

## **Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance Bericht der Manz AG für das Geschäftsjahr 2013**

Die Manz AG gibt als börsennotierte Gesellschaft die nachstehende Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289a HGB für das Geschäftsjahr 2013 ab. Ferner berichten der Vorstand und der Aufsichtsrat der Manz AG nachstehend gemäß Ziffer 3.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex ("Kodex") über die Corporate Governance bei der Manz AG.

### **I. Erklärung gemäß § 161 des Aktiengesetzes**

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

Vorstand und Aufsichtsrat der Manz AG haben zu den Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" gemäß § 161 AktG am 10. Dezember 2013 die folgende "Entsprechenserklärung Dezember 2013" 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 15. Mai 2012 seit der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 13. Dezember 2012 mit der nachstehenden Ausnahme entsprochen hat sowie dass die Manz AG den Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 13. Mai 2013 künftig entsprechen wird“.

Die Gesellschaft hat der Empfehlung in Ziffer 5.4.6 Absatz 2 Satz 2 des Kodex nicht entsprochen, nach der eine den Aufsichtsratsmitgliedern zugesagte erfolgs-

orientierte Vergütung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet sein soll. Nach der bisherigen Fassung der Satzung der Gesellschaft erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Tantieme nach Maßgabe des im abgelaufenen Geschäftsjahr erzielten Konzernergebnisses je Aktie. Die Bemessung nach dem Erfolg nur eines Geschäftsjahrs entspricht nicht den Anforderungen, die gemeinhin an eine Ausrichtung der erfolgsorientierten Vergütung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung gestellt werden. Die Empfehlung wurde in die Fassung des Kodex vom 15. Mai 2012 neu aufgenommen. Um der Empfehlung künftig entsprechen zu können, bedurfte es einer Änderung der Satzung der Gesellschaft aufgrund eines Beschlusses der Hauptversammlung. Aufgrund des satzungsändernden Beschlusses der ordentlichen Hauptversammlung vom 16. Juli 2013 wurde die Vergütung des Aufsichtsrats auf eine reine Festvergütung umgestellt."

## **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.

Das Unternehmensleitbild ist auf der Internetseite der Manz AG unter der Adresse [www.manz.com](http://www.manz.com) im Bereich "Unternehmen" unter der Rubrik "Profil" als Download mit dem Titel "Vision und Mission – Unternehmensgrundsätze und langfristige Ziele der Manz AG" verfügbar.

## **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 zu-

sammen und sind bestrebt, den Wert des Unternehmens für die Aktionäre nachhaltig zu steigern.

### ***Vorstand***

Der Vorstand der Manz AG bestand im Jahr 2013 aus zwei Mitgliedern. 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.

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

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

### ***Aufsichtsrat***

Der Aufsichtsrat der Manz AG besteht aus drei Mitgliedern, die von den Aktionären in der Hauptversammlung gewählt werden. 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 "Steckbrief" aufgeführt. Ausschüsse des Aufsichtsrats sind nicht gebildet worden.

Zu den Aufgaben des Aufsichtsrats gehören neben der Überwachung und Beratung des Vorstands die Bestellung und Abberufung der Vorstandsmitglieder sowie die Festlegung des Vergütungssystems für den Vorstand und die Höhe der individuellen Vor-

standsvergütung. Ferner prüft er den vom Vorstand aufgestellten Jahres- und Konzernabschluss und berichtet der Hauptversammlung über die Ergebnisse der Prüfung.

Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben, in der die innere Ordnung des Aufsichtsrats geregelt ist. Die Geschäftsordnung enthält Bestimmungen über die Wahl und die Aufgaben des Vorsitzenden des Aufsichtsrats und seines Stellvertreters. Ferner regelt sie die Einberufung und Leitung der Sitzungen sowie die Beschlussfassungen des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat der Manz AG tritt in der Regel fünf Mal im Jahr, mindestens jedoch ein Mal 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 Amts führen sollen.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Geschäftsordnung Ziele für seine Zusammensetzung und insbesondere Anforderungsprofile für Aufsichtsratsmitglieder bestimmt. Der Aufsichtsrat soll stets so zusammengesetzt sein, dass er insgesamt über die erforderlichen besonderen Kenntnisse und Erfahrungen aus verschiedenen fachlichen Bereichen verfügt, die für die Gesellschaft wesentlich sind.

Der Aufsichtsrat prüft regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit anhand eines Fragenkatalogs. Gegenstand der Effizienzprüfung sind nach der Geschäftsordnung neben qualitativen Kriterien insbesondere die Verfahrensabläufe im Aufsichtsrat sowie die Informationsversorgung des Aufsichtsrats.

#### **IV. Umsetzung des Deutschen Corporate Governance Kodex**

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

Vorstand und Aufsichtsrat der Manz AG orientieren sich an den Empfehlungen des Kodex. Sie sehen sich in der Verpflichtung, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöp-

fung zu sorgen. Vorstand und Aufsichtsrat haben sich auch im Geschäftsjahr 2013 intensiv mit den Empfehlungen des Kodex befasst.

### ***Diversity bei Führungspositionen im Unternehmen***

Bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen achtet der Vorstand entsprechend der Empfehlung in Ziffer 4.1.5 des Kodex auf Vielfalt (Diversity) und strebt dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen an. Diese Ziele sollen neben einer ausgewogenen fachlichen Qualifikation verfolgt werden. Als international tätiges Unternehmen verfügt die Manz-Gruppe über einen hohen Anteil ausländischer Mitarbeiter und Führungskräfte, insbesondere in Asien. In den verschiedenen Konzerngesellschaften sind Mitarbeiter und Führungskräfte aus 27 Nationen und bei der Manz AG selbst aus 22 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 2013 mehr als 15 %. In Führungspositionen sind Frauen jedoch noch nicht angemessen repräsentiert. Die Gesellschaft verfügt über ein flexibles Arbeitszeitmodell, durch das sowohl Teilzeitarbeit als auch gleitende Arbeitszeiten ermöglicht werden.

### ***Diversity bei der Zusammensetzung des Vorstands***

Zur Umsetzung der Empfehlung in Ziffer 5.1.2 Abs. 1 Satz 2 des Kodex hat der Aufsichtsrat einen Beschluss gefasst, nach dem der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auch auf Vielfalt (Diversity) achten wird. Hierbei wird der Aufsichtsrat insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben, indem er sich im Rahmen des Auswahlprozesses für Vorstandsmitglieder bemühen wird, dass dem Vorstand bei entsprechender Qualifikation auch Frauen als Mitglieder angehören.

### ***Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats***

Ferner hat der Aufsichtsrat nach Maßgabe von Ziffer 5.4.1 Abs. 2 des Kodex die nachstehenden konkreten Ziele für seine Zusammensetzung benannt und in die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat aufgenommen. Diese berücksichtigen unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von Ziffer 5.4.2 des Kodex, eine festzulegende Altersgrenze für Auf-

sichtsratsmitglieder sowie Vielfalt (Diversity) und sehen insbesondere auch eine angemessene Beteiligung von Frauen vor:

- Der Aufsichtsrat strebt generell an, dass er stets so zusammengesetzt ist, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen.
- Grundlegende Anforderungen an die Mitglieder des Aufsichtsrats sind die persönliche Integrität, eine hinreichende Lebens- und Berufserfahrung, Unabhängigkeit sowie Kommunikationsfähigkeit. Die Mitglieder sollen ferner über betriebswirtschaftliche, unternehmensrechtliche und branchenbezogene technische Grundkenntnisse sowie Kenntnisse über die Manz-Gruppe verfügen oder bereit sein, sich diese Kenntnisse zu Beginn ihrer Amtszeit anzueignen. Ferner muss erkennbar sein, dass den Aufsichtsratsmitgliedern unter Berücksichtigung ihrer beruflichen Verpflichtungen und weiteren Aufsichtsratsmandate für die Tätigkeit im Aufsichtsrat der Gesellschaft genügend Zeit zur Verfügung steht.
- Der Aufsichtsrat soll stets so zusammengesetzt sein, dass er insgesamt über die erforderlichen besonderen Kenntnisse und Erfahrungen aus verschiedenen fachlichen Bereichen verfügt, die für die Gesellschaft wesentlich sind. Im Rahmen der Wahlvorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung ist der Aufsichtsrat bestrebt, dass die folgenden Anforderungsprofile jeweils durch mindestens ein Mitglied erfüllt werden:
  - Erfahrung als Mitglied der oberen Führungsebene eines mittelständischen Unternehmens
  - Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren
  - Kenntnisse und Erfahrungen in der Branche Maschinenbau oder in anderen Branchen, in denen die Manz-Gruppe tätig ist
  - Erfahrungen im Management von international tätigen Unternehmen
- Zur Wahl als Mitglied des Aufsichtsrats sollen in der Regel nur Personen vorgeschlagen werden, die das 70. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.
- Der Aufsichtsrat wird sich im Rahmen des Auswahlprozesses für Wahlvorschläge an die Hauptversammlung bemühen, dass ihm bei entsprechender Qualifikation auch Frauen als Mitglieder angehören.

- Dem Aufsichtsrat sollen mindestens zwei unabhängige Mitglieder im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex angehören.

Die amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats wurden in der ordentlichen Hauptversammlung 2011 gewählt und erfüllen die genannten Anforderungsprofile aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen und ihrer Sachkenntnisse sowie ihrer persönlichen Eigenschaften in vollem Umfang. Herr Professor Dr. Heiko Aurenz wurde aufgrund seiner Kenntnisse und Erfahrungen aus seiner Tätigkeit als Wirtschaftsprüfer und Unternehmensberater als unabhängiges Mitglied des Aufsichtsrats mit Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung (§ 100 Abs. 5 AktG) benannt. Herr Dr.-Ing. E.h. Dipl.-Ing. Peter Leibinger bringt neben seinem technischen Sachverstand vor allem seine Kenntnisse und Erfahrungen aus seiner Tätigkeit als Geschäftsführer der in der Maschinenbaubranche international agierenden TRUMPF-Gruppe in die Arbeit des Aufsichtsrats ein. Herr Professor Dr.-Ing. Michael Powalla verfügt als Leiter des Geschäftsbereichs Photovoltaik und Mitglied des Vorstands des Zentrums für Sonnenenergie- und Wasserstoff-Forschung Baden-Württemberg (ZSW) sowie als Professor für Dünnschichtphotovoltaik am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) insbesondere über umfassende Kenntnisse und Erfahrungen in der Photovoltaikbranche.

#### **V. Vermeidung von Interessenkonflikten sowie Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder**

Das Mitglied des Aufsichtsrats Herr Dr.-Ing. E.h. Dipl.-Ing. Peter Leibinger ist geschäftsführender Gesellschafter der TRUMPF GmbH + Co. KG, deren Tochtergesellschaften Lasersysteme an die Gesellschaft liefern. Gesellschaften der TRUMPF-Gruppe haben im Geschäftsjahr 2013 für ihre Lieferungen und Leistungen von der Gesellschaft insgesamt 4,9 Mio. EUR erhalten. Ein konkreter Interessenkonflikt ist durch diese geschäftliche Beziehung nicht aufgetreten.

Das Mitglied des Aufsichtsrats Herr Professor Dr.-Ing. Michael Powalla ist Leiter des Geschäftsbereichs Photovoltaik und Mitglied des Vorstands des Zentrums für Sonnenenergie- und Wasserstoff-Forschung Baden-Württemberg (ZSW). Das ZSW hat der Manz CIGS Technology GmbH, einer Tochtergesellschaft der Manz AG, aufgrund eines im Jahr 2011 geschlossenen Vertrags Lizenzen an Patenten und Know-how im Bereich der Dünnschichtphotovoltaik gewährt und hat hierfür von der Manz CIGS Technology GmbH im Geschäftsjahr 2013 Lizenzgebühren in Höhe von 1,5 Mio. EUR erhalten. Ein konkreter Interessenkonflikt ist auch durch diese geschäftliche Beziehung nicht aufgetreten.

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

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

## **VI. Aktienbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat**

Der Vorstandsvorsitzende Dieter Manz war zum 28. Februar 2014 mit 2.019.700 Aktien an der Gesellschaft beteiligt; dies entspricht 41,0 % des Grundkapitals der Manz AG. Die Ehefrau von Herrn Dieter Manz hielt zu diesem Zeitpunkt 205.854 Aktien; dies entspricht 4,2 % des Grundkapitals. Das Vorstandsmitglied Martin Hipp hielt zum selben Tag 522 Aktien der Gesellschaft; dies entspricht 0,01 % des Grundkapitals.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats waren zum 28. Februar 2014 mit insgesamt 150 Aktien an der Gesellschaft beteiligt.

## **VII. Manz Performance Share Plan**

### ***Grundlagen***

Die auf der Grundlage des Manz Performance Share Plan 2011 im Jahr 2011 gewährten sowie auf der Grundlage des Manz Performance Share Plan 2012 gewährten und zu gewährenden Bezugsrechte auf Manz-Aktien sollen die Vorstandsmitglieder sowie weitere Führungskräfte der Manz Gruppe zu einer nachhaltigen Steigerung des internen und externen Unternehmenswerts anregen und damit ihre Interessen mit denen der Aktionäre, aber auch der übrigen Stakeholder, wirksam verknüpfen.

### ***Gewährte Bezugsrechte***

Der Aufsichtsrat hat bereits bisher als variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter aufgrund des Manz Performance Share Plan 2011 im Geschäftsjahr 2011 den Mitgliedern des Vorstands Bezugsrechte auf Aktien der Manz AG gewährt. Ferner hat der Vorstand Mitgliedern der



Geschäftsführungen von verbundenen Unternehmen der Gesellschaft sowie Führungskräften der Gesellschaft unterhalb des Vorstands und Führungskräften von verbundenen Unternehmen der Gesellschaft unterhalb der Geschäftsführungen aufgrund des Manz Performance Share Plan 2011 im Geschäftsjahr 2011 Bezugsrechte auf Aktien der Manz AG gewährt.

Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die Ausgabe von Bezugsrechten auf Aktien der Manz AG auf der Grundlage des Manz Performance Share Plan 2011:

<b>Ausgabe von Bezugsrechten der Tranche 2011</b> (ggf. ausübbar ab 2016)	Anzahl Bezugsrechte	Fair Value der Bezugsrechte (zum Ausgabetag) in TEUR
Dieter Manz Vorstandsvorsitzender	2.788	118
Martin Hipp Vorstand Finanzen	1.491	63
Mitglieder der Geschäftsführungen verbundener Unternehmen	3.572	139
Führungskräfte der Gesellschaft unterhalb des Vorstands und von verbundenen Unternehmen unterhalb der Geschäftsführungen	6.405	188
<b>Gesamt</b>	<b>14.256</b>	<b>508</b>

Die ordentliche Hauptversammlung 2012 vom 19. Juni 2012 hat einen neuen Manz Performance Share Plan 2012 beschlossen. Der Aufsichtsrat hat den Vorstandsmitgliedern in deren Einvernehmen im Geschäftsjahr 2012 keine neuen Bezugsrechte auf Aktien der Manz AG gewährt. Ebenso hat der Vorstand weiteren Führungskräften der Manz Gruppe im Geschäftsjahr 2012 keine neuen Bezugsrechte auf Aktien der Manz AG gewährt.

Im Geschäftsjahr 2013 hat der Aufsichtsrat aufgrund des Manz Performance Share Plan 2012 den Mitgliedern des Vorstands insgesamt 3.347 Bezugsrechte auf Aktien der Manz AG gewährt. Ferner hat der Vorstand im Geschäftsjahr 2013 Mitgliedern der Geschäftsführungen von verbundenen Unternehmen der Gesellschaft sowie Führungskräften der Gesellschaft unterhalb des Vorstands und Führungskräften von verbundenen Unternehmen der Gesellschaft unterhalb der Geschäftsführungen aufgrund des Manz Performance Share Plan 2012 insgesamt 10.167 Bezugsrechte auf Aktien der Manz AG gewährt.

Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die Ausgabe von Bezugsrechten auf Aktien der Manz AG auf der Grundlage des Manz Performance Share Plan 2012:

<b>Ausgabe von Bezugsrechten der Tranche 2013</b> (ggf. ausübbar ab 2018)	Anzahl Bezugsrechte	Fair Value der Bezugsrechte (zum Ausgabetag) in TEUR
Dieter Manz Vorstandsvorsitzender	2.142	207
Martin Hipp Vorstand Finanzen	1.205	116
Mitglieder der Geschäftsführungen verbundener Unternehmen	3.186	290
Führungskräfte der Gesellschaft unterhalb des Vorstands und von verbundenen Unternehmen unterhalb der Geschäftsführungen	3.634	249
<b>Gesamt</b>	<b>10.167</b>	<b>862</b>

### ***Funktionsweise***

Der Manz Performance Share Plan 2011 und der Manz Performance Share Plan 2012 sind im Wesentlichen gleich ausgestaltet.

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 Manz-Aktien zum Preis von je € 1,00 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 näher aufge-

fürten, 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 gesetzliche Vorgabe, dass variable Vergütungsbestandteile eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben sollen, wird dadurch umgesetzt, dass sich der Erfolgsfaktor nach den EBIT-Margen der Konzernabschlüsse der vier Geschäftsjahre nach der Ausgabe der Bezugsrechte bemisst. Die Bezugsberechtigten sollen hierdurch dazu motiviert werden, ihre Handlungen an dem Ziel einer nachhaltigen positiven Entwicklung der EBIT-Marge auszurichten. Dies wird zusätzlich dadurch verstärkt, dass grundsätzlich jährlich eine neue Tranche von Bezugsrechten an die Vorstandsmitglieder und weitere Führungskräfte ausgegeben wird, die die Ausrichtung auf die künftigen EBIT-Margen laufend perpetuiert.

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 das jeweilige Vorstandsmitglied für den Zeitraum von bis zu vier weiteren Jahren nach Ablauf der Wartezeit von mehr als vier Jahren. Dies entspricht wirtschaftlich einer Prämie für eine längere Haltedauer von Bezugsaktien. Die Treuekomponente wird dadurch umgesetzt, dass bei der Berechnung der Anzahl der Aktien, die je Bezugsrecht zu gewähren sind, zusätzlich ein Treuefaktor angewendet wird. Dieser 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 Manz-Aktien.

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. Eine Begrenzung der Zuflüsse aus der langfristigen variablen Vergütung

kann erforderlich sein, um die gesetzlich geforderte Angemessenheit der Vergütung sicherzustellen. Anlässe hierfür können sich durch außerordentliche Entwicklungen ergeben, die zu sogenannten "Windfall-Profits" führen.

Der Aufsichtsrat kann die Anzahl der an die einzelnen Vorstandsmitglieder zu gewährenden Bezugsrechte nach seinem freien Ermessen festlegen. Ein Anspruch der Vorstandsmitglieder auf die Gewährung von Aktienbezugsrechten besteht nicht. Für die Bemessung der Ausgabe von Bezugsrechten hat der Aufsichtsrat jedoch als Leitlinie festgelegt, dass die langfristige variable Vergütung in Form von Bezugsrechten in der Regel 50 % der Gesamtbarvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds betragen soll. Die Gesamtbarvergütung besteht hierbei aus dem Jahresfestgehalt sowie dem mittleren Zielwert der jährlichen Bartantieme in Höhe von 60 % des Jahresfestgehalts.

Bei der Ausgabe erfolgt die Bewertung der zu gewährenden Bezugsrechte anhand des Fair Value zum Zeitpunkt der Ausgabe der Bezugsrechte nach Maßgabe des Börsenkurses der Manz-Aktie am Ausgabetag abzüglich des Ausgabebetrags von 1,00 EUR je Aktie. Hierbei wird hinsichtlich der Performance-Komponente die Erreichung des Standard-Ziels einer EBIT-Marge in Höhe von 10 % (Faktor 1,0) und hinsichtlich der Treuekomponente eine Ausübung der Bezugsrechte erst kurz vor Ende der Laufzeit innerhalb des achten Kalenderjahres nach Ausgabe der Bezugsrechte (Faktor 2,0) unterstellt.

Reutlingen, im März 2014

**Manz AG**

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat