

CHINA
CHALLENGE
TIGKE
IT 2019

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2019 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 substanziellen 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 Knowhow-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 Kapitel „Forschung und Entwicklung“ im Konzernlagebericht Seite 37).

Das Knowhow 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-Gruppe 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 2019 ist für die Manz-Gruppe zugleich der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht für das Geschäftsjahr 2019 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-Gruppe für das Geschäftsjahr 2019 wurde im Auftrag des Aufsichtsrats von der ba 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 Verbindung 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 von Manz 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 im Konzernlagebericht 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 substanzialer 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.

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen ist für uns jedoch nicht nur unter Umweltbelangen wichtig. Wir sind der Überzeugung, dass wir durch unser Handeln einen ganz wesentlichen Beitrag für eine langfristig positive Unternehmensentwicklung leisten. Wir achten daher nicht nur auf eine verantwortungsvolle und effiziente Nutzung unserer Ressourcen, sondern vermeiden auch den Einsatz besorgniserregender Stoffe oder von Konfliktmaterial bei der Herstellung unserer Maschinen.

ARBEITNEHMERBELANGE

Wirtschaftlicher Erfolg und verantwortungsvolles Handeln dürfen nicht im Widerspruch zueinander stehen. Daher übernehmen wir als Unternehmen nicht nur Verantwortung für die Umwelt, sondern auch für unsere Mitarbeiter. Wir legen durch diese ganzheitliche Betrachtung die entscheidende Grundlage für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg eines hochinnovativen Hightech-Maschinenbauers. So bietet die Manz AG ihren 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 der rechtlichen Einheiten.

Darüber hinaus haben wir in allen 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 und durch Arbeitszeitmodelle für eine flexible Arbeitszeitgestaltung.

SOZIALBELANGE

Als verlässlicher Arbeitgeber nehmen wir konzernweit unsere Verantwortung am Gemeinwesen wahr. Hierzu zählt auch, dass wir als Unternehmen lokale Steuern in den jeweiligen Ländern abführen, in denen wir tätig sind, und keine Strategie zur aktiven Steuervermeidung verfolgen. An unseren jeweiligen Standorten engagieren wir uns aber auch über den beruflichen Rahmen hinaus.

In diesem Zusammenhang werden bspw. im Rahmen der Initiative „Mitarbeiter im Ehrenamt“ lokale sport- und kulturtreibende Vereine und Organisationen in der Region Neckar-Alb, 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. 2019 haben

wir mit dem Förderverein Sonnenstrahlen e. V. sowie dem Frühchen e. V. Reutlingen wieder zwei lokal ansässige, gemeinnützige Organisationen mit einer Spende über jeweils 5.000 EUR gefördert. Auch unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich an der Spendenaktion des Unternehmens zu beteiligen. Wir unterstützen außerdem Nachwuchsforschung zu Zukunftsthemen: So beispielsweise bereits seit 2014 als Premiumsponsor das Formula Student Electric Team der Universität Stuttgart. Im Rahmen eines internationalen Konstruktionswettbewerbs für Studenten steht das GreenTeam mit seinem rein elektrisch betriebenen Formula Student-Rennwagen seit 2010 ununterbrochen in den Top 10 der Weltrangliste der Elektro-Rennwagen. Auch 2019 haben wir das Team unter anderem mit der Fertigung von Teilen am Standort in Tübingen und mit unserem Knowhow beim Laserschweißen in der Herstellung des Batteriemoduls unterstützt.

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 im Bereich „Unternehmen“ zum Download zur Verfügung steht. Sie unterstreichen die Bedeutung und unser Verständnis unseres Wertesystems, dessen Einhaltung wir von allen Geschäftspartnern erwarten.

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Compliance bei der Manz-Gruppe sichert konzernweit die Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen, einschließlich der Richtlinien, die sich das Unternehmen selber gegeben hat.

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. Aber auch unsere Geschäftspartner werden von uns im Rahmen des Geschäftspartner-Verhaltenskodex zu Bekämpfung von Korruption in jeglicher Form angehalten. Ebenfalls untersagt sind kartellrechtswidrige Absprachen mit Wettbewerbern, zum Beispiel über Preise oder sonstige Konditionen.

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 Manz darauf, dass Provisionszahlungen und sonstige Vergütungen eine angemessene Höhe im Verhältnis zur erbrachten Gegenleistung haben. Die Manz-Gruppe 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 seinem Einflussbereich zu unterbinden.

MASSGEBLICHKEIT FÜR DEN GESCHÄFTSVERLAUF UND DIE LAGE DER MANZ AG

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

MASSGEBLICHE RISIKEN

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

STRATEGIE UND GOVERNANCE

STRATEGIE UND ZIELE

Die konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie der Manz-Gruppe 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. Die Manz Academy koordiniert ein breites Bündel an geeigneten Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen in den verschiedensten Qualifizierungskategorien wie z. B. technische Produktschulungen, Methoden- und Soft Skills-Trainings oder

Führungskräfte-Entwicklungsprogramme. Vor dem strategischen Hintergrund, Mitarbeiter zur richtigen Zeit mit den richtigen Qualifikationen am richtigen Ort einzusetzen, arbeiten wir weiter daran, die Manz Academy global aufzustellen. Qualifizierungsprozesse sollen, da wo es sinnvoll ist, standardisiert, Synergieeffekte genutzt und Kosten gespart werden. Alle Standorte sollen über dieselbe E-Learning-Plattform auf globale wie lokale Qualifizierungsangebote zurückgreifen können.

Auf Ebene der Führungskräfte wurde mit der Initiative „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. Neben den klassischen Präsenzseminaren wird weiterhin auch auf Trainings-on-the-job, Coachings als individuelle Entwicklungsmaßnahme und zunehmend auch auf E-Learning-Kurse gesetzt.

Konkret verfolgen wir für 2020 folgende Themen:

- Globale Aufstellung der Manz Academy; Ausrollen eines globalen Lernportals für alle Manz-Standorte
- Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich Maschinensicherheit sowie im Product Lifecycle Management
- Durchführung eines zertifizierten Vollzeitlehrgangs zum „Automatisierungstechniker mit dem Schwerpunkt Software“ zusammen mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) Reutlingen

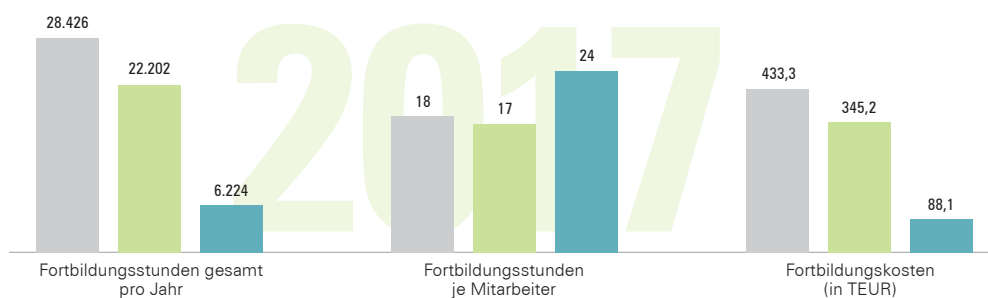
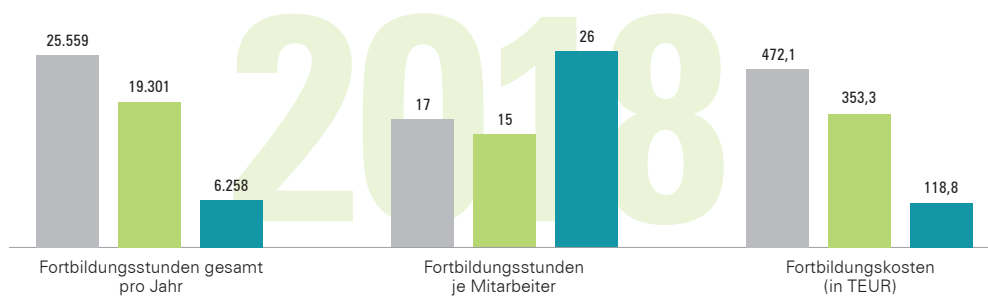
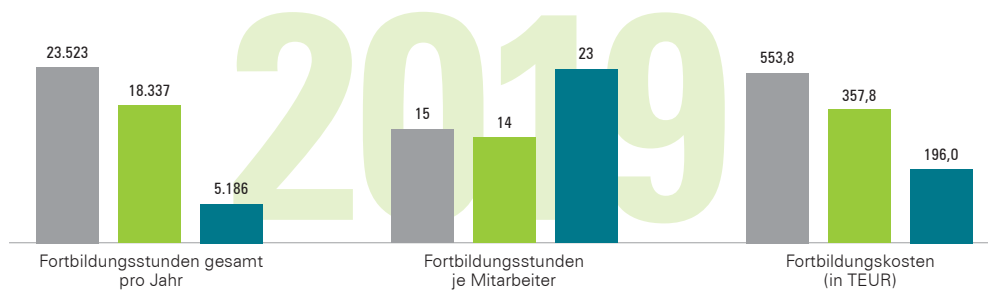
- Weiterführung des Führungskräfte-Entwicklungsprogramms „Future Leadership @ Manz“

Im Jahr 2019 fanden nach 25.559 Fortbildungsstunden im Vorjahr insgesamt 23.523 Fortbildungsstunden statt. Dies entspricht

einer durchschnittlichen Fortbildungsdauer je Mitarbeiter von rund 15 Stunden (Vorjahr 17 Stunden). Mitarbeiter der ersten, zweiten und dritten Führungsebene nahmen 23 Stunden Fortbildung in Anspruch, bei anderen Mitarbeitern waren dies 14 Stunden im Jahr 2019.

Fortbildung

■ Gesamt ■ Angestellte ■ Manager



Ziel

Durchschnittlich mindestens 2 Arbeitstage Schulung pro Mitarbeiter

REG ELNPRO ZES SEKONT ROLLE

Die Einhaltung unserer Werte sowie Verhaltens- und Ethikstandards, die wir im Code of Conduct sowie dem Geschäftspartner-Verhaltenskodex konzernweit festgeschrieben haben, ist essenziell für unseren langfristigen Erfolg. Deren Einhaltung evaluieren wir

daher zweimal jährlich im Rahmen unseres Risikomanagementsystems. Wir schützen unser Unternehmen so vor möglichen rechtlichen und wirtschaftlichen Risiken einerseits und negativen Auswirkungen auf unsere Reputation andererseits.





14 Corporate News und Pressemitteilungen



1 Ad-hoc-Mitteilung



9 Kapitalmarkt-konferenzen



3 Roadshows



4 Webcasts und Audio-Replays

REGELN, PROZESSE UND KONTROLLEN

Nach welchen Regeln und Prozessen die Manz-Gruppe Nachhaltigkeitsaspekte im operativen Geschäft implementiert, hat das interdisziplinäre Nachhaltigkeitsteam im weiteren Verlauf der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet. Die Planung und Kontrolle der Ziele werden auf Basis der in unserer Nachhaltigkeitsstrategie definierten Leistungsindikatoren sowie der Regeln und Prozesse erfolgen. Die Einhaltung unserer Werte sowie Verhaltens- und Ethikstandards, die wir im Code of Conduct

sowie dem Geschäftspartner-Verhaltenskodex konzernweit festgeschrieben haben, evaluieren wir zweimal jährlich im Rahmen unseres Risikomanagementsystems, ohne dabei in der Vergangenheit wesentliche Verstöße festgestellt zu haben. Darüber hinaus haben wir ein anonymes Whistleblower-System etabliert. Unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner sind dazu angehalten, die entsprechenden Stellen im Konzern fortlaufend darüber zu informieren, sollte der Verdacht eines möglichen Verstoßes bestehen.

EINBEZIEHUNG VON STAKEHOLDERN

Manz 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 unseres Unternehmens in Form von regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen zu aktuellen Themen. Die Durchführung und die Präsentation der 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“, „Kosteneinsparungen“ sowie „allgemeine Verbesserungsvorschläge“. Zusätzlich zu diesen Maßnahmen bieten die Konzerngesellschaften den Mitarbeitern weitere Möglichkeiten zur Beteiligung und zum Meinungs austausch,

zum Beispiel regelmäßige Mitarbeitertreffen und Feedback-Gespräche mit Vorgesetzten oder Gemeinschaftsveranstaltungen wie etwa Sommerfeste.

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 Kapitalmarkt-konferenzen 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.

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die Manz-Gruppe verfügt konzernweit über ein Compliance-System. Korruptionsfälle oder Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften sind 2019 nicht aufgetreten.

Was gute Unternehmensführung betrifft, so orientiert sich Manz sowohl am Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) als auch am konzernweit geltenden Code of Conduct. In ihm sind unsere Werte, unsere Verhaltens- und Ethikstandards konzernweit festgeschrieben. Unseren Mitarbeitern weltweit steht dieser in der jeweiligen lokalen Sprache im Intranet der Manz-Gruppe zur Verfügung. Neuen Mitarbeitern wird der Code of Conduct im Rahmen des Onboarding-Prozesses ausgehändigt. Sofern sie Unterstützung benötigen, um zu verstehen, wie dieser Verhaltenskodex in bestimmten Situationen konkret umzusetzen ist, können sich unsere Mitarbeiter jederzeit an unseren zentralen Compliance-Ansprechpartner wenden. Als eine der praktischen Maßnahmen zur Vorbeugung von Rechtsverstößen finden zudem einmal jährlich Mitarbeiterschulungen durch externe Compliance-Spezialisten statt. Ziel ist neben einer allgemeinen Sensibilisierung der Mitarbeiter insbesondere auch die abteilungsspezifische Schulung der Mitarbeiter mit klaren Vorgaben zum korrekten Verhalten in Situationen mit rechtlichen Risiken.

Der Code of Conduct ist Bestandteil unserer „Erklärung zur Unternehmensführung“ und kann auch auf unserer Website unter 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 ebenfalls auf unserer Internetseite www.manz.com im Bereich „Unternehmen“ in der Rubrik „Profil“ zum Download zur Verfügung steht. Konkret definiert der Kodex Standards in den Bereichen „Soziale und gesellschaftliche Verantwortung“, „Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Rechtsvorschriften“, „Interessenkonflikt“, „Achtung der Menschenrechte, Antidiskriminierung und Stärkung der Frauenrechte“, „Produktsicherheit, Gesundheit und Umwelt“ sowie „Datenschutz, vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum“. 2019 haben wir unseren Lieferantenfreigabeprozess neu konzipiert. Seit Jahresbeginn 2020 müssen Lieferanten diesen Kodex unterschreiben und damit die Einhaltung unserer Werte bestätigen.

Sie unterstreichen die Bedeutung und unser Verständnis unseres Wertesystems, dessen Einhaltung wir von allen Geschäftspartnern erwarten. Im Falle wesentlicher Verstöße von Geschäftspartnern gegen diese Standards behält sich Manz das Recht vor, die Geschäftsbeziehung mit dem Geschäftspartner unter Beachtung der anwendbaren Gesetze und laufenden Verträge zu kündigen.

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, prüfen wir kontinuierlich und implementieren diese fallweise.

NACHHALTIGKEITSAASPEKTE 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 Ri-

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

NACHHALTIGKEIT

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. Potenzielle Umweltrisiken, die durch unsere unternehmerische Tätigkeit bspw. in den Bereichen CO₂-Emissionen oder Wasserverbrauch entstehen könnten, werden jährlich im Rahmen des Risikomanagementsystems evaluiert. Auch 2019 wurden keine wesentlichen Umweltrisiken identifiziert.

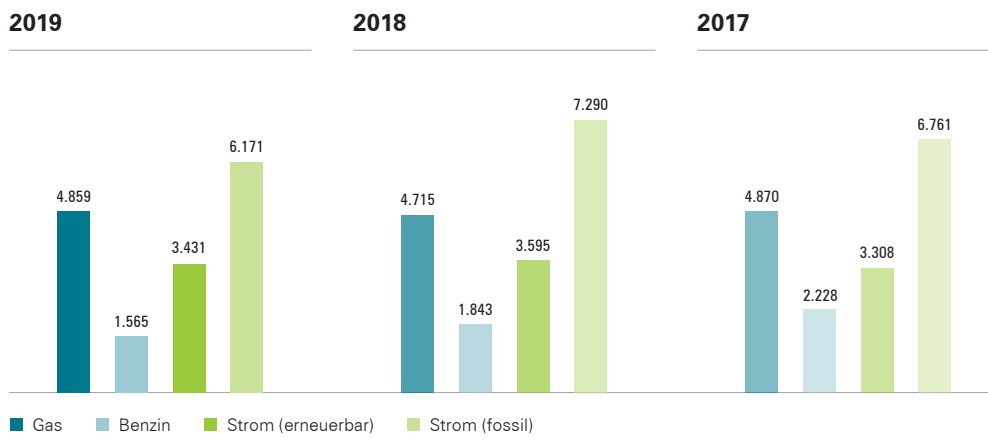
Dass eine ressourcenschonende Produktion und Verwaltung für uns keine abstrakte Vorstellung, sondern ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensphilosophie ist, zeigt bspw. die Installation von Solarmodulen auf den Dächern und Fassaden unserer Gebäude an den Standorten in Reutlingen, Deutschland und 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 2019 mit 1.124.000 kWh ebenfalls ein substantieller Anteil des eigenen Strombedarfs mittels Photovoltaik erzeugt (Vorjahr: 1.156.000 kWh).

Ziele und Maßnahmen für ein effizientes Ressourcenmanagement, zur Steigerung der Energieeffizienz, der Reduktion von Treibhausgasen sowie des Wasserverbrauchs auf lokaler Ebene wurden zum Teil bereits im Rahmen der Erarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie definiert. Aber auch den indirekten Ressourceneinsatz unserer Maschinen zur Herstellung der Endprodukte unserer Kunden verbessern wir anhand mittelfristiger Entwicklungsroadmaps stetig weiter. Damit erhöhen wir die Effizienz wie auch den Kundenbenefit und tragen gleichzeitig zu einer verantwortungsvollen Ressourcennutzung bei.

Energieverbrauch nach Energiequellen

in MWh



Ziel

Benzin

Reduzierung des Verbrauchs um 10% im Vergleich zum Vorjahr (relativ zur Anzahl der Autos)

Strom

Erhöhung des Anteils der erneuerbaren Energien auf deutlich über 50% bis 2021

**Ziel**

Kontinuierliche Senkung des Energieverbrauchs je Umsatz im Vergleich zum Vorjahr

ENERGIEEFFIZIENZ

2019
2018
2017

Energieverbrauch in MWh

16.026

17.443

17.167

Energieverbrauch je Umsatz (MWh/MEUR)

60,57

58,75

64,51

**Ziel**

Kontinuierliche Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen je Umsatz im Vergleich zum Vorjahr

TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN (CO₂)

2019
2018
2017

Treibhausgas-Emissionen in t einschließl. Autos, Elektrizität und Energie

3.692

4.310

3.814

Treibhausgas-Emissionen je Umsatz (t/MEUR)

13,95

14,52

14,33

**Ziel**

Kontinuierliche Reduzierung des Frischwasserverbrauchs je Umsatz im Vergleich zum Vorjahr

FRISCHWASSEREFFIZIENZ

2019
2018
2017

Frischwassernutzung in m³

41.664

44.465

43.756

Frischwassernutzung je Umsatz (m³/MEUR)

157,47

149,76

164,44

**Ziel**

Kontinuierliche Reduzierung der Abfallmenge je Umsatz im Vergleich zum Vorjahr

ABFALLEFFIZIENZ

2019
2018
2017

Abfall in t

441

544

647

Gesamtabfall je Umsatz (t/MEUR)

1,67

1,83

2,43

ARBEITNEHMERBELANGE

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

Die Mitarbeitervertreter am Standort Deutschland werden von der Belegschaft gewählt. Sie sind Ansprechpartner für alle Mitarbeiter und vertreten deren Interessen vor den Führungskräften und dem Vorstand. Jeder Arbeitnehmer hat zudem das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen. Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

Das Wahlverfahren, die Rechte und Pflichten sowie die Arbeitsweise der Mitarbeitervertretung ist durch ihre Geschäftsordnung definiert.

Zu den wesentlichen Aufgaben der Mitarbeitervertretungen in Deutschland gehören beispielsweise:

- Ansprechpartner für Mitarbeiter bei Problemen am Arbeitsplatz
- Vermittler für Mitarbeiter zu Führungskräften und Vorstand bzw. Geschäftsführern
- Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Betriebsvereinbarungen
- Überprüfung der Gleichstellung von Mitarbeitern
- Personalplanung mit der Personalabteilung

- Zusammenarbeit mit der Personalabteilung zu betrieblichen Änderungen

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. Die Anzahl der nicht festangestellten Mitarbeiter blieb in 2019 mit 285 Personen nahezu stabil (Vorjahr: 277 Personen).

Eine langfristig positive Unternehmensentwicklung und damit einhergehend die Sicherung der Arbeitsplätze ist zudem wesentlicher Bestandteil unseres Risikomanagementsystems. Indem wir potenzielle Risiken frühzeitig identifizieren und adäquate Maßnahmen ergreifen, schaffen wir Verlässlichkeit und Stabilität für unsere Mitarbeiter. Auch in unserer Unternehmensstrategie ist dieser Gedanke bereits verankert. Kern der Unternehmensstrategie ist es, das Technologieportfolio branchen- und regionenübergreifend einzusetzen. Dieser segmentübergreifende Ansatz bietet unter anderem eine hohe Flexibilität beim Einsatz der Mitarbeiter und ermöglicht damit zusätzliche Stabilität in der Auslastung auf Konzernebene.

Darüber hinaus stehen Vorstand und Geschäftsführer in stetigem Austausch mit den Mitarbeitervertretungen, die ebenfalls Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung macht. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit

und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.

Um unseren Mitarbeitern eine höhere Flexibilität bei der Gestaltung ihrer persönlichen Bedürfnisse zu ermöglichen, wurde im Jahr 2019 das Konzept „Agile Arbeitszeit“ am Standort Deutschland eingeführt. So haben unsere Mitarbeiter die Wahlmöglichkeit zwischen dem Konzept des Arbeitszeitkontos mit Zeiterfassung oder dem eigenverantwortlichen Arbeiten (EVA) basierend auf Vertrauensarbeitszeit.

Das klassische Prinzip des Arbeitszeitkontos basiert auf einer minutengenauen Zeiterfassung mithilfe eines Zeiterfassungssystems. Bei EVA erfolgt keine tägliche Erfassung der Arbeitszeit. Abhängig von den Arbeitszeiten in der Abteilung entscheidet der Mitarbeiter eigenverantwortlich über seine Arbeitszeit während der Rahmenarbeitszeit. Im Mittelpunkt steht die Ergebnisorientierung und Erreichung der Unternehmens- und Abteilungsziele sowie der individuellen Ziele. Mehr geleistete Arbeitszeit können alle Mitarbeiter durch Freizeit ausgleichen. Ein Wechsel zwischen Arbeitszeitkonto und EVA kann einmal jährlich vereinbart werden.

QUALITÄT

Mit unseren Mitarbeitern als Basis, stellen wir tagtäglich den Kunden in den Mittelpunkt unseres Handelns. Wir kennen deren Herausforderungen und leisten mit qualitativ hochwertigen, bedarfsorientierten Produkten und Dienstleistungen einen wesentlichen Beitrag zu ihrem Erfolg. Gegen unseren Wettbewerb wollen wir uns mit Qualität, Innovationsstärke und durch unsere globale Präsenz durchsetzen.

Hierfür haben wir ein Qualitätsmanagement etabliert, welches nach ISO 9001:2015 zertifiziert ist. Die Zertifizierung umfasst die Entwicklung, Herstellung, den Vertrieb und Serviceleistungen von Anlagen und Produktionslinien unter anderem für die Photovoltaik-, FPD-Industrie und die Lithium-Ionen-Batterie-Herstellung.

Bei der Entwicklung und Produktion unserer Maschinen achten wir zudem auf die vollständige Einhaltung der „Grundlegenden Sicherheitsanforderungen“ der Europäischen Union. Entsprechend dieses Qualitätsver-

sprechens erhält jede unserer Maschinen eine CE-Kennzeichnung. Die Zertifizierung nach Maschinenrichtlinie 2006/42/EG erfolgt anhand eines fest definierten Leitfadens. Diese Verfahrensanweisung gilt für alle Bereiche des Unternehmens und regelt die Zuständigkeiten und Abläufe innerhalb des Vertriebes, der Bereichsleitung, des Produktmanagements, der Projektleitung, der mechanischen und elektrischen Konstruktion sowie der Technischen Dokumentation.

Im Zuge der Zertifizierung unserer Maschinen findet eine Risikobeurteilung nach der harmonisierten europäischen Norm EN ISO 12100:2010 statt. Dabei setzten wir auf die im Maschinen- und Anlagenbau typischerweise eingesetzte Spezialsoftware SAFEEXPERT®, die unsere Mitarbeiter beim sicherheitstechnischen Projektmanagement, der Performance Level-Berechnung nach EN ISO 13849-1 und im Umgang mit Normen und EU-Richtlinien professionell unterstützt.

Die Dokumentation zur Risikobeurteilung wird durch die Konstrukteure erstellt; sofern notwendig, leiten diese auch konstruktive Maßnahmen ein, um eine notwendige Risikominderung zu erreichen. Die jeweilige Führungskraft prüft die Risikobeurteilung und gibt diese frei. Prozesse und Verantwortlichkeiten sind bei der Anfertigung der Risikobeurteilung von neuen oder geänderten Produkten klar definiert.

Zur Überprüfung der Erreichung des „Performance Level Required“ der funktionalen Sicherheitsschaltkreise nach EN ISO 13849-1 beauftragen die Projektleiter die Mitarbeiter der Elektrokonstruktion. Sie wird mit der Software SISTEMA® ermittelt und dokumentiert. Doch auch im direkten Einsatz unserer Maschinen ist uns professionelles Arbeiten ein zentrales Anliegen. Daher erhalten unsere Kunden umfangreiche Schulungen, um eine korrekte und sichere Nutzung gewährleisten zu können. Diese sind auch in einer Maschinendokumentation festgehalten. Entsprechend der Anforderungen der CE-Zertifizierung, liegt jeder Maschine daher auch eine Betriebsanleitung in der oder den Amtssprachen der Gemeinschaft des Mitgliedstaats bei, in dem die Maschine in Verkehr gebracht und/oder in Betrieb genommen wird. Eine rasche Beantwortung bei Folgefragen unserer Kunden

stellen wir nach Übergabe der Maschinen mit unseren lokalen Serviceteams sicher.

Zudem arbeiten wir aktuell an der Einführung eines konzernweiten Product Lifecycle Management (PLM)-Systems. Die PLM-Prozesse orientieren sich am CM2-Standard und stellen einen Produkt-, Baugruppen- und Bauteillebenszyklus über die gesamte Produktlebensdauer sicher. Basierend auf definierten Methoden, Prozessen und Organisationsstrukturen wollen wir mithilfe von IT-Systemen Daten über unsere Maschinen aufzeichnen, verwalten und auswerten. Dadurch soll eine verbesserte Kontrolle über die diversen Prozesse, die in jedem Teil eines Lebenszyklus unserer Maschinen erforderlich sind, gewonnen werden. Ein globales Engineering Change Management bis auf die Baustelle des Kunden und ein Ersatz- und Verschleißteilkonzept sollen alle Bereiche mit konsistenten Informationen unterstützen. Über das sogenannte Smart Production Kit können wir die Performance unserer Maschinen auf Kundenwunsch in Echtzeit überprüfen und potenzielle Fehler per Fernzugriff während der gesamten Produktionsphase identifizieren. Durch entsprechende Korrekturen durch unsere Experten können wir so für unseren Kunden zeit- und kostenintensive Stillstandzeiten vermeiden.

SICHER HEITGE SUNDH EITVORS ORGE

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter hat oberste Priorität. Denn nur gesunde Mitarbeiter sind leistungsfähig und fühlen sich wohl an ihrem Arbeitsplatz. Daher gehen wir beim Thema Arbeitssicherheit weit über

die gesetzlichen Vorgaben hinaus – durch umfassende Maßnahmen zum Arbeitsschutz sowie zahlreiche Angebote zur individuellen Vorsorge und zur Förderung eines gesundheitsorientierten Lebensstils.



ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Arbeitssicherheit wird bei Manz großgeschrieben. Es ist uns wichtig, über die Gesetze und Verordnungen hinaus, in diesem Bereich aktiv und vorbeugend tätig zu sein und verfügen über ein Arbeitsschutzmanagementsystem gemäß ISO 45001. Wir betrachten dabei sämtliche Aspekte der Arbeitssicherheit: Von der primären Unfallvermeidung bis hin zu stressbedingten Faktoren in der Organisation. Dabei achten wir darauf, 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. Jeder unserer Mitarbeiter fördert die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsumfeld zudem, indem sich jeder von uns durch den Verhaltenskodex dazu verpflichtet, alle geltenden Vorschriften einzuhalten. Stellt ein Beschäftigter fest, dass Einrichtungen sicherheitstechnisch nicht einwandfrei sind,

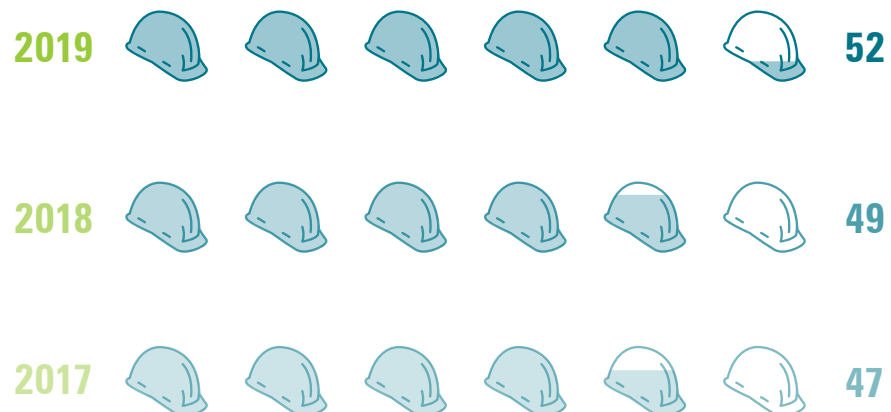
so hat er diesen Mangel unverzüglich seinem Vorgesetzten zu melden.

Vorrangig ist aber immer das Ziel, Arbeitsunfällen vorzubeugen und diese somit zu vermeiden, da uns die Gesundheit unserer Mitarbeiter sehr wichtig ist.

Externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit unterstützen uns bei der Einhaltung aller Arbeitsschutzvorschriften im Betrieb. Zudem haben wir auch einen externen Experten für alle Fragen rund um das Thema Strahlenschutz engagiert.

Konzernweit lag die durchschnittliche Unfallquote (Anzahl Unfälle im Verhältnis zu Anzahl Mitarbeiter) im Jahr 2019 bei 3,4 % (Vorjahr: 3,1 %), gerechnet auf die damit verbundenen Ausfalltage (Anzahl unfallbedingter Fehltage im Vergleich zur Gesamtanzahl der Arbeitstage) liegt die Quote bei 0,10 % (Vorjahr: 0,11 %).

Anzahl der Unfälle pro Jahr



Unfallquote

in %



Neben den Maßnahmen zur Sicherheit am Arbeitsplatz fördern wir auch die allgemeine Gesundheit unserer Mitarbeiter durch zahlreiche länderspezifische Angebote. So bieten wir unseren Mitarbeitern in China etwa eine Arbeitsversicherung für Arbeitnehmer sowie eine Kranken- und Arbeitsunfallversicherung. Um eventuellen Gesundheitsrisiken vorzubeugen, haben wir am Standort Deutschland einen Betriebsarzt, der Vorsorgeuntersuchungen ermöglicht.

Der Betriebsarzt ist für alle Mitarbeiter bei akuten Fragestellungen täglich in der Praxis erreichbar. Darüber hinaus wird monatlich eine Sprechstunde im Betrieb angeboten. Die Angebote für die Beschäftigten in der Sprechstunde sind beispielsweise die Durchführung von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, eine individuelle Beratung bei allen arbeitsplatzbezogenen gesundheitlichen Problemen oder zu einem gesundheitsorien-

tierten Lebensstil und Lebensbalance. Aber auch zu Fragen von Schwangeren und deren Vorgesetzten bezüglich der Einhaltung des Mutterschutzgesetzes oder bei stufenweiser Wiedereingliederung nach längerer Krankheit stehen unsere Ärzte beratend zur Verfügung. Bereichsleiter erhalten zudem jährlich einen kostenfreien Rundum-Gesundheitscheck. Der Betriebsarzt unterstützt aber auch das Unternehmen bei Fragen zur Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen oder zur Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen.

Doch nicht nur im Rahmen der direkten Tätigkeitsausübung legen wir ein großes Augenmerk auf gesundheitliche Belange. Mitarbeiter der Manz AG unterstützen wir beispielsweise durch vergünstigte Fitness- und Wellnessangebote oder das Leasing eines JobRads.

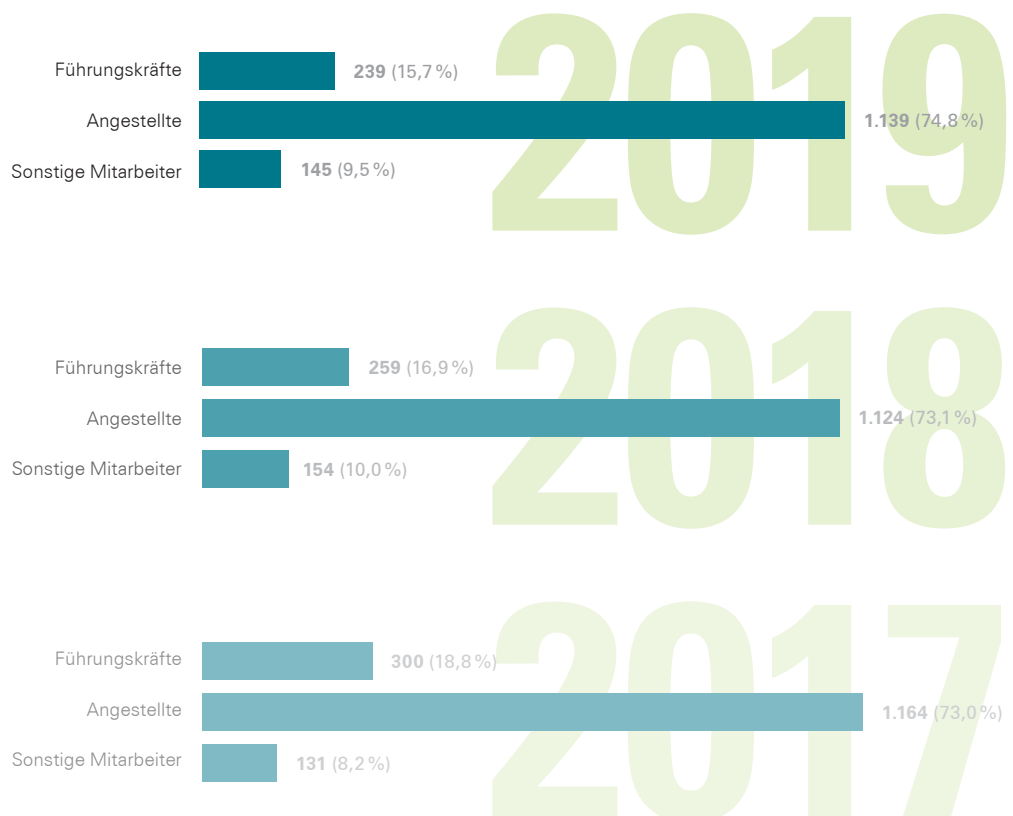
CHANCENGERECHTIGKEIT UND DIVERSITÄT

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. Wir fühlen uns daher auch den Grundsätzen der Erklärung der allgemeinen Menschenrechte verbunden, insbesondere Art. 1 der Erklärung „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren“. Entsprechend wird Diskriminierung im Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern und Geschäftspartnern aus Gründen des Alters, einer Behinderung, der Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Religions-

zugehörigkeit, der Weltanschauung oder sonstiger persönlicher Eigenschaften von uns nicht geduldet. Dies haben wir explizit auch in unserem konzernweit geltenden Verhaltenskodex festgehalten, durch den wir uns zu einem stets respektvollen Umgang verpflichten.

Den gewählten Mitarbeitervertretungen obliegt es gleichzeitig, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb, die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis

Arten der Beschäftigung



zwischen ihnen und allen Arbeitnehmern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern.

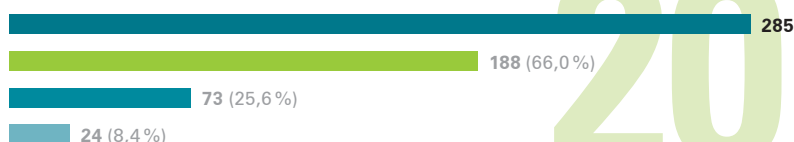
Sollte sich ein Arbeitnehmer dennoch benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen, können sich unsere Mitarbeiter stets vertrauensvoll bei den zuständigen Stellen des Betriebs beschweren. Auf Wunsch stehen ihnen dabei auch die Mitarbeitervertretungen unterstützend oder vermittelnd zur Seite.

Diese Kultur des gegenseitigen Vertrauens und Respekts spiegelt sich auch in unserer über Geschlechter, Nationalitäten und Altersgruppen hinweg diversifizierten Belegschaft wider.

Als Hightech-Maschinenbauer beschäftigten wir 2019 in sieben verschiedenen Ländern insgesamt 1.523 festangestellte Mitarbeiter (Vorjahr: 1.537), wovon rund 15 % weiblich sind (Vorjahr: 18 %) ist. Damit liegt Manz im bundesweiten Durchschnitt: 2018 betrug der weibliche Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in sogenannten MINT-Berufen 15,4 %. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter belief sich 2019 auf 39,6 Jahre (Vorjahr: 38,9 Jahre), das der Mitarbeiterinnen auf 38,6 Jahre (Vorjahr: 38,1 Jahre). Wir sehen uns mit dieser Altersstruktur sehr gut aufgestellt, die anstehenden Herausforderung in unseren sich dynamisch entwickelnden Märkten erfolgreich zu meistern.

Nicht festangestellte Mitarbeiter

■ Gesamt ■ Leiharbeitnehmer ■ Studenten ■ Freelancer



Ziel

Arbeitsverhältnisse

Prekäre Arbeitsverhältnisse sollten vermieden werden; vor der Einstellung von Zeit- oder Vertragsarbeitern wird eine Festanstellung in Betracht gezogen.

Praktika

Beschränkung der Praktikumsdauer

Befristung

Jahresverträge sollen nach Verlängerung in ein festes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden

MEIN UMGANG FÜR UMDIA LOG

Die Identifikation der unterschiedlichen Anspruchsgruppen und ihre Einbindung in einen kontinuierlichen Dialog ist eine zentrale Säule im Nachhaltigkeitsprozess der Manz AG. Dieser Dialog gewährleistet nicht nur maximale Transparenz bei unserem Handeln. Indem wir ihn in alle Richtungen

pflügen und geeignete Plattformen dafür anbieten, stellen wir sicher, dass vielschichtige Ideen und Interessen ihren Platz finden und die Weiterentwicklung des Unternehmens positiv beeinflussen können.





**FÜHRUNGSKRÄFTE
MÄNNLICHEN
GESCHLECHTS**

2019: 93,3 %
von 239 Führungskräften

2018: 89,2 %
von 259 Führungskräften

2017: 90,7 %
von 300 Führungskräften

**ANGESTELLTE
PERSONEN MÄNNLICHEN
GESCHLECHTS**

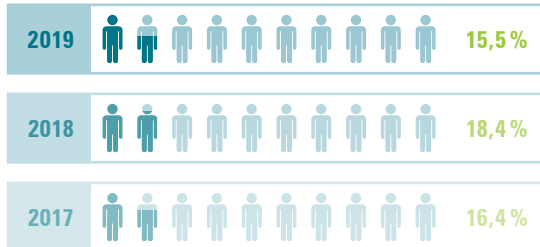
2019: 85,3 %
von 1.523 angestellten
Personen

2018: 81,8 %
von 1.537 angestellten
Personen

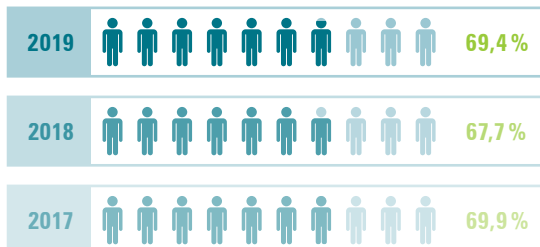
2017: 81,0 %
von 1.595 angestellten
Personen

ALTERSVERTEILUNG

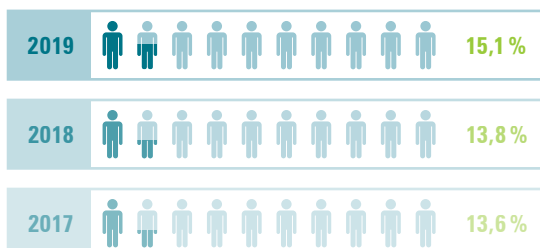
< 30 JAHRE



30–50 JAHRE



> 50 JAHRE





Ziel

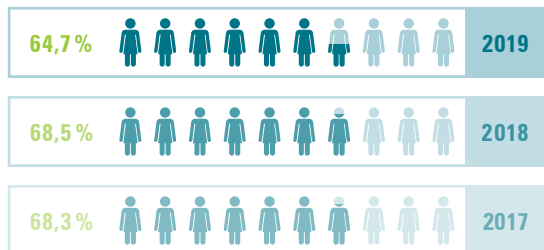
Frauenquote 25 %
(mittelfristig)

ALTERSVERTEILUNG

< 30 JAHRE



30–50 JAHRE



> 50 JAHRE



**ANGESTELLTE
PERSONEN WEIBLICHEN
GESCHLECHTS**

2019: 14,7 %
von 1.523 angestellten
Personen

2018: 18,2 %
von 1.537 angestellten
Personen

2017: 19,0 %
von 1.595 angestellten
Personen

**FÜHRUNGSKRÄFTE
WEIBLICHEN
GESCHLECHTS**

2019: 6,7 %
von 239 Führungskräften

2018: 10,8 %
von 259 Führungskräften

2017: 9,3 %
von 300 Führungskräften



Ziel

Frauenquote
Führungskräfte
25 %
(mittelfristig)



SOZIALES UND GEMEINWESEN

Als verlässlicher Arbeitgeber nehmen wir konzernweit unsere Verantwortung am Gemeinwesen wahr. Hierzu zählt auch, dass wir als Unternehmen lokale Steuern in den jeweiligen Ländern abführen, in denen wir tätig sind und keine Strategie zur aktiven Steuervermeidung verfolgen. Die Korrektheit der abgeführten Steuern lassen wir jährlich von unabhängigen Steuerberatern prüfen. An unseren jeweiligen Standorten engagieren wir uns aber auch über den beruflichen Rahmen hinaus. In diesem Zusammenhang unterstützt die Manz AG im Rahmen der Initiative „Mitarbeiter im Ehrenamt“ lokale sport- und kulturtreibende Vereine und Organisationen, in denen unsere Mitarbeiter ehrenamtlich tätig sind, durch finanzielle Zuwendungen.

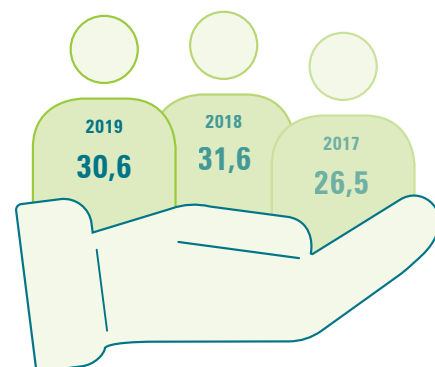
Darüber hinaus wird die Manz AG ihrer sozialen Verantwortung durch die jährliche Unterstützung von sozialen Einrichtungen gerecht. 2019 haben wir mit dem Förderverein Sonnenstrahlen e. V. sowie dem Frühchen e. V. Reutlingen wieder zwei lokal ansässige, gemeinnützige Organisationen mit einer Spende über jeweils 5.000 EUR gefördert: Der Förderverein Sonnenstrahlen e. V. für Kinder/Jugendliche krebserkrankter/schwerkranker Eltern widmet sich den Bedürfnissen der Kinder, ihren Nöten und Sorgen, ihren Hoffnungen und Ängsten. Frühchen e. V. Reutlingen unterstützt die Intensivstation der Klinik für Kinder- und Jugendmedizin in Reutlingen in vielfältiger Weise.

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 2019 weder direkt noch indirekt vorgenommen.

Unterstützung von sozialen Einrichtungen

in TEUR



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 2019, nach §§ 315b und 315c in Verbindung mit 289b bis 289e HGB (im Fol-

genden „Bericht“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 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 289b bis 289e HGB.

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

fen 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 ba audit gmbh Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen ge-

setzlichen 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 289b 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.

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 2019 in allen we-

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

sentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c in Verbindung mit 289b 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 13. März 2020

ba 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
www.manz.com