein für krebskranke Kinder e. V.“ übergeben werden.

Die Manz AG ist Mitglied des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbauer (VDMA), der sich als Spitzenverband als Vertretung der Branche in Politik und Öffentlichkeit sieht. Daneben ist die Manz AG Mitglied im SolarCluster Baden-Württemberg, einem Branchenverband, mit dem Ziel, die industriepolitische und volkswirtschaftliche Bedeutung der Solarenergie noch stärker ins Bewusstsein der Öffentlichkeit zu rücken, die gesetzlichen Rahmenbedingungen zum weiteren Ausbau der erneuerbaren Energien aktiv mitzuentwickeln sowie einen dauerhaften Markt für Solarenergie zu schaffen.

Spenden an Parteien oder Politiker wurden 2018 weder direkt noch indirekt vorgenommen.

## VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT DES GESONDERTEN NICHTFINANZIELLEN KONZERNBERICHTS

### AN DEN AUFSICHTSRAT DER MANZ AG, REUTLINGEN

Wir haben den für die Manz AG gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht, der inhaltsgleich ist mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2018, nach §§ 315b und 315c in Verbindung mit 289c bis 289e HGB (im Fol-

genden „Bericht“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

### VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der Manz AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c in Verbindung mit 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Berichts sowie das

Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### ERKLÄRUNGEN DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS IN BEZUG AUF DIE UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄT

Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Die BEST AUDIT GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen

gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie die IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

## VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob der Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c in Verbindung mit 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des Berichtes einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im Bericht
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung am Hauptsitz in Reutlingen

## PRÜFUNGSURTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der

Manz AG für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c in Verbindung mit 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

## VERWENDUNGSZWECK DES VERMERKS

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der Manz AG, Reutlingen, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

## BEGRENZUNG DER HAFTUNG

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der Manz AG, Reutlingen, erbracht haben, lagen die „Allgemeinen Auftragsbedingungen des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V. für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf 4 Mio. EUR für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Reutlingen, den 21. März 2019

BEST AUDIT GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Zweigniederlassung Reutlingen

Marion Moser      Harald Aigner  
Wirtschaftsprüferin    Wirtschaftsprüfer

## IMPRESSUM

### Herausgeber

Manz AG  
Steigackerstraße 5  
72768 Reutlingen  
Tel.: +49 (0) 7121 9000-0  
Fax: +49 (0) 7121 9000-99  
info@manz.com  
www.manz.com

### Redaktion

cometis AG  
Unter den Eichen 7/Gebäude D  
65195 Wiesbaden  
Tel.: +49 (0) 611 20 585 5-0  
Fax: +49 (0) 611 20 585 5-66  
www.cometis.de

### Gestaltung & Realisation

Art Crash Werbeagentur GmbH  
Weberstraße 9  
76133 Karlsruhe  
Tel.: +49 (0) 721 94009-0  
Fax: +49 (0) 721 94009-99  
info@artcrash.com  
www.artcrash.com

Im Sinne der besseren Lesbarkeit verzichten wir durchgängig auf geschlechtsdifferenzierende Formulierungen (z. B. „Investorinnen und Investoren“ oder „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“). Die entsprechenden Begriffe gelten im Sinne der Gleichberechtigung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.



**MANZ AG**

Steigäckerstraße 5  
72768 Reutlingen  
Tel.: +49 (0) 7121 9000-0  
Fax: +49 (0) 7121 9000-99  
[info@manz.com](mailto:info@manz.com)  
[www.manz.com](http://www.manz.com)