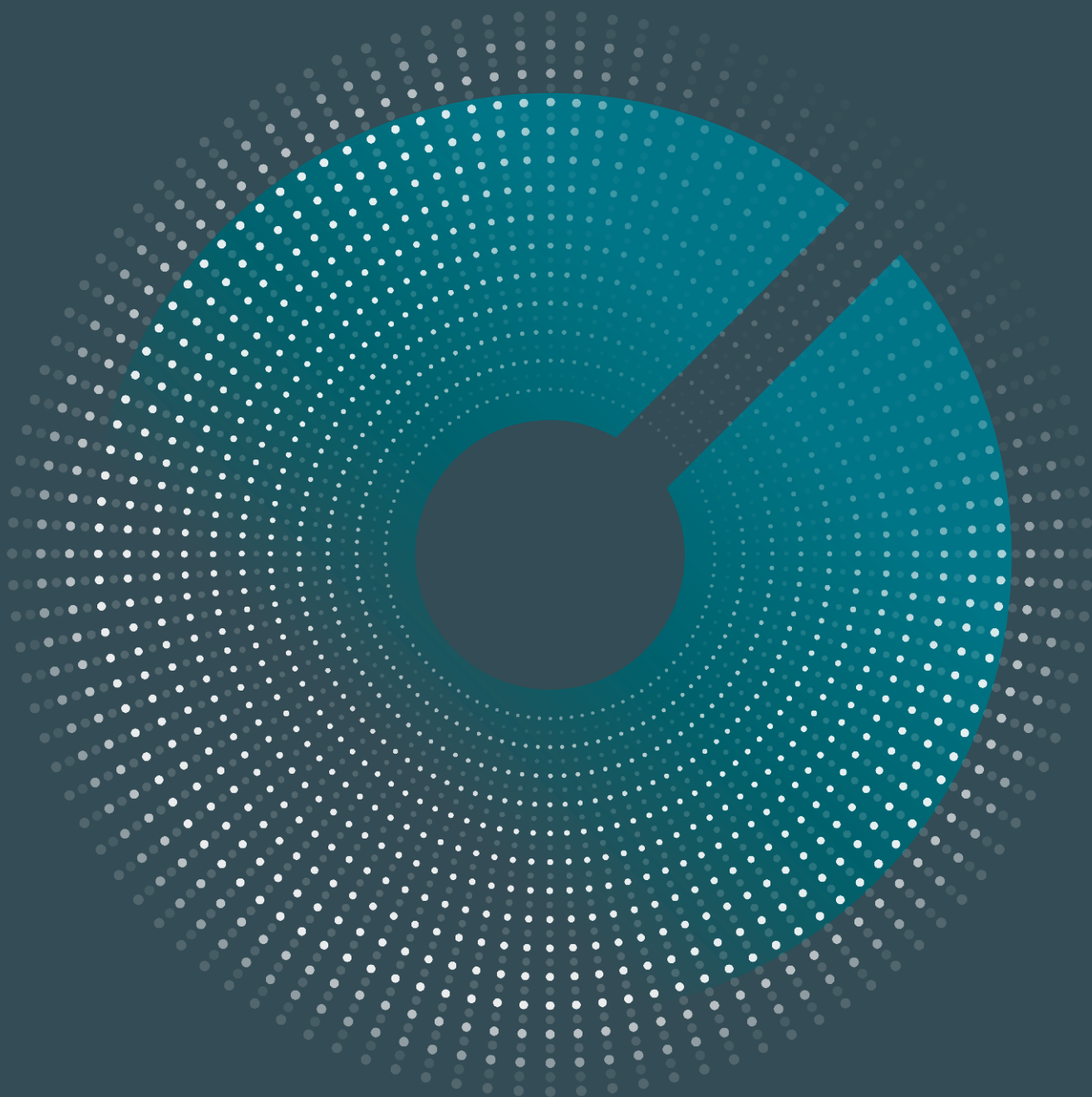


Manz AG

ENGINEERING
TOMORROW'S
PRODUCTION

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021



Vergütungsbericht 2021 der Manz AG

Präambel

Der Vergütungsbericht erläutert die Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie die Höhe der individuellen Vergütung, die den Organmitgliedern der Manz AG im Berichtsjahr 2021 zugeflossen bzw. gewährt worden ist. Der Bericht entspricht den gesetzlichen Vorgaben des § 162 AktG sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019. Vorstand und Aufsichtsrat der Manz AG haben bei der Erstellung des Vergütungsberichts Wert auf eine klare, verständliche und transparente Berichterstattung gelegt. Der Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG durch den Abschlussprüfer geprüft.

A. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021 aus Vergütungssicht

I. Performance im Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2021 hat die Manz AG viele wichtige Meilensteine erreicht und ihre Wachstumsstrategie mit Fokus auf die Branchen Automobil & Elektromobilität, Batteriefertigung, Elektronik, Energie sowie Medizintechnik weiter geschärft. Dabei hat sie insbesondere ihre Positionierung als Hightech-Maschinenbauer im E-Mobility-Markt signifikant gestärkt. Während die Gesellschaft wichtige strategische und operative Erfolge verzeichnen konnte, wurde ihre operative Performance 2021 gleichzeitig durch Umsatzausfälle im Zusammenhang mit dem CIGS-Solarprojekt sowie Wertminderungen auf Geschäfts- oder Firmenwerte im Segment Solar deutlich belastet.

Die Manz AG erzielte im Geschäftsjahr 2021 im Konzern einen Umsatz von 227,1 Mio. EUR (Vorjahr: 236,8 Mio. EUR) sowie ein Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) von 18,3 Mio. EUR (Vorjahr: 19,4 Mio. EUR). Die EBITDA-Marge betrug 7,7 % (Vorjahr: 8,0 %). Das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) in Höhe von –16,1 Mio. EUR (Vorjahr: 7,2 Mio. EUR) zeigte sich durch Wertminderungen in Höhe von 21,6 Mio. EUR auf Geschäfts- oder Firmenwerte sowie einen Markennamen im Zusammenhang mit dem CIGS-Solarprojekt in China belastet. Die EBIT-Marge fiel daher auf einen negativen Wert von –6,8 % (Vorjahr: 3,0 %). Ferner betrug das unverwässerte Ergebnis je Aktie (für das Konzernergebnis nach Steuern) –2,89 EUR (Vorjahr: 0,44 EUR).

Die Aktie der Manz AG startete mit einem Kurs von 34,90 EUR in das Geschäftsjahr 2021. In den Folgemonaten zeigte sich der Kursverlauf insgesamt von einer Aufwärtsbewegung gekennzeichnet und erreichte den Jahreshöchstwert von 70,00 EUR am 25. Juni 2021. Am 30. Dezember 2021 schloss die Manz-Aktie bei 50,00 EUR, was einer Marktkapita-

lisierung von 379,3 Mio. EUR und einem Kursanstieg von rund 43 % seit Jahresbeginn entspricht.

II. Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat

Im Berichtsjahr 2021 gab es keine Veränderungen in der Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat der Manz AG. Der Vorstand bestand unverändert aus den Mitgliedern Martin Drasch (Vorsitzender), Manfred Hochleitner (Vorstand Finanzen) und Jürgen Knie (Vorstand Operations).

Die bisherigen Mitglieder des Aufsichtsrats Prof. Dr. Heiko Aurenz (Vorsitzender), Dieter Manz (stellvertretender Vorsitzender), Prof. Dr.-Ing. Michael Powalla und Dr. Zhiming Xu wurden durch die ordentliche Hauptversammlung vom 7. Juli 2021 erneut für eine volle Amtszeit in den Aufsichtsrat gewählt.

B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

I. Das Vergütungssystem im Überblick

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Manz AG wurde am 6. Mai 2021 vom Aufsichtsrat auf Empfehlung seines Wirtschaftsausschusses beschlossen und von der ordentlichen Hauptversammlung vom 7. Juli 2021 mit einer Mehrheit von 98,93 % gebilligt. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex am 16. Dezember 2019 beschlossenen und am 20. März 2020 in Kraft getretenen Fassung.

Das von der Hauptversammlung gebilligte Vorstandsvergütungssystem steht auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.manz.com/de/investor-relations/corporate-governance/verguetung> zur Verfügung.

Ziel der Manz AG ist eine nachhaltige Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit bei ertragsorientiertem Wachstum. Das Vergütungssystem des Vorstands ist eng mit dieser Strategie verknüpft und leistet einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der beschriebenen Unternehmensziele. Auf dieser Basis hat das Vergütungssystem zum Ziel, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihres Tätigkeits- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten und dabei nicht nur die persönliche Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds, sondern auch die Lage der Gesellschaft und den Unternehmenserfolg zu berücksichtigen.

Durch die Einbeziehung der Hauptsteuerungskennzahlen der Manz AG in die Vorstandsvergütung wird eine steigende Ertragskraft und Rentabilität sowie die nachhaltige Finanzierungskraft und Wertsteigerung der Manz AG incentiviert. Darüber hinaus soll auch Leistungen Rechnung getragen werden, die zur strategischen, technischen und strukturellen Entwicklung der Manz AG beitragen. Deshalb nehmen auch nichtfinanzielle Faktoren, insbesondere auch aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance

(Environment, Social & Governance – „ESG“) eine wichtige Rolle in der Vergütung des Vorstands ein. Damit sollen die Interessen von Vorstand und Aktionären, aber auch der übrigen Stakeholder, miteinander vereint werden.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Manz AG setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Erfolgsunabhängige Komponenten als feste Bestandteile der Vergütung sind das jährliche Festgehalt, die Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung. Erfolgsabhängige Komponenten als variable Bestandteile sind die kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive – „STI“) und die langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive – „LTI“).

Die nachstehende Tabelle zeigt die Vergütungsbestandteile sowie ihre Bemessungsgrundlagen und Parameter im Überblick:

Feste Vergütung (erfolgsunabhängige Komponenten)	
Festgehalt	Monatliches Gehalt Fiktiver Arbeitgeberbeitrag zu Sozialversicherungen Auszahlung in Geld
Nebenleistungen	Private Nutzung des Dienstwagens Versicherungen (D&O-Versicherung, Unfallversicherung)
Betriebliche Altersversorgung	Beiträge zur Unterstützungskasse
Variable Vergütung (erfolgsabhängige Komponenten)	
Kurzfristige variable Vergütung (STI): Jährliche Bartantieme	
Typus	Jährlicher Zielbonus mit finanziellem Leistungskriterium
Leistungskriterium	EBIT-Marge
Performanceperiode	Ein Jahr
Begrenzung	160 % des Jahresfestgehalts
Auszahlung	Jährlich in Geld nach Billigung des Konzernabschlusses
Kurzfristige variable Vergütung (STI): Nichtfinanzieller STI	
Typus	Jährlicher Zielbonus mit nichtfinanziellen Leistungskriterien
Leistungskriterien	Ziele zur strategischen, technischen und strukturellen Entwicklung einschließlich ESG-Kriterien gemäß jährlicher individueller Zielvereinbarung
Performanceperiode	Ein Jahr
Begrenzung	30 % des Jahresfestgehalts
Auszahlung	Jährlich in Geld nach Feststellung des Auszahlungsbetrags
Langfristige variable Vergütung (LTI): Manz Performance Share Plan	
Typus	Performance Share Plan (Bezugsrechte auf Aktien)
Leistungskriterien	EBITDA-Marge (50 %) Unternehmenswertentwicklung (50 %)
Performanceperiode	Vier Geschäftsjahre
Wartefrist	Vier Jahre
Begrenzung	300 % des Werts der Performance Shares bei Zuteilung
Auszahlung	Nach Ablauf der Wartefrist und Billigung des Konzernabschlusses für das vierte Geschäftsjahr grundsätzlich in Aktien der Manz AG
Maximalvergütung	
	Fester Höchstbetrag für jedes Vorstandsmitglied

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne weiteres übersteigt. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Bei STI und LTI wird jeweils der Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung zugrunde gelegt. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung übersteigt den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung.

Der Anteil der erfolgsunabhängigen Komponenten (jährliches Festgehalt und Nebenleistungen) liegt bei rund 41 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der erfolgsabhängigen Komponenten als variable Bestandteile bei rund 59 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegt der Anteil des STI-Zielbetrags an der Ziel-Gesamtvergütung bei rund 27 %, wovon der Anteil der jährlichen Bartantieme rund 22 % und der Anteil des nichtfinanziellen STI rund 5 % beträgt. Der Anteil des LTI-Zielbetrags an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei rund 32 %. Der LTI-Zielbetrag hat einen Anteil von rund 54 % am Zielbetrag der gesamten variablen Vergütung und übersteigt mithin den STI-Zielbetrag (Anteil von rund 46 %).

Die nachstehende Tabelle zeigt die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung im Überblick:

Erfolgsunabhängige Komponenten	Erfolgsabhängige Komponenten		
41 %	59 %		
Monatliches Festgehalt	Kurzfristige variable Vergütung (STI):		Langfristige variable Vergütung (LTI):
Nebenleistungen	Jährliche Bartantieme	Nicht- finanzieller STI	Manz Performance Share Plan
Altersversorgung	22 %	5 %	32 %
41 %			

II. Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

1. Zielvergütung und Vergütungsstruktur

Im Geschäftsjahr 2021 kam das dargestellte Vergütungssystem für die amtierenden Vorstandsmitglieder zur Anwendung. Zur Implementierung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat für die Gesellschaft mit den Vorstandsmitgliedern entsprechende Anpassungen der laufenden Dienstverträge (Vorstandsverträge) vereinbart.

Der Aufsichtsrat hat auf Basis des Vergütungssystems für das Geschäftsjahr 2021 die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Dabei hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung den im Vergütungssystem vorgegebenen Werten entsprechen.

Die nachstehende Tabelle zeigt für das Geschäftsjahr 2021 die individuelle Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied sowie die Zielwerte der festen und variablen Vergütungsbestandteile und deren relative Anteile bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung:

		Martin Drasch Vorsitzender		Manfred Hochleitner Vorstand Finanzen		Jürgen Knie Vorstand Operations	
		in TEUR	von ZGV	in TEUR	von ZGV	in TEUR	von ZGV
Feste Vergütung	Festgehalt	319	38 %	255	37 %	258	37 %
	+ Nebenleistungen	13	2 %	13	2 %	13	2 %
	+ Altersversorgung	12	1 %	12	2 %	12	2 %
	= Summe	344	41 %	280	41 %	283	41 %
Variable Vergütung	STI (kurzfristig)						
	+ Jährliche Bartantieme	186	22 %	150	22 %	150	22 %
	+ Nichtfinanzieller STI	47	5 %	38	5 %	38	5 %
	= Summe STI	233	27 %	188	27 %	188	27 %
	LTI (langfristig) Manz Performance Share Plan	271	32 %	219	32 %	219	32 %
= Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	847	100 %	686	100 %	690	100 %	

2. Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder als Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeiträge einschließlich des jährlichen Festgehalts, der Nebenleistungen sowie der variablen Vergütungsbestandteile ist – unabhängig von dem Zeitpunkt der jeweiligen Auszahlung – nach oben absolut begrenzt („Maximalvergütung“).

Gemäß der Festsetzung des Vergütungssystems betrug die vertraglich vereinbarte Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2021 für den Vorstandsvorsitzenden Martin Drasch 1.800 TEUR und für die Vorstandsmitglieder Manfred Hochleitner und Jürgen Knie jeweils 1.500 TEUR. Soweit die Gesamtvergütung die Maximalvergütung übersteigt, ist der Aufsichtsrat berechtigt, den Auszahlungsbetrag der Bartantieme oder des nichtfinanziellen STI zu reduzieren.

Die nachstehende Tabelle zeigt für das Geschäftsjahr 2021 die maximalen Werte der festen und variablen Vergütungsbestandteile und deren relative Anteile bezogen auf die Summe der maximalen Vergütungsbestandteile sowie die individuelle vertragliche Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied:

		Martin Drasch Vorsitzender		Manfred Hochleitner Vorstand Finanzen		Jürgen Knie Vorstand Operations	
		in TEUR	von MV	in TEUR	von MV	in TEUR	von MV
Feste Vergütung	Festgehalt	319	26 %	255	26 %	258	26 %
	+ Nebenleistungen	14	1 %	14	1 %	14	1 %
	+ Altersversorgung	12	1 %	12	1 %	12	1 %
	= Summe	345	29 %	281	29 %	284	29 %
Variable Vergütung	STI (kurzfristig)						
	+ Jährliche Bartantieme	496	41 %	400	41 %	400	41 %
	+ Nichtfinanzieller STI	93	8 %	75	8 %	75	8 %
	= Summe STI	589	49 %	475	49 %	475	49 %
	LTI (langfristig) Manz Performance Share Plan	271	23 %	219	22 %	219	22 %
= Summe	1.205	100 %	974	100 %	978	100 %	
= Maximalvergütung (MV)	1.800		1.500		1.500		

3. Angemessenheit der Vergütung

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands orientiert sich in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex an der üblichen Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen sowie an der wirtschaftlichen Lage und den Zukunftsaussichten des Unternehmens. Zusätzlich werden die Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds und das Gehaltsgefüge innerhalb des Unternehmens berücksichtigt.

Zur Sicherstellung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 einen Horizontal- und einen Vertikalvergleich durchgeführt.

In der Horizontalbetrachtung erfolgte ein Vergleich der Vergütung der Vorstandsmitglieder der Manz AG mit der Vergütung bei vergleichbaren Unternehmen. Hierfür wurden die Vergütungsdaten der Unternehmen SMA Solar Technology AG, Singulus Technologies AG, AIXTRON SE und SÜSS MicroTec SE herangezogen, da diese in den Prime Standard an der Frankfurter Wertpapierbörse einbezogen und in ähnlichen Geschäftsfeldern wie die Manz AG tätig sind.

Neben der Horizontalbetrachtung wurde auch eine Vertikalbetrachtung vorgenommen. Hierbei wird die unternehmensinterne Vergütungsstruktur begutachtet, indem die Vergütung des Vorstands ins Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt gesetzt wird. Den oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck abgegrenzt, indem er die oberen Führungskräfte weltweit (Leiter der Business Units und Bereichsleiter sowie Geschäftsführer der Tochtergesellschaften) einbezieht. Für den vertikalen Vergleich zur Gesamtbelegschaft hat der Aufsichtsrat die nicht zum Kreis der oberen Führungskräfte gehörenden Arbeitnehmer der Manz AG in Deutschland einbezogen. Neben dem Status quo wird hierbei auch die zeitliche Entwicklung der Verhältnisse betrachtet.

Die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 hat ergeben, dass die sich aus der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021 ergebende Vorstandsvergütung angemessen ist.

III. Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021

Die variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung dienen dem gezielten Anreiz zur Erzielung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung und tragen zur Vermögensbildung sowie wirtschaftlichen Unabhängigkeit der Vorstandsmitglieder bei.

Die variable Vergütung umfasst zum einen eine jährliche, an den unternehmerischen Erfolg des Vorjahres gebundene Komponente (kurzfristige variable Vergütung – STI) bestehend aus einer jährlichen Bartantieme und einem nichtfinanziellen STI sowie zum anderen eine aktienbasierte Komponente mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage in Form von jährlich zu gewährenden Bezugsrechten (Performance Shares) auf Manz-Aktien (langfristige variable Vergütung – LTI).

1. Jährliche Bartantieme nach Maßgabe der EBIT-Marge als kurzfristige variable Vergütung (finanzieller Short-Term Incentive)

a) Die Jährliche Bartantieme nach dem Vergütungssystem

(1) Funktionsweise und Zielvorgaben der jährlichen Bartantieme

Die jährliche Bartantieme soll die Vorstandsmitglieder angesichts ihrer eigenverantwortlichen Leitungstätigkeit am finanziellen Erfolg oder Misserfolg des jeweiligen vorangehenden Geschäftsjahrs beteiligen. Sie setzt den Fokus – entsprechend dem aus der Unternehmensstrategie abgeleiteten finanziellen Ziel der Manz AG – auf die Incentivierung der Profitabilitäts- und Rentabilitätssteigerung der Manz AG, indem hierfür die EBIT-Marge als eine der Hauptsteuerungskennzahlen der Manz AG für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend ist. Die jährliche Bartantieme berechnet sich ferner in Abhängigkeit von dem für das jeweilige vorangehende Geschäftsjahr von dem jeweiligen Vorstandsmitglied bezogenen Festgehalt (Jahresfestgehalt).

Die Gewährung der jährlichen Bartantieme setzt voraus, dass eine EBIT-Marge von mindestens 0,1 % erreicht worden ist. Bei einer EBIT-Marge von 0,1 % erhält das Vorstandsmitglied eine jährliche Bartantieme in Höhe von 1 % des Jahresfestgehalts. Je volles Zehntel eines Prozentpunkts, um das die erreichte EBIT-Marge eine EBIT-Marge von 0,1 % übersteigt, erhöht sich der für die Berechnung der jährlichen Bartantieme anwendbare Prozentsatz entsprechend um einen Prozentpunkt. Der Maximalwert ist bei einer EBIT-Marge von 16 % erreicht, bei der die jährliche Bartantieme 160 % des Jahresfestgehalts beträgt.

Der Aufsichtsrat ermittelt die Zielerreichung und die Höhe der jährlichen Bartantieme nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres anhand des Konzernabschlusses und des Jahresfestgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Zielerreichung des Leistungskriteriums wird dabei rechnerisch anhand des Zielerreichungswerts ermittelt und ist auf eine maximale Zielerreichung einer EBIT-Marge von 16 % begrenzt. Der Auszahlungsbetrag berechnet sich durch die Multiplikation der EBIT-Marge in Prozent mit dem Faktor 10 sowie dem

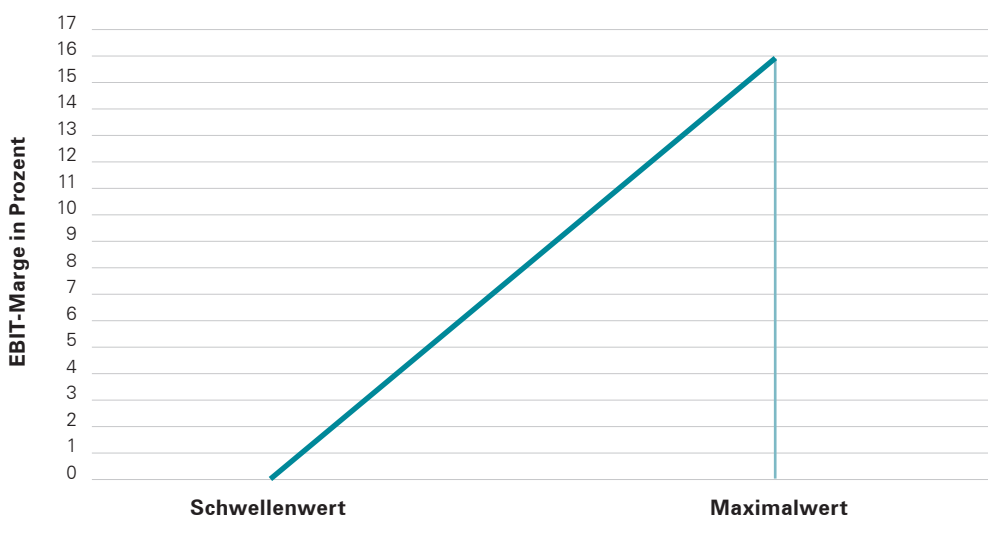
Jahresfestgehalt und ist mithin entsprechend auf 160 % des Jahresfestgehalts begrenzt.

Das nachstehende Schema zeigt die Berechnung der jährlichen Bartantieme im Überblick:

EBIT-Marge	X	Faktor 10	X	Jahresfestgehalt	=	jährliche Bartantieme	Cap: 160 % des Jahresfestgehalts
Beispiel:							
6 %	X	10	X	260 TEUR	=	156 TEUR	Cap: 416 TEUR

Die nachstehende Grafik zeigt die Zielerreichungskurve für das Leistungskriterium der EBIT-Marge:

Zielerreichungskurve der Bartantieme



Die jährliche Bartantieme wird in Geld ausbezahlt und ist zehn Tage nach Billigung des Konzernabschlusses der Manz AG zur Zahlung fällig.

(2) Leistungskriterium EBIT-Marge

Die jährliche Bartantieme wird jährlich nachträglich in Abhängigkeit von der EBIT-Marge des jeweiligen vorangehenden Geschäftsjahrs gewährt. Die EBIT-Marge errechnet sich aus dem Verhältnis des Ergebnisses vor Zinsen und Steuern (EBIT – Earnings before Interest and Taxes) zur Gesamtleistung nach Maßgabe des Konzernabschlusses der Manz AG nach IFRS. Die EBIT-Marge dient als Kennzahl für das operative Ergebnis des Unternehmens und spiegelt dadurch die Ertragskraft und Rentabilität des Unternehmens wider.

Die direkte Anbindung der jährlichen Bartantieme an das Leistungskriterium der EBIT-Marge incentiviert damit die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf eine stetige Steigerung der Ertragskraft des Manz-Konzerns und sichert damit die strategische Ausrichtung der variablen Vergütung. Das Ziel ist für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend. Das finanzielle Leistungskriterium der EBIT-Marge wird nicht nur auf Vorstandsebene genutzt, sondern dient auch in den einzelnen Unternehmensbereichen zur strategischen Ausrichtung der Geschäftstätigkeit.

b) Die Bartantieme im Geschäftsjahr 2021

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2021 als Zielwert für die jährliche Bartantieme eine EBIT-Marge von 6 % festgelegt, woraus sich eine jährliche Bartantieme in Höhe von 60 % des Jahresfestgehalts ergibt. Die Gewährung der jährlichen Bartantieme setzt voraus, dass eine EBIT-Marge von mindestens 0,1 % erreicht worden ist (Mindestwert). Der Maximalwert ist bei einer EBIT-Marge von 16 % erreicht, bei der die jährliche Bartantieme 160 % des Jahresfestgehalts beträgt.

Da die EBIT-Marge im Geschäftsjahr 2021 auf einen negativen Wert von –6,8 % gefallen ist, wurde den Mitgliedern des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 keine jährliche Bartantieme gewährt.

2. Nichtfinanzieller STI als kurzfristige variable Vergütung (nichtfinanzieller Short-Term Incentive)

a) Der Nichtfinanzielle STI nach dem Vergütungssystem

(1) Berechnung des nichtfinanziellen STI und Auszahlung

Neben der jährlichen Bartantieme ist ein nichtfinanzieller STI nach Maßgabe von nichtfinanziellen Leistungskriterien Bestandteil der kurzfristigen variablen Vergütung. Hierbei dienen nichtfinanzielle unternehmerische und ESG-Resortziele der Beurteilung der individuellen Leistung der Vorstandsmitglieder. Der nichtfinanzielle STI berechnet sich ferner in Abhängigkeit von dem für das jeweilige vorangehende Geschäftsjahr von dem jeweiligen Vorstandsmitglied bezogenen Festgehalt (Jahresfestgehalt).

Der Aufsichtsrat ermittelt die Zielerreichung und die Höhe des nichtfinanziellen STI des jeweiligen Vorstandsmitglieds nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres. Die Gesamtzielerreichung der festgelegten nichtfinanziellen Leistungskriterien wird dabei rechnerisch anhand des Zielerreichungswerts ermittelt und ist auf eine maximale Zielerreichung von 200 % begrenzt. Der nichtfinanzielle STI wird anhand vorab definierter und vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs durch den Aufsichtsrat festgelegter Kriterien angewandt und beträgt bei voller Zielerreichung 15 % des Jahresfestgehalts. Der Auszahlungsbetrag berechnet sich somit durch die Multiplikation der Gesamtzielerreichung mit dem Jahresfestgehalt sowie dem Faktor von 15 %. Der Auszahlungsbetrag ist auf den Maximalwert von 30 % des Jahresfestgehalts begrenzt.

Das nachstehende Schema zeigt die Berechnung des nichtfinanziellen STI im Überblick:

Ziel- erreichung (bis 200%)	X	Jahres- festgehalt	X	Faktor 15%	=	nicht- finanzieller STI	Cap: 30% des Jahres- festgehalts
Beispiel:							
100 %	X	260 TEUR	X	15 %	=	39 TEUR	Cap: 78 TEUR

Die Auszahlung des nichtfinanziellen STI erfolgt in Geld frühestmöglich nach der Feststellung des Auszahlungsbetrags durch den Aufsichtsrat, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach dem Ende des jeweiligen Geschäftsjahrs.

(2) Leistungskriterien

Zur Beurteilung wählt der Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres für das jeweilige Vorstandsmitglied die für das Geschäftsjahr relevanten nichtfinanziellen Leistungskriterien aus, die sich an den nachstehenden Kategorien orientieren:

- nachhaltige strategische, technische oder strukturelle Unternehmensentwicklung
- Portfolio-Maßnahmen, v.a. erfolgreiche Mergers & Acquisitions sowie entsprechende Integrationsmaßnahmen
- erfolgreiche Erschließung neuer Wachstumsmärkte, Ausbau der Marktposition
- Optimierungen, Effizienzprogramme/-steigerungen, Umstrukturierungen
- erfolgreicher Abschluss von Schlüsselprojekten
- Steigerung der Innovationskraft und Lieferfähigkeit
- Leistungen in den Bereichen ESG (Environment, Social & Governance)

Dabei definiert der Aufsichtsrat bis zu drei konkrete Ziele und deren jeweilige anteilige Gewichtung. Bis auf weiteres werden vom Aufsichtsrat ESG-Ziele aus den Bereichen Diversity (Social) und Nachhaltigkeit (Environment) festgelegt, jedoch ist der Aufsichtsrat berechtigt, weitere ESG-Ziele festzulegen.

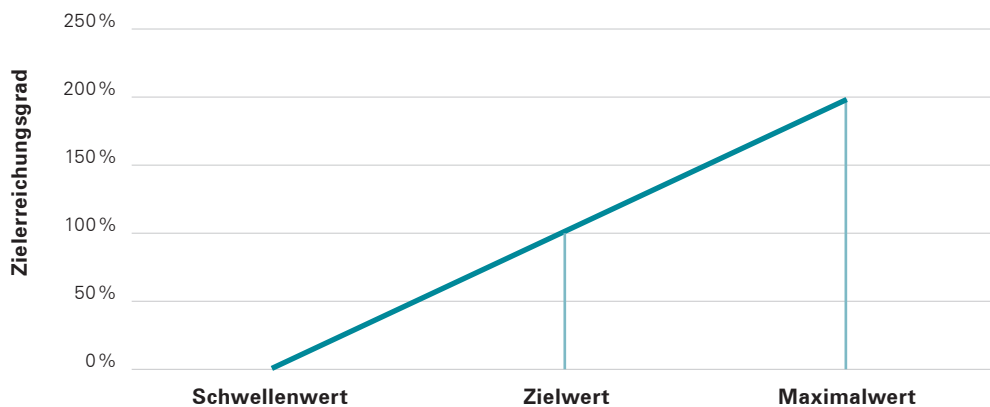
Mit den nichtfinanziellen Leistungskriterien soll entsprechend dem Unternehmensziel einer nachhaltigen Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Manz AG die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf die strategische, technische und strukturelle Entwicklung des Unternehmens einschließlich der Bereiche Umwelt, Soziales und Governance gefördert werden. Hierbei handelt es sich jeweils um individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder.

(3) Festlegung der Zielvorgabe

Der Aufsichtsrat legt vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs für das jeweilige Vorstandsmitglied die relevanten nichtfinanziellen Leistungskriterien, deren Zielerreichungswert bis zu 200 % betragen kann, und damit die Zielvergütung für den nichtfinanziellen STI fest. Diese bemisst sich bei einem Zielerreichungswert von 100 % nach dem Jahresfestgehalt sowie dem Faktor von 15 %. Dabei definiert der Aufsichtsrat bis zu drei konkrete Ziele und deren jeweilige anteilige Gewichtung.

Die nachstehende Grafik zeigt die Zielerreichungskurve für die nichtfinanziellen Leistungskriterien:

Zielerreichungskurve des nichtfinanziellen STI



b) Der Nichtfinanzielle STI im Geschäftsjahr 2021

Die nachstehende Tabelle zeigt die vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 für jedes Vorstandsmitglied festgelegten nichtfinanziellen Leistungskriterien und deren jeweilige anteilige Gewichtung sowie den jeweiligen Zielerreichungsgrad:

	Gewichtung	Fokusthema	Zielsetzung	Zielerreichung	Gesamt-Zielerreichung
Martin Drasch Vorsitzender	40 %	IPCEI-Projekt European Battery Innovation (EuBatIn)	Abrechnung von Leistungen aus Projekt EuBatIn	74,7 %	69,9 %
	40 %	CIGS-Solarprojekte (CIGS/ab und CIGSfab)	Abschluss mindestens eines Projekts ohne negative Ergebniseffekte	100 %	
	20 %	Kooperationen	Akquisition von Aufträgen bei Kooperationspartnern	0 %	
Manfred Hochleitner Vorstand Finanzen	20 %	Reporting	Optimierung der Berichterstattung an Aufsichtsrat	43,2 %	42,4 %
	40 %	Finanzierung	Stabilisierung der Finanzierungsstruktur	0 %	
	40 %	IPCEI-Projekt European Battery Innovation (EuBatIn)	Rekrutierung Fachpersonal für das Projekt EuBatIn	84,4 %	
Jürgen Knie Vorstand Operations	40 %	Kundenprojekte	Abschluss bestimmter Kundenprojekte	0 %	10,0 %
	40 %	Materialwirtschaft	Abbau der Vorräte	0 %	
	20 %	Nachhaltigkeit	Erreichung von Nachhaltigkeitszielen	50 %	

Die nachstehende Tabelle zeigt die Zielerreichung und die Höhe des nichtfinanziellen STI für jedes Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2021:

	Zielerreichung	Jahresfestgehalt in TEUR ¹	Faktor	nichtfinanzieller STI in EUR
Martin Drasch Vorsitzender	69,9%	310	15%	32.504
Manfred Hochleitner Vorstand Finanzen	42,4%	241	15%	15.328
Jürgen Knie Vorstand Operations	10,0%	241	15%	3.615

1) Nur monatliches Gehalt

Die Begrenzung des Auszahlungsbetrags auf den Maximalwert von 30% des Jahresfestgehalts wurde hierbei jeweils nicht erreicht.

3. Manz Performance Share Plan als Long-Term Incentive (LTI)

Beim Long Term Incentive (LTI) handelt es sich um einen Performance Share Plan mit einer vierjährigen Performanceperiode. Durch den variablen Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung sollen die Vorstandsmitglieder durch die jährlich zu gewährenden Performance Shares zum Bezug von Aktien der Manz AG zu einer nachhaltigen Steigerung des internen und externen Unternehmenswerts angeregt werden, um damit ihre Interessen mit denen der Aktionäre, aber auch der übrigen Stakeholder wirksam zu verknüpfen.

a) Der Manz Performance Share Plan (LTI) nach dem Vergütungssystem

(1) Funktionsweise und Zielvorgaben des Manz Performance Share Plan

Auf der Grundlage einer Ermächtigung der Hauptversammlung gewährt der Aufsichtsrat den Mitgliedern des Vorstands Bezugsrechte auf Aktien der Manz AG („Performance Shares“). Die Wartezeit für die Ausübung der Performance Shares endet nach Ablauf von vier Kalenderjahren nach dem Zeitpunkt der Ausgabe und beträgt mithin mehr als vier Jahre. Bei Ausübung von Performance Shares werden an die Bezugsberechtigten Aktien der Manz AG zum Ausübungspreis in Höhe des gesetzlich vorgeschriebenen geringsten Ausgabebetrags von 1,00 EUR je Aktie ausgegeben.

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

Die nachstehende Tabelle zeigt die Zielvorgaben und den Zielkorridor für die Erfolgsziele der EBITDA-Marge und der Unternehmenswertentwicklung im Überblick:

Erfolgsziel	Zielvorgabe	Zielkorridor	
		Minimalwert Zielerreichungsgrad 0%	Maximalwert Zielerreichungsgrad 200%
EBITDA-Marge	10%	5%	15%
Unternehmenswertentwicklung	20%	> 0%	30%

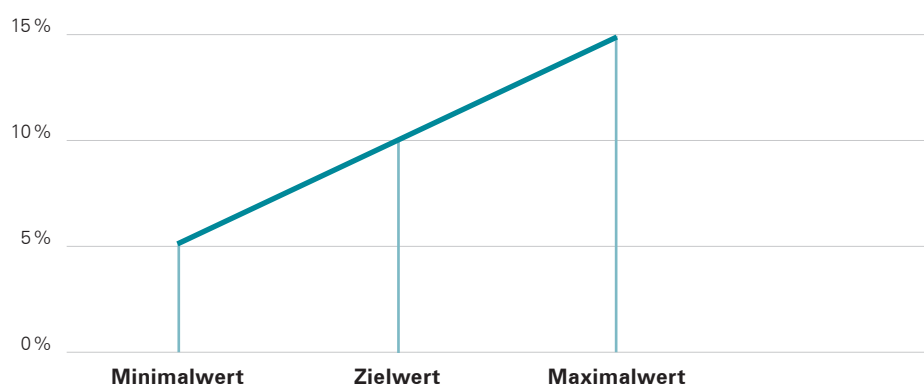
Das Erfolgsziel EBITDA-Marge und das Erfolgsziel Unternehmenswertentwicklung haben für den Gesamt-Zielerreichungsgrad eine Gewichtung von jeweils 50%. Für jedes der Erfolgsziele bestehen jeweils eine „Zielvorgabe“, ein „Minimalwert“ und ein „Maximalwert“. Die Zielvorgabe definiert den Wert, bei dem der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

Für das Erfolgsziel EBITDA-Marge besteht der Minimalwert in einer EBITDA-Marge von 5%. Die Zielvorgabe besteht in einer EBITDA-Marge von 10%. Der Maximalwert für das Erfolgsziel EBITDA-Marge ist bei einer EBITDA-Marge von 15% erreicht. Für das Erfolgsziel Unternehmenswertentwicklung besteht der Minimalwert in einer positiven Unternehmenswertentwicklung, d.h. einer Steigerung des Unternehmenswerts von mehr als 0%. Die Zielvorgabe besteht in einer Unternehmenswertentwicklung von 20%. Der Maximalwert für dieses Erfolgsziel ist bei einer Unternehmenswertentwicklung von 30% erreicht.

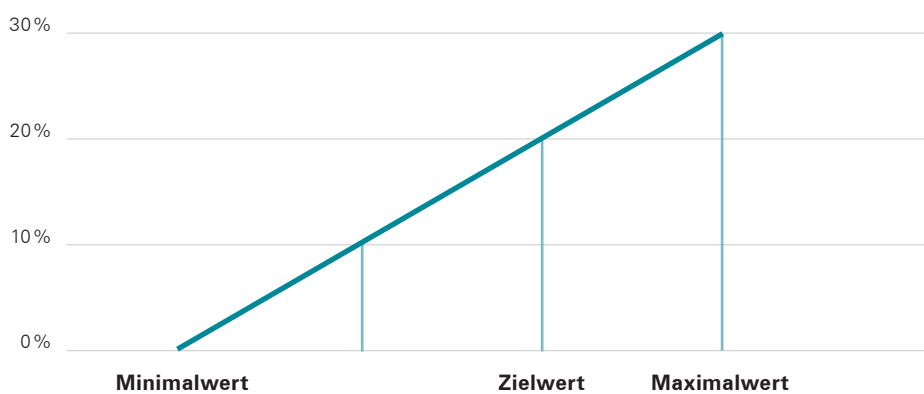
Der Zielerreichungsgrad für das jeweilige Erfolgsziel wird durch lineare Interpolation zwischen dem jeweiligen Minimalwert und der jeweiligen Zielvorgabe bzw. zwischen der jeweiligen Zielvorgabe und dem jeweiligen Maximalwert ermittelt. Der Gesamt-Zielerreichungsgrad entspricht dem Mittelwert der erreichten Zielerreichungsgrade der beiden Erfolgsziele. Erreicht oder überschreitet der im Hinblick auf ein Erfolgsziel erreichte Wert den Maximalwert, beträgt der Zielerreichungsgrad 200%.

Die nachstehenden Grafiken zeigen die Zielerreichungskurven für die Leistungskriterien der EBITDA-Marge und der Unternehmenswertentwicklung:

EBITDA-Marge



Unternehmenswertentwicklung



(2) Endgültige Zahl der Performance Shares und Begrenzungen

Die anfängliche Zahl der Performance Shares einer Tranche wird mit dem Gesamt-Zielerreichungsgrad multipliziert, woraus sich die endgültige Zahl der Performance Shares ergibt.

Die endgültige Zahl der Performance Shares ist jedoch auf 200 % der anfänglichen Zahl der Performance Shares begrenzt (Stückzahl-Cap).

Bei Vorliegen der Ausübungsvoraussetzungen sind die Vorstandsmitglieder im Umfang der endgültigen Zahl der Performance Shares berechtigt, Manz-Aktien zum Ausübungspreis von 1,00 EUR je Aktie zu erwerben. Für jede anfängliche Zahl der Performance Shares können entsprechend dem Gesamt-Zielerreichungsgrad für die jeweilige Tranche mithin bis zu zwei Aktien der Manz AG bezogen werden.

Der anhand des Aktienkurses der Manz-Aktie vor Ablauf der Wartezeit zu ermittelnde Wert der Performance Shares ist jedoch auf 300 % des anhand des Aktienkurses der Manz-Aktie vor Ausgabe zu ermittelnden Werts der Performance Shares begrenzt, indem im Falle einer Überschreitung die endgültige Zahl der Performance Shares entsprechend reduziert wird (Cap).

Der Aufsichtsrat ist ferner berechtigt, im Falle außerordentlicher Entwicklungen nach ihrem Ermessen die Ausübbarkeit der gewährten Performance Shares zu begrenzen, insbesondere um die Angemessenheit der Vergütung im Sinne von § 87 Abs. 1 Satz 1 AktG sicherzustellen.

(3) Leistungskriterien

Das Erfolgsziel EBITDA-Marge errechnet sich aus dem Verhältnis des Ergebnisses vor Zinsen Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände (Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) zu den Umsatzerlösen nach Maßgabe des Konzernabschlusses der Manz AG nach IFRS. Die EBITDA-Marge dient als Kennzahl zur Beurteilung des operativen Cashflows vor Steuern und damit der nachhaltigen Finanzierungskraft des Unternehmens.

Das Erfolgsziel Unternehmenswertentwicklung entspricht der prozentualen Steigerung des Unternehmenswerts der Manz AG zum Ablauf der jeweiligen Wartezeit für die Ausübung der Performance Shares im Verhältnis zum Unternehmenswert zum Zeitpunkt ihrer Ausgabe. Der jeweilige Unternehmenswert ergibt sich aus der Multiplikation des jeweiligen Aktienkurses der Manz-Aktie mit der Anzahl der insgesamt von der Manz AG zum jeweiligen Zeitpunkt ausgegebenen Aktien und entspricht mithin der jeweiligen Marktkapitalisierung und damit dem am Aktienkurs gemessenen Unternehmenswert der Manz AG.

Die Anbindung der Performance Shares an die gleich gewichteten Leistungskriterien der EBITDA-Marge und Unternehmenswertentwicklung über die

Performance-Periode von vier Geschäftsjahren bzw. von vier Kalenderjahren incentiviert damit die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf eine nachhaltige Steigerung der Finanzierungskraft und des Unternehmenswerts der Manz AG. Sie sichert damit die strategische Ausrichtung der langfristigen variablen Vergütung. Die Ziele sind für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend.

Die finanziellen Leistungskriterien der EBITDA-Marge und der Unternehmenswertentwicklung werden nicht nur auf Vorstandsebene genutzt, sondern dienen auch in den einzelnen Unternehmensbereichen zur strategischen Ausrichtung der Geschäftstätigkeit. Insbesondere gewährt die Manz AG jährlich Performance Shares auch an ausgewählte Mitglieder der Geschäftsführungen von verbundenen Unternehmen der Gesellschaft sowie an ausgewählte Führungskräfte in Schlüsselpositionen der Manz AG und in verbundenen Unternehmen der Gesellschaft unterhalb der Geschäftsführungen.

(4) Auszahlung

Der Aufsichtsrat stellt die endgültige Zahl der Performance Shares und deren Ausübbarkeit nach Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das letzte Geschäftsjahr vor Ablauf der Wartezeit und dem Ablauf der jeweiligen Wartezeit fest. Die Performance Shares können sodann von den Vorstandsmitgliedern innerhalb in eines begrenzten Ausübungszeitraums nach dem Zeitpunkt ausgeübt werden, in dem sowohl der Konzernabschluss der Gesellschaft für das letzte Geschäftsjahr vor Ablauf der Wartezeit gebilligt worden als auch die jeweilige Wartezeit abgelaufen ist. Die aufgrund der Ausübung von Performance Shares auszugebenden Manz-Aktien werden gegen Zahlung des Ausübungspreises auf die jeweiligen Vorstandsmitglieder übertragen.

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

Eine Verpflichtung, aufgrund der Ausübung von Performance Shares gewährte Manz-Aktien nicht zu veräußern, (Haltefrist) ist nicht vorgesehen.

b) Der Manz Performance Share Plan (LTI) im Geschäftsjahr 2021

(1) Ausgabe von Performance Shares im Geschäftsjahr 2021

Die nachstehende Tabelle zeigt für jedes Vorstandsmitglied die vom Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 auf der Grundlage des Manz Performance Share Plan 2019 ausgegebenen Performance Shares und den Zuteilungswert auf Basis des für die Tranche 2021 maßgeblichen Anfangsaktienkurses von 53,56 EUR entsprechend einem Unternehmenswert von 414.773 TEUR sowie den Stückzahl-Cap der bei Ausübung auszugebenden Aktien (200 % der anfänglichen Zahl der Performance Shares) und den Cap für den Wert der bei Ausübung auszugebenden Aktien (300 % des Zuteilungswerts):

	Zuteilungswert in EUR	Anfangsaktienkurs in EUR	Performance Shares	Stückzahl-Cap	Cap in EUR
Martin Drasch Vorsitzender	248.000	53,56	4.631	9.262	744.000
Manfred Hochleitner Vorstand Finanzen	200.000	53,56	3.735	7.470	600.000
Jürgen Knie Vorstand Operations	200.000	53,56	3.735	7.470	600.000

Der Zuteilungswert entspricht dem beizulegenden Zeitwert der Performance Shares zum Zeitpunkt der Ausgabe.

(2) Ausübung von Performance Shares im Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2021 wurden die Performance Shares der Tranche 2017 aus dem Manz Performance Share Plan 2015 ausübbar. Die Funktionsweise und die Leistungskriterien des Manz Performance Share Plan 2015 entsprechen denen des Manz Performance Share Plan 2019. Die Ausübung war abhängig von dem Mittelwert der EBITDA-Margen nach Maßgabe der Konzernabschlüsse der Manz AG während der Performanceperiode der Geschäftsjahre 2017 bis 2020 sowie der Steigerung der Marktkapitalisierung der Manz AG während der vierjährigen Performanceperiode vom Beginn des Ausgabezeitraums am 28. April 2017 bis zum Ablauf der vier Kalenderjahre nach dem jeweiligen Ausgabetag endenden Wartezeit. Entsprechend dem Grad der Zielerreichung wurden im Geschäftsjahr 2021 aufgrund der nach Ablauf der jeweiligen Wartezeit erfolgten Ausübung von Performance Shares neue Aktien der Manz AG aus dem hierfür bestehenden bedingten Kapital ausgegeben.

Die nachstehende Tabelle zeigt für jedes berechnete Vorstandsmitglied die Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien und den Gesamt-Zielerreichungsgrad der Performance Shares der Tranche 2017:

	Martin Drasch Vorsitzender	Jürgen Knie Vorstand Operations (seit 07/2019)
EBITDA-Marge 2017 bis 2020 (Minimalwert 5%)	4,66%	4,66%
Zielerreichungsgrad EBITDA-Marge	0%	0%
Unternehmenswert zu Beginn des Ausgabezeitraums	302.716 TEUR	302.716 TEUR
Unternehmenswert zum Ablauf der Wartezeit	405.093 TEUR	487.800 TEUR
Unternehmenswertenwicklung (Maximalwert: 30%)	33,8%	61,1%
Zielerreichungsgrad Unternehmenswertenwicklung	200%	200%
Gesamt-Zielerreichungsgrad der Tranche 2017	100%	100%

Die nachstehende Tabelle zeigt für jedes zur Ausübung von Performance Shares berechnete Vorstandsmitglied den Zuteilungswert, den Anfangsaktienkurs und die anfängliche Zahl der Performance Shares bei Ausgabe der Performance Shares im Jahr 2017 sowie die sich aus dem Gesamt-Zielerreichungsgrad der Performance Shares der Tranche 2017 ergebende Anzahl der ausgegebenen Aktien (endgültige Zahl der Performance Shares):

	Zuteilungswert 2017	Anfangsaktienkurs	Performance Shares	Zielerreichungsgrad	Aktien
Martin Drasch Vorsitzender	177.600 EUR	39,09 EUR	4.544	100 %	4.544
Jürgen Knie¹ Vorstand Operations	30.800 EUR	39,09 EUR	788	100 %	788

1) Vorstandsmitglied seit 07/2019, Geschäftsführer der Manz Slovakia s.r.o. seit 10/2010

Die nachstehende Tabelle zeigt für jedes zur Ausübung von Performance Shares berechnete Vorstandsmitglied die sich aus dem Gesamt-Zielerreichungsgrad der Performance Shares der Tranche 2017 ergebende Anzahl der ausgegebenen Aktien (endgültige Zahl der Performance Shares), den Endaktienkurs und den Wert der Performance Shares zum Zeitpunkt des Ablaufs der Wartezeit sowie den Stückzahl-Cap der bei Ausübung auszugebenden Aktien (200 % der anfänglichen Zahl der Performance Shares) und den Cap für den Wert der bei Ausübung auszugebenden Aktien (300 % des Zuteilungswerts):

	Aktien	Endaktienkurs	Wert nach Wartezeit 2021	Stückzahl-Cap	Cap
Martin Drasch Vorsitzender	4.544	52,31 EUR	237.697 EUR	9.088	532.800 EUR
Jürgen Knie¹ Vorstand Operations	788	62,99 EUR	49.636 EUR	1.576	92.400 EUR

1) Vorstandsmitglied seit 07/2019, Geschäftsführer der Manz Slovakia s.r.o. seit 10/2010

c) Gewährte Performance Shares

Die nachstehende Tabelle zeigt für jedes Vorstandsmitglied den Bestand der ihm gewährten Performance Shares zum Ende des Geschäftsjahrs 2021, den jeweiligen Ausgabetag und Anfangsaktienkurs sowie den jeweiligen Ablauf der Wartezeit:

	Ausgabetag	Performance Shares	Anfangsaktienkurs	Ablauf Wartezeit
Martin Drasch Vorsitzender	16. Mai 2018	6.048	31,75 EUR	16. Mai 2022
	15. Mai 2019	9.662	24,84 EUR	15. Mai 2023
	18. Juni 2020	18.721	12,82 EUR	18. Juni 2024
	10. Mai 2021	4.631	53,56 EUR	20. Mai 2025
Manfred Hochleitner Vorstand Finanzen (seit 07/2018)	15. Mai 2019	7.730	24,84 EUR	15. Mai 2023
	18. Juni 2020	14.977	12,82 EUR	24. Juni 2024
	10. Mai 2021	3.735	53,56 EUR	20. Mai 2025
Jürgen Knie¹ Vorstand Operations	15. Juni 2018	971	31,75 EUR	25. Juli 2022
	24. Oktober 2019	4.935	22,86 EUR	24. Oktober 2023
	18. Juni 2020	14.977	12,82 EUR	24. Juni 2024
	10. Mai 2021	3.735	53,56 EUR	20. Mai 2025

1) Vorstandsmitglied seit 07/2019, Geschäftsführer der Manz Slovakia s.r.o. seit 10/2010

Bei Ausübung von Performance Shares nach Ablauf der Wartezeit werden Aktien der Manz AG zum Ausübungspreis in Höhe von 1,00 EUR je Aktie ausgegeben.

4. Abweichungen vom Vergütungssystem, Änderung von Leistungskriterien sowie Malus- und Clawback-Regelungen

Im Geschäftsjahr 2021 gab es keine Abweichungen von dem der ordentlichen Hauptversammlung vom 7. Juli 2021 zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands.

Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien oder der Anforderungen für die Berechnung der Vergütungsbestandteile des STI oder des LTI oder der für sie geltenden Begrenzungen ist für die im Geschäftsjahr 2021 gewährten Vergütungen des Vorstands nicht erfolgt.

Die Vorstandsverträge enthalten Regelungen, die die Reduzierung (Malus) bzw. die Rückforderung (Clawback) von noch nicht ausbezahlten bzw. bereits ausbezahlten variablen Vergütungen unter bestimmten Voraussetzungen für den Fall ermöglichen, dass ein Vorstandsmitglied vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen die Pflichten des § 93 AktG verstoßen hat. Hiervon sind alle variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung, also sowohl die STI als auch der LTI, umfasst. Der Aufsichtsrat entscheidet hierüber im jeweiligen Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen. Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, variable Vergütungsbestandteile zu reduzieren oder zurückzufordern.

5. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Amtszeit und des Dienstverhältnisses, die nicht auf einem wichtigen Grund beruht, werden Abfindungszahlungen an Vorstandsmitglieder einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstverhältnisses vergüten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das im Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung laufende Geschäftsjahr abgestellt.

Im Vorstandsvertrag des Vorsitzenden des Vorstands Martin Drasch ist vereinbart, dass das Vorstandsmitglied im Fall eines Kontrollwechsels berechtigt ist, den Vorstandsvertrag innerhalb von sechs Monaten nach dem Eintritt eines Kontrollwechsels mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats zu kündigen und sein Amt als Mitglied des Vorstands mit derselben Frist niederzulegen. Ein Kontrollwechsel im Sinne der solchen Change of Control-Klausel liegt vor, wenn der Gesellschaft eine Mitteilung zugeht, nach der ein Meldepflichtiger mindestens 25 % der Stimmrechte aus ihm gehörenden oder zugerechneten Aktien an der Gesellschaft erreicht oder überschreitet. Ferner ist vereinbart, dass das Vorstandsmitglied infolge einer Kündigung des Vorstandsvertrags aufgrund eines Kontrollwechsels einen Anspruch auf eine mit der Beendigung des Dienstverhältnisses fällige Abfindung erhält. In diesem Fall umfasst die Abfindung grundsätzlich das Festgehalt und die jährliche Bartantieme (STI) für die ohne die Kündigung bestehende Restlaufzeit des Dienstverhältnisses, wobei für die Berechnung der jährlichen Bartantieme als EBIT-Marge der Mittelwert aus der im letzten der Kündigung vorangegangenen Geschäftsjahr und

der nach den Planungen der Gesellschaft voraussichtlich im laufenden Geschäftsjahr erzielten EBIT-Marge zu Grunde zu legen ist. Die Abfindung ist auf den Wert von drei Jahresvergütungen (150 % des Abfindungs-Caps) begrenzt. Ferner ist für den Fall, dass die Restlaufzeit des Dienstverhältnisses zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung mehr als zwei Jahre beträgt, vereinbart, dass sich die Abfindung um 75 % verringert, soweit sie für den übersteigenden Zeitraum gewährt wird. Die bei der Abfindung zu berücksichtigenden Beträge sind in jedem Fall mit 3 % p. a. abzuzinsen.

Im Übrigen enthalten die Vorstandsverträge für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses keine Abfindungszusagen.

IV. Gewährte Vergütung

1. Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachstehende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG sowie deren jeweiligen relativen Anteile an der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung. Demnach enthält die Tabelle alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) sowie alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“).

Das Festgehalt umfasst das monatliche Gehalt sowie den zusätzlich gewährten fiktiven Arbeitgeberbeitrag zu Sozialversicherungen. Die Nebenleistungen (private Nutzung des Dienstwagens, D&O-Versicherung, Unfallversicherung) sind in Höhe der steuerpflichtigen geldwerten Vorteile angegeben. Die Altersversorgung besteht aus den Beiträgen der Gesellschaft zur Unterstützungskasse.

Im Abschnitt „STI (kurzfristig)“ werden die Bartantieme und der nichtfinanzielle STI als „geschuldete Vergütung“ betrachtet, da die zugrundeliegende Leistung bis zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2021 vollständig erbracht wurde. Somit wurden die Auszahlungsbeträge für die kurzfristige variable Vergütung (STI) für das Berichtsjahr angegeben, obwohl die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahrs erfolgt. Dies ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Performance und Vergütung sicher. Die Ermessensantieme wurde für im Geschäftsjahr 2020 erbrachte Leistungen auf der Grundlage des früheren Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2021 gewährt und ist daher entsprechend dem Zeitpunkt des Zuflusses dargestellt.

Die im Geschäftsjahr 2021 ausgegeben Performance Shares der Tranche 2021 sind im Abschnitt „LTI (langfristig)“ mit ihrem Zuteilungswert entsprechend dem beizulegenden Zeitwert der Performance Shares zum Zeitpunkt der Ausgabe dargestellt.

Die den Mitgliedern des Vorstands gewährten und geschuldeten Vergütungen lagen jeweils unter dem Betrag der Maximalvergütung.

		Martin Drasch Vorsitzender		Manfred Hochleitner Vorstand Finanzen		Jürgen Knie Vorstand Operations	
		in TEUR	von GV	in TEUR	von GV	in TEUR	von GV
Feste Vergütung	Festgehalt	319	46 %	255	48 %	258	51 %
	+ Nebenleistungen	11	2 %	7	1 %	14	3 %
	+ Altersversorgung	12	2 %	12	2 %	12	2 %
	= Summe	342	49 %	274	52 %	284	56 %
Variable Vergütung	STI (kurzfristig)						
	+ Jährliche Bartantieme	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	+ Ermessenstantieme	75	11 %	40	8 %	20	4 %
	+ Nichtfinanzieller STI	32	5 %	16	3 %	4	1 %
	= Summe STI	107	15 %	56	11 %	24	5 %
	LTI (langfristig) Manz Performance Share Plan	248	36 %	200	38 %	200	39 %
	= Gesamtvergütung (GV)	697	100 %	530	100 %	508	100 %
	Maximalvergütung	1.800		1.500		1.500	

2. Gewährte Zuwendungen

Die nachstehende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 gewährten Zuwendungen sowie deren jeweiligen relativen Anteile an der zugewendeten Gesamtvergütung.

Die gewährten Zuwendungen entsprechen grundsätzlich der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, jedoch sind abweichend hiervon im Abschnitt „LTI (langfristig)“ die im Geschäftsjahr 2021 aufgrund der Ausübung von Performance Shares der Tranche 2017 aus dem Manz Performance Share Plan 2015 ausgegebenen neuen Aktien der Manz AG angegeben. Die aufgrund der Ausübung ausgegebenen Manz-Aktien werden mit dem Wert zum Zeitpunkt des Ablaufs der am 26. Mai 2021 endenden Wartezeit dargestellt, da die Voraussetzungen für die Ausübung im Geschäftsjahr 2021 eingetreten sind. Dies stellt sicher, dass die tatsächliche Höhe dieses Vergütungsbestandteils gemäß dem tatsächlichen Zufluss berichtet werden kann. Dementsprechend sind die im Geschäftsjahr 2021 ausgegebenen Performance Shares hier nicht dargestellt, um eine mehrfache Erfassung von Performance Shares als langfristige variable Vergütung (LTI) zu vermeiden.

Die den Mitgliedern des Vorstands gewährten Zuwendungen lagen jeweils unter dem Betrag der Maximalvergütung.

		Martin Drasch Vorsitzender		Manfred Hochleitner Vorstand Finanzen		Jürgen Knie Vorstand Operations	
		in TEUR	von GV	in TEUR	von GV	in TEUR	von GV
Feste Vergütung	Festgehalt	319	46 %	255	77 %	258	72 %
	+ Nebenleistungen	11	2 %	7	2 %	14	4 %
	+ Altersversorgung	12	2 %	12	4 %	12	3 %
	= Summe	342	50 %	274	83 %	284	79 %
Variable Vergütung	STI (kurzfristig)						
	+ Jährliche Bartantieme	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	+ Ermessenstantieme	75	11 %	40	12 %	20	6 %
	+ Nichtfinanzieller STI	32	5 %	16	5 %	4	1 %
	= Summe STI	107	16 %	56	17 %	24	7 %
	LTI (langfristig) Manz Performance Share Plan	238	35 %	0	0 %	50	14 %
= Gesamtvergütung (GV)	687	100 %	330	100 %	357	100 %	
Maximalvergütung		1.800		1.500		1.500	

C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

I. Das Vergütungssystem im Überblick

Die für das Geschäftsjahr 2021 geltende, in § 12 der Satzung der Gesellschaft geregelte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wurde von der ordentlichen Hauptversammlung vom 3. Juli 2018 beschlossen. Die Hauptversammlung beschließt gemäß § 113 Abs. 3 Satz 1 AktG mindestens alle vier Jahre über die Aufsichtsratsvergütung, wobei sie die Vergütung bestätigen oder ändern kann. Das der ordentlichen Hauptversammlung vom 7. Juli 2021 vorgelegte Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Manz AG wurde von der Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 99,94 % beschlossen.

Das von der Hauptversammlung beschlossene Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats steht auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.manz.com/de/investor-relations/corporate-governance/verguetung> zur Verfügung.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht bei der Manz AG ausschließlich aus einer Festvergütung. Dies entspricht der Funktion des Aufsichtsrats als unabhängiges Beratungs- und Kontrollorgan im Gefüge des deutschen Aktienrechts. Die Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung bei der Manz AG ist von dem Grundgedanken getragen, neben einer angemessenen Festvergütung durch Funktionszuschläge den höheren zeitlichen Aufwand des Vorsitzenden des Aufsichtsrats, seines Stellvertreters und der Mitglieder von Ausschüssen adäquat zu berücksichtigen. Damit wird insbesondere auch die Empfehlung G.17 Deutscher Corporate Governance Kodex umgesetzt. Hiernach soll bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt werden. Ferner wird dem für die einzelnen Sitzungen anfallenden Zeitaufwand durch ein angemessenes Sitzungsgeld Rechnung getragen.

Die nachstehende Übersicht zeigt die Regelungen zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse:

Grundvergütung		
Aufsichtsratsvorsitzender 48.000 EUR	Stellvertreter 32.000 EUR	Mitglied 16.000 EUR
Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit		
Aufsichtsratsvorsitzender 16.000 EUR		Mitglied 8.000 EUR
Sitzungsgeld		
	1.500 EUR	

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten außerdem Ersatz für die ihnen bei Wahrnehmung ihres Amtes erwachsenen Auslagen.

Die Gesellschaft kann auf ihre Kosten die Mitglieder des Aufsichtsrats gegen zivil- und strafrechtliche Inanspruchnahme einschließlich der Kosten der Rechtsverteidigung im Zusammenhang mit der Wahrnehmung ihres Amtes versichern und eine entsprechende Rechtsschutz- und Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (sog. D&O-Versicherung) abschließen.

II. Vergütung im Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2021 bestand der Aufsichtsrat aus vier Mitgliedern und hat einen aus zwei Mitgliedern bestehenden Wirtschaftsausschuss gebildet. Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats betrug im Geschäftsjahr 2021 insgesamt 192 TEUR (Vorjahr: 189 TEUR).

Die nachstehende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG sowie deren jeweiligen relativen Anteile an der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung. Demnach enthält die Tabelle alle Beträge, die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) sowie alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“):

	Prof. Dr. Heiko Aurenz Vorsitzender		Dieter Manz Stellvertreter		Prof. Dr.-Ing. Michael Powalla		Dr. Zhiming Xu	
	in TEUR	von GV	in TEUR	von GV	in TEUR	von GV	in TEUR	von GV
Grundvergütung	48	48 %	32	65 %	16	73 %	16	73 %
+ Ausschussvergütung	24	24 %	8	16 %	–	–	–	–
+ Sitzungsgeld	27	27 %	9	18 %	6	27 %	6	27 %
= Gesamtvergütung (GV)	99	100 %	49	100 %	22	100 %	22	100 %

D. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die nachstehende Übersicht stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung der Manz AG, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Konzern-Kennzahlen Umsatzerlöse, EBITDA-Marge und EBIT-Marge sowie des Ergebnisses je Aktie abgebildet. Die genannten Margen-Kennzahlen sind als wesentliche Steuerungsgrößen auch Bestandteile der finanziellen Ziele der kurzfristigen bzw. langfristigen variablen Vergütung des Vorstands und haben damit einen maßgeblichen Einfluss auf die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands. Ergänzend dazu wird die Entwicklung des Jahresergebnisses der Manz AG gemäß § 275 Abs. 3 Nr. 16 HGB dargestellt.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft der Manz AG in Deutschland abgestellt, zu der im Geschäftsjahr 2021 durchschnittlich 440 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent) zählten. Im Vergleich dazu beschäftigte der Manz-Konzern im Geschäftsjahr 2021 durchschnittlich weltweit rund 1.371 Mitarbeiter. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnende kurzfristig variable Vergütungsbestandteile. Ferner werden für Vergütungen im Zusammenhang mit dem Manz Performance Share Plan die im Geschäftsjahr 2021 gewährten Performance Shares berücksichtigt. Somit entspricht auch die Darstellung der Vergütung der Arbeitnehmer im Grundsatz der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Geschäftsjahr	2017	2018	Veränderung	2019	Veränderung
I. Ertragsentwicklung					
Umsatzerlöse in TEUR	324.967	296.920	-8,6%	264.404	-11,0%
EBITDA-Marge ¹	3,4%	3,2%	-0,2%P	3,6%	0,4%P
EBIT-Marge ²	0,5%	-1,1%	-1,6%P	-2,9%	-1,8%P
Ergebnis je Aktie in EUR ³	-0,41	-1,00	-144%	-1,43	-43%
Jahresergebnis (HGB) in TEUR	-44.398	-21.095	52%	-37.636	-78%
II. Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer in TEUR					
Belegschaft in Deutschland	81,0	83,2	2,7%	85,1	2,3%
III. Vorstandsvergütung in TEUR					
Martin Drasch (seit 08/2015, Vorsitzender seit 10/2018)	495	384	-22,4%	454	18,2%
Manfred Hochleitner (seit 07/2018)	-	136	-	352	-
Jürgen Knie (seit 07/2019)	-	-	-	190	-
Frühere Vorstandsmitglieder					
Eckhard Hörner-Marass (von 10/2016 bis 09/2018)	546	604	10,6%	-	-
Gunnar Voss von Dahlen (von 06/2017 bis 03/2018)	154	66	-	-	-
Dieter Manz ⁴ (bis 4.7.2017)	856	-	-	-	-
Martin Hipp (bis 03/2017)	70	-	-	-	-
IV. Aufsichtsratsvergütung in TEUR					
Prof. Dr. Heiko Aurenz (seit 2000)	24	75	212,5%	131	74,7%
Dieter Manz (seit 17.8.2017)	4	33	-	60	81,8%
Prof. Dr.-Ing. Michael Powalla (seit 2011)	18	19	5,6%	24	26,3%
Dr. Zhiming Xu (seit 17.10.2017)	2	15	-	24	60,0%
Guoxing Yang (bis 12.9.2017)	8	-	-	-	-

1) EBITDA im Verhältnis zur Gesamtleistung wie berichtet. Veränderung in Prozentpunkten.

2) EBIT im Verhältnis zur Gesamtleistung wie berichtet. Veränderung in Prozentpunkten.

3) Ergebnis je Aktie (unverwässert) wie berichtet

4) Einschließlich Ausgleichsbetrag Pensionsverpflichtung mit Deckungsvermögen von 478 TEUR

Geschäftsjahr	2020	Veränderung	2021	Veränderung
I. Ertragsentwicklung				
Umsatzerlöse in TEUR	236.768	-10,5 %	227.060	-4,1 %
EBITDA-Marge ¹	8,0 %	4,4 %P	7,7 %	-0,3 %P
EBIT-Marge ²	3,0 %	5,9 %P	-6,8 %	-9,8 %P
Ergebnis je Aktie in EUR ³	0,44	131 %	-2,89	-757 %
Jahresergebnis (HGB) in TEUR	-9.660	74 %	-15.320	- 59 %
II. Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer in TEUR				
Belegschaft in Deutschland	87,7	3,1 %	94,6	7,9 %
III. Vorstandsvergütung in TEUR				
Martin Drasch (seit 08/2015, Vorsitzender seit 10/2018)	859	89,2 %	697	-18,9 %
Manfred Hochleitner (seit 07/2018)	703	99,7 %	530	-24,6 %
Jürgen Knie (seit 07/2019)	688	-	508	-26,2 %
IV. Aufsichtsratsvergütung in TEUR				
Prof. Dr. Heiko Aurenz (seit 2000)	101	-22,9 %	99	-2,0 %
Dieter Manz (seit 17.8.2017)	48	-20,0 %	49	2,1 %
Prof. Dr.-Ing. Michael Powalla (seit 2011)	20	-16,7 %	22	10,0 %
Dr. Zhiming Xu (seit 17.10.2017)	20	-16,7 %	22	10,0 %

1) EBITDA im Verhältnis zur Gesamtleistung wie berichtet. Veränderung in Prozentpunkten.

2) EBIT im Verhältnis zur Gesamtleistung wie berichtet. Veränderung in Prozentpunkten.

3) Ergebnis je Aktie (unverwässert) wie berichtet

Für den Vorstand



Martin Drasch
Vorsitzender des Vorstands
der Manz AG



Manfred Hochleitner
Vorstand Finanzen
der Manz AG

Für den Aufsichtsrat



Prof. Dr. Heiko Aurenz
Vorsitzender des Aufsichtsrats
der Manz AG

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Manz AG

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Manz AG, Reutlingen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können.

In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Stuttgart, 5. Mai 2022

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Maurer	Ilg
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer



Manz AG

Steigäckerstraße 5
72768 Reutlingen
Tel.: +49 (0) 7121 9000-0
hv@manz.com
www.manz.com