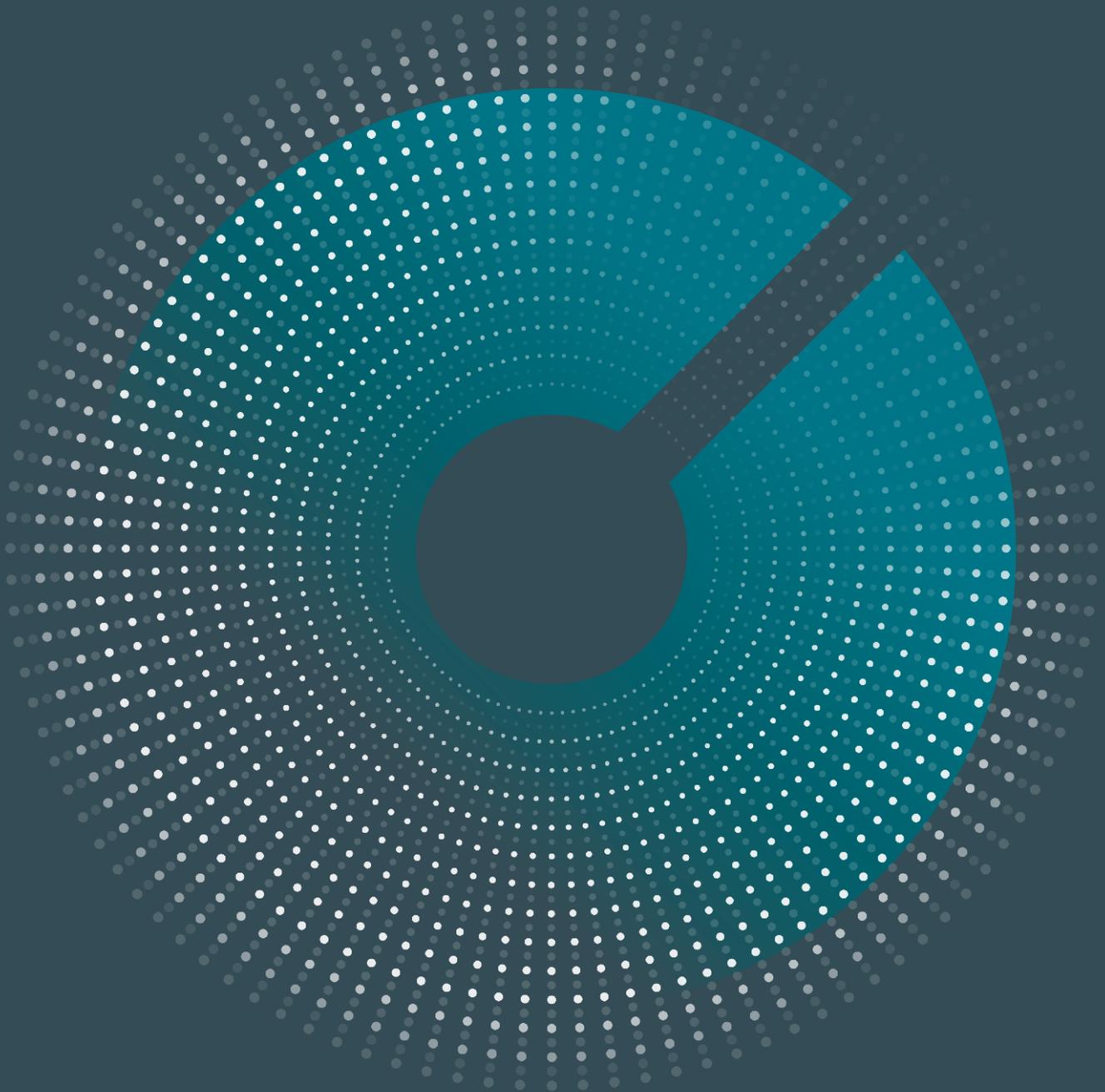


Manz AG

ENGINEERING
TOMORROW'S
PRODUCTION

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022



Vergütungsbericht 2022 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 2022 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 28. April 2022. 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 2022 aus Vergütungssicht

I. Performance im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 konnte die Manz AG erneut von den großen Wachstumspotenzialen im E-Mobility-Markt profitieren und ihre Position als einer der führenden Anbieter von Anlagen zur Herstellung von Lithium-Ionen-Batteriezellen und -modulen stärken. Der Einstieg der Daimler Truck AG als neuer Ankeraktionär und die strategische Kooperation zur gemeinsamen Akquise und Bearbeitung von Projekten zur Ausrüstung kompletter Batteriefabriken mit der GROB-WERKE GmbH & Co. KG und der Dürr AG im September 2022 haben dieser Entwicklung weitere Dynamik verliehen. Im Geschäftsbereich Industry Solutions sind Neu- und Folgeaufträge für Montagelinien zur Herstellung elektronischer Komponenten und Geräte und für die Realisierung des innovativen Packaging-Verfahrens Fan-Out Panel Level Packaging (FOPLP) in der Chipproduktion nachhaltige Beweise für das große Vertrauen, das die Manz AG bei ihren Kunden genießt. Die insgesamt nicht zufriedenstellende Umsatz- und Ergebnisentwicklung ist wesentlich gekennzeichnet durch die anhaltenden Herausforderungen für die globale Wirtschaft und durch Umsatzausfälle im Segment Mobility & Battery Solutions aufgrund von kundenseitig bedingten Projektverschiebungen und der somit wider Erwarten nicht erfolgten nennenswerten Anarbeitung des Großauftrags des Kunden Power by Britishvolt Ltd. bzw. durch eine verzögerte Umsatzrealisierung von einzelnen Projekten aufgrund verspäteten Auftragseingangs.

Die Manz AG erzielte im Geschäftsjahr 2022 im Konzern Umsatzerlöse von 251,0 Mio. EUR (Vorjahr: 227,1 Mio. EUR). Das Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) lag bei 6,2 Mio. EUR über dem Vorjahreswert mit –5,6 Mio. EUR). Die auf die Gesamtleistung bezogene EBITDA-Marge lag mit 2,2 % über dem Vorjahreswert von –2,3 %. Der Vorjahreswert ist maßgeblich der Wertberichtigung auf einen Vertragsver-

mögenswert geschuldet. Das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) belief sich auf –6,0 Mio. EUR (Vorjahr: –39,9 Mio. EUR). Die auf die Gesamtleistung bezogene EBIT-Marge beträgt –2,1 % (Vorjahr: –16,8 %). Nach Abzug der Steuern vom Einkommen und Ertrag ergibt sich ein Konzernergebnis von –12,1 Mio. EUR (Vorjahr: –43,7 Mio. EUR). Hieraus resultiert bei einem gewichteten Durchschnitt von 8.082.499 Aktien ein unverwässertes Ergebnis je Aktie von –1,42 EUR (Vorjahr: unverwässert bei 7.750.144 Aktien –5,62 EUR). Weitere Angaben zur Analyse der Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage des Konzerns sind im Geschäftsbericht auf den Seiten 43 ff. (Konzernlagebericht) enthalten.

Die Aktie der Manz AG startete mit einem Kurs von 49,50 EUR in das Geschäftsjahr 2022. Bis Jahresmitte zeigte der Kurs eine Abwärtsbewegung, verzeichnete Ende Mai jedoch einen Sprung und erreichte in der Folge am 8. Juni 2022 den Jahreshöchstwert von 50,60 EUR. Anschließend setzte erneut eine stetige Abwärtsbewegung ein. Ab September stabilisierte sich der Kurs, entwickelte sich jedoch weiterhin negativ. In den letzten Handelstagen des Jahres verlor die Aktie nochmals stärker an Wert und erreichte am 28. Dezember 2022 ihren Jahrestiefstwert mit 20,10 EUR. Am 30. Dezember schloss sie bei 21,05 EUR, was einer Marktkapitalisierung von 179,8 Mio. EUR und einem Kursverlust von – 57,47 % seit Jahresbeginn entspricht.

II. Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat

Das Vorstandsmitglied Jürgen Knie (Vorstand Operations) ist zum 31. März 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden, so dass der Vorstand im Berichtsjahr 2022 ab dem 1. April 2022 aus den Mitgliedern Martin Drasch (Vorsitzender) und Manfred Hochleitner (Vorstand Finanzen) bestand. Am 20. Dezember 2022 wurde Herr Martin Drasch als Mitglied des Vorstands für eine neue Amtszeit von fünf Jahren vom 1. August 2023 bis zum 31. Juli 2028 wiederbestellt.

Im Aufsichtsrat gab es im Berichtsjahr 2022 keine Veränderungen in der Zusammensetzung. Der Aufsichtsrat bestand im Berichtsjahr 2022 aus den Mitgliedern Prof. Dr. Heiko Aurenz (Vorsitzender), Dieter Manz (stellvertretender Vorsitzender), Prof. Dr.-Ing. Michael Powalla und Dr. Zhiming Xu.

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 weiterhin den Vorgaben des Aktiengesetzes und berücksichtigt auch die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der letzten Fassung vom 28. April 2022.

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

Der Aufsichtsrat hat auf Basis des Vergütungssystems für das Geschäftsjahr 2022 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 2022 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	331	38 %	266	37 %	266	37 %
	+ Nebenleistungen	12	2 %	12	2 %	12	2 %
	+ Altersversorgung	12	1 %	12	2 %	12	2 %
	= Summe	355	41 %	290	41 %	290	41 %
Variable Vergütung	STI (kurzfristig)						
	+ Jährliche Bartantieme	192	22 %	156	22 %	156	22 %
	+ Nichtfinanzieller STI	48	5 %	39	5 %	39	5 %
	= Summe STI	240	27 %	195	27 %	195	27 %
	LTI (langfristig) Manz Performance Share Plan	280	32 %	228	32 %	228	32 %
= Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	875	100 %	712	100 %	712	100 %	

2. Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder als Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge 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 2022 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 2022 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	331	19 %	266	19 %	266	19 %
	+ Nebenleistungen	12	1 %	12	1 %	12	1 %
	+ Altersversorgung	12	1 %	12	1 %	12	1 %
	= Summe	355	20 %	290	20 %	290	20 %
Variable Vergütung	STI (kurzfristig)						
	+ Jährliche Bartantieme	512	28 %	416	28 %	416	28 %
	+ Nichtfinanzieller STI	96	5 %	78	5 %	78	5 %
	= Summe STI	608	34 %	494	34 %	494	34 %
	LTI (langfristig) Manz Performance Share Plan	840	47 %	683	47 %	683	47 %
	= Summe	1.803	100 %	1.466	100 %	1.466	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.

Im Rahmen seiner regelmäßigen Überprüfung der Vorstandsvergütung auf ihre Angemessenheit 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 hat ergeben, dass die sich aus der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021 ergebende Vorstandsvergütung angemessen ist.

III. Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022

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 vorange-

hende 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.

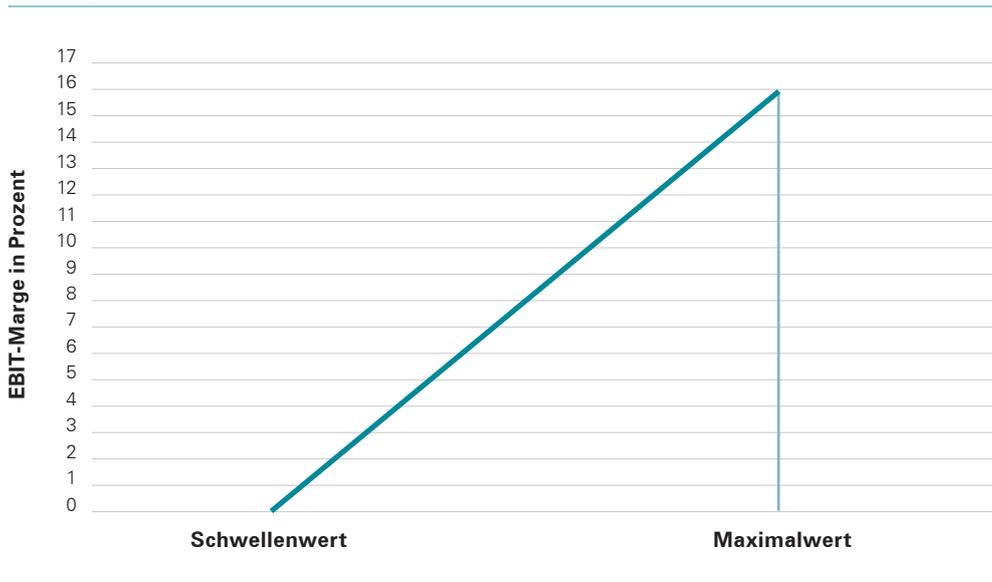
Der Aufsichtsrat ermittelt die Zielerreichung und die Höhe der jährlichen Bartantieme nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres anhand des Konzernabschlusses und des Jahresfestgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Zielerreichung des Leistungskriteriums wird dabei rechnerisch anhand des Zielerreichungswerts 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 2022

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2022 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 auf die Umsatzerlöse bezogene EBIT-Marge im Geschäftsjahr 2022 –2,5 % betrug, wurde den Mitgliedern des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 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-Ressortziele 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 Geschäftsjahrs 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.

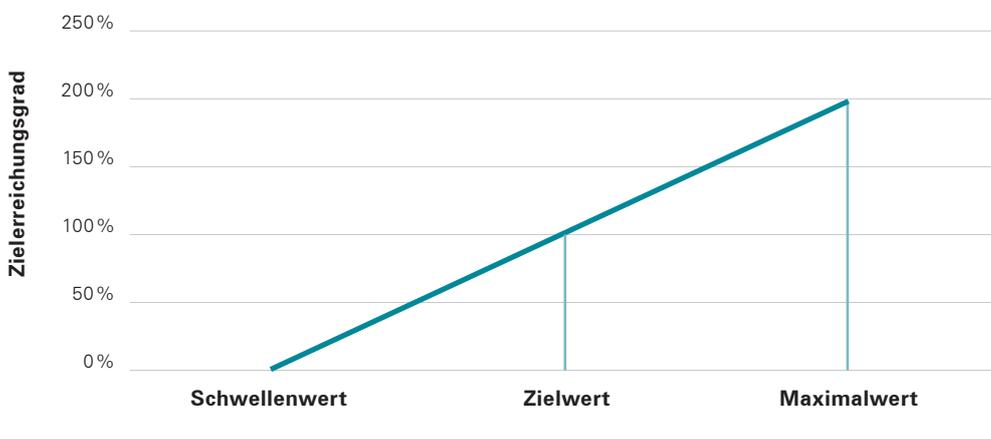
Mit den nichtfinanziellen Leistungskriterien soll entsprechend dem Unternehmensziel einer nachhaltigen Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Manz AG die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf die strategische, technische und strukturelle Entwicklung des Unternehmens einschließlich der Bereiche Umwelt, 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 2022

Die nachstehende Tabelle zeigt die vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 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 %	Ankeraktionär	Ablösung der Shanghai Electric-Gruppe (VR China) durch einen neuen Ankeraktionär	0 %	0 %
	30 %	Neuaufträge	Bestellungen bestimmter Zielkunden im Volumen von 15 Mio. EUR (mind. 10 Mio. EUR)	0 %	
	30 %	Solarprojekt CIGSfab	Abschluss einer Vergleichsvereinbarung mit dem Kunden des Solarprojekts CIGSfab	0 %	
Manfred Hochleitner Vorstand Finanzen	40 %	Ankeraktionär	Ablösung der Shanghai Electric-Gruppe (VR China) durch einen neuen Ankeraktionär	0 %	69,8 %
	30 %	Projektcontrolling	Erreichung geplanter Gewinnmargen bei großen neuen Kundenprojekten	67 %	
	30 %	Bereichsleitung Industry Solutions	Besetzung der Leitungsposition durch qualifizierte Führungskraft vor September 2022	166 %	

Die nachstehende Tabelle zeigt die Zielerreichung und die Höhe des nicht-finanziellen STI für jedes Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2022:

	Zielerreichung	Jahresfestgehalt in TEUR ¹	Faktor	nichtfinanzieller STI in TEUR
Martin Drasch Vorsitzender	0 %	327	15 %	0
Manfred Hochleitner Vorstand Finanzen	69,8 %	266	15 %	28

1) Nur monatliches Grundgehalt

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 Kon-

zernabschlüsse 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.

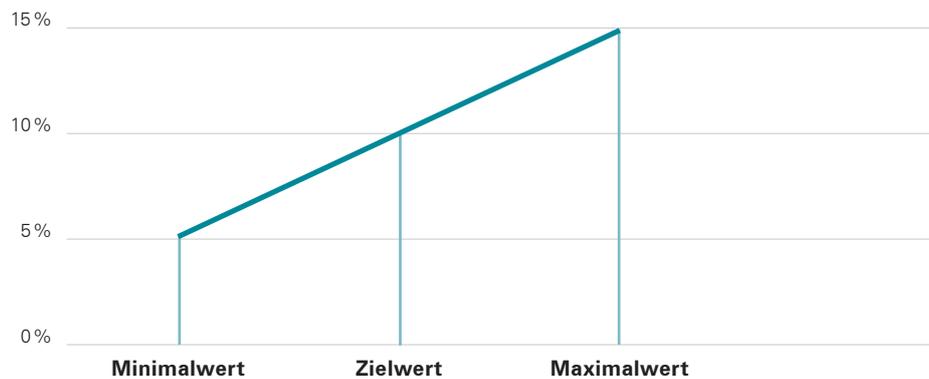
Für das Erfolgsziel EBITDA-Marge besteht der Minimalwert in einer EBITDA-Marge von 5 %. Die Zielvorgabe besteht in einer EBITDA-Marge von 10 %. Der Maximalwert für das Erfolgsziel EBITDA-Marge ist bei einer EBITDA-Marge von 15 % erreicht. Für das Erfolgsziel Unternehmenswertentwicklung besteht der Minimalwert 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

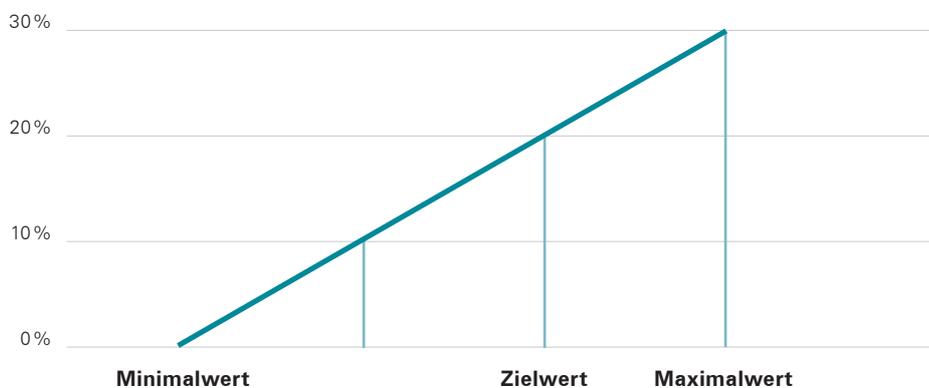
Zielvorgabe bzw. zwischen der jeweiligen Zielvorgabe und dem jeweiligen Maximalwert ermittelt. Der Gesamt-Zielerreichungsgrad entspricht dem Mittelwert der erreichten Zielerreichungsgrade der beiden Erfolgsziele. Erreicht oder überschreitet der im Hinblick auf ein Erfolgsziel erreichte Wert den Maximalwert, 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 Performanceperiode 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 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 auszuführen.

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 2022**(1) Ausgabe von Performance Shares im Geschäftsjahr 2022**

Die nachstehende Tabelle zeigt für jedes Vorstandsmitglied die vom Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022 auf der Grundlage des Manz Performance Share Plan 2019 ausgegebenen Performance Shares und den Zuteilungswert auf Basis des für die Tranche 2022 maßgeblichen Anfangsaktienkurses von 40,17 EUR entsprechend einem Unternehmenswert von 311.578 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	256.003	40,17	6.374	12.748	768.009
Manfred Hochleitner Vorstand Finanzen	208.003	40,17	5.179	10.358	624.009

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

Die Anzahl der ausgegebenen Performance Shares wird gemäß dem Manz Performance Share Plan 2019 auf Basis des maßgeblichen Zuteilungswerts anhand des Anfangsaktienkurses ermittelt. Dieser entspricht dem arithmetischen Mittel der Xetra-Schlusskurse der Manz-Aktie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn des Ausgabezeitraums.

(2) Ausübung von Performance Shares im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 wurden die Performance Shares der Tranche 2018 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 2018 bis 2021 sowie der Steigerung der Marktkapitalisierung der Manz AG während der vierjährigen Performanceperiode vom Beginn des Ausgabezeitraums am

16. Mai 2018 bis zum Ablauf der vier Kalenderjahre nach dem jeweiligen Ausgabetag endenden Wartezeit. Entsprechend dem Grad der Zielerreichung wurden im Geschäftsjahr 2022 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 2018:

	Martin Drasch Vorsitzender	Jürgen Knie Vorstand Operations (seit 07/2019)
EBITDA-Marge 2018 bis 2021 (Minimalwert 5%)	5,73% ¹	5,73% ¹
Zielerreichungsgrad EBITDA-Marge	14,6%	14,6%
Unternehmenswert zu Beginn des Ausgabezeitraums	245.875 TEUR	245.875 TEUR
Unternehmenswert zum Ablauf der Wartezeit	298.637 TEUR	296.232 TEUR
Unternehmenswertentwicklung (Maximalwert: 30%)	21,46%	20,48%
Zielerreichungsgrad Unternehmenswertentwicklung	114,6%	104,8%
Gesamt-Zielerreichungsgrad der Tranche 2018	64,6%	59,7%

¹ EBITDA-Marge von 5,73% stellt den Wert vor erfolgter Fehlerkorrektur 2021 dar.

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 2018 sowie die sich aus dem Gesamt-Zielerreichungsgrad der Performance Shares der Tranche 2018 ergebende Anzahl der ausgegebenen Aktien (endgültige Zahl der Performance Shares):

	Zu- teilungs- wert 2018	Anfangs- aktienkurs	Performance Shares	Ziel- erreichungs- grad	Aktien
Martin Drasch Vorsitzender	192.000 EUR	31,75 EUR	6.048	64,6%	3.908
Jürgen Knie¹ Vorstand Operations	30.800 EUR	31,75 EUR	971	59,7%	580

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

Die Anzahl der ausgegebenen Performance Shares wird gemäß dem Manz Performance Share Plan 2019 auf Basis des maßgeblichen Zuteilungswerts anhand des Anfangsaktienkurses ermittelt. Dieser entspricht dem arithmetischen Mittel der Xetra-Schlusskurse der Manz-Aktie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn des Ausgabezeitraums.

Die nachstehende Tabelle zeigt für jedes zur Ausübung von Performance Shares berechnete Vorstandsmitglied die sich aus dem Gesamt-Zielerreichungsgrad der Performance Shares der Tranche 2018 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	End- aktienkurs	Wert nach Wartezeit 2022	Stückzahl- Cap	Cap	Wert bei Übertragung
Martin Drasch Vorsitzender	3.908	38,50 EUR	150.458 EUR	12.096	576.000 EUR	134.240 EUR
Jürgen Knie¹ Vorstand Operations	580	38,19 EUR	22.150 EUR	1.942	92.400 EUR	14.935 EUR

1) Vorstandsmitglied von 07/2019 bis 03/2022, Geschäftsführer der Manz Slovakia s.r.o. seit 10/2010

Der Wert nach Wartezeit 2022 wird gemäß dem Manz Performance Share Plan 2015 auf Basis der Anzahl der ausgegebenen Aktien (endgültige Zahl der Performance Shares) anhand des Endaktienkurses ermittelt. Dieser entspricht dem arithmetischen Mittel der Xetra-Schlusskurse der Manz-Aktie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor dem Ablauf der Wartezeit. Zusätzlich ist der Wert der ausgegebenen Aktien zum Zeitpunkt ihrer Übertragung auf die Depots der Vorstandsmitglieder auf Basis des Xetra-Schlusskurses der Manz-Aktie am letzten Börsenhandelstag vor der Übertragung auf die Depots angegeben. Die bezugsberechtigten Vorstandsmitglieder haben den Ausübungspreis in Höhe des gesetzlich vorgeschriebenen geringsten Ausgabebetrags von 1,00 EUR je Aktie vor der Übertragung an die Manz AG bezahlt.

c) Gewährte Performance Shares

Die nachstehende Tabelle zeigt für jedes Vorstandsmitglied den Bestand der ihm gewährten Performance Shares zum Ende des Geschäftsjahrs 2022, den jeweiligen Ausgabebetrag und Anfangsaktienkurs sowie den jeweiligen Ablauf der Wartezeit:

	Ausgabebetrag	Performance Shares	Anfangsaktienkurs	Ablauf Wartezeit
Martin Drasch Vorsitzender	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
	3. Juni 2022	6.374	40,17 EUR	3. Juni 2026
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
	3. Juni 2022	5.179	40,17 EUR	3. Juni 2026

Die an das Vorstandsmitglied Jürgen Knie (Vorstand Operations) in den Jahren 2019, 2020 und 2021 ausgegebenen Performance Shares sind aufgrund seines Ausscheidens aus dem Vorstand zum 31. März 2022 verfallen.

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 2022 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 2022 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 2022 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 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.

Das frühere Vorstandsmitglied Jürgen Knie ist zum 31. März 2022 einvernehmlich aus dem Vorstand der Manz AG ausgeschieden und hat seine Tätigkeit zu diesem Zeitpunkt beendet. Das bis zum 30. Juni 2022 befristete Dienstverhältnis wurde im Geschäftsjahr 2022 ebenfalls einvernehmlich vorzeitig zum 31. März 2022 aufgehoben. Zur Abgeltung der durch die vorzeitige Aufhebung entfallenden Rechte und Ansprüche wurden Herrn Knie im Geschäftsjahr 2022 Abfindungszahlungen in Höhe von 103 TEUR gewährt.

IV. Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachstehende Tabelle zeigt die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG sowie alle festen und variablen Vergütungsbestandteile und deren relativen Anteile.

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 für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 gewährten (jedoch erst im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlten) kurzfristigen variablen Vergütungen (jährliche Bartantieme und nichtfinanzieller STI) angegeben, da die zugrunde liegende Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 erbracht wurde. Dies ermöglicht eine auf der Grundlage des Vergütungssystems stringente Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Performance und Vergütung sicher.

Die im Geschäftsjahr 2022 ausgegebenen Performance Shares der Tranche 2022 sind, wie im Abschnitt „LTI (langfristig)“ dargestellt, mit ihrem Zuteilungswert entsprechend dem beizulegenden Zeitwert der Performance Shares zum Zeitpunkt der Ausgabe angegeben.

Der unter „Sonstiges – Abfindungen“ ausgewiesene Betrag beinhaltet die im Geschäftsjahr 2022 geleisteten Abfindungszahlungen an das frühere Vorstandsmitglied

Jürgen Knie zur Abgeltung der durch die vorzeitige Aufhebung seines Dienstverhältnisses im Geschäftsjahr 2022 entfallenen Rechte und Ansprüche.

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 (bis 03/2022)	
		in TEUR	von GV	in TEUR	von GV	in TEUR	von GV
Feste Vergütung	Festgehalt	336	54 %	275	51 %	67	36 %
	+ Nebenleistungen	20	3 %	15	3 %	7	4 %
	+ Altersversorgung	12	2 %	12	2 %	6	3 %
	= Summe	368	59 %	302	56 %	81	44 %
Variable Vergütung	STI (kurzfristig)						
	+ Jährliche Bartantieme	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	+ Nichtfinanzieller STI	0	0 %	28	5 %	0	0 %
	= Summe STI	0	0 %	28	5 %	0	0 %
	LTI (langfristig) Manz Performance Share Plan	256	41 %	208	39 %	0	0 %
Sonstiges	+ Abfindungen	0	0	0	0 %	103	56 %
	= Gesamtvergütung (GV)	624	100 %	538	100 %	184	100 %
	Maximalvergütung	1.800		1.500		750	

C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

I. Das Vergütungssystem im Überblick

Die für das Geschäftsjahr 2022 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	Stellvertreter	Mitglied
48.000 EUR	32.000 EUR	16.000 EUR

Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit	
Aufsichtsratsvorsitzender	Mitglied
24.000 EUR	8.000 EUR

Sitzungsgeld	
Aufsichtsratsvorsitzender	Mitglied
4.500 EUR	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 2022

Im Geschäftsjahr 2022 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 2022 insgesamt 246 TEUR (Vorjahr: 192 TEUR).

Zudem entfielen auf die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 anteilige Kosten einer D&O-Versicherung in Höhe von 32 TEUR.

Die nachstehende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG sowie deren jeweiligen relativen Anteile an der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung (ohne anteilige Kosten der D&O-Versicherung). 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	38,1%	32	55,2%	16	43,2%	16	64%
+ Sitzungsgeld in Aufsichtsrat	27	21,4%	9	15,5%	9	24,3%	9	36%
+ Tätigkeit in Ausschuss	24	19,0%	8	13,8%	6	16,2%	–	–
+ Sitzungsgeld in Ausschuss	27	21,4%	9	15,5%	6	16,2%	–	–
= Gesamtvergütung (GV)	126	100%	58	100%	37	100%	25	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 Marge-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 2022 durchschnittlich 468 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent) zählten. Im Vergleich dazu beschäftigte der Manz-Konzern im Geschäftsjahr 2022 durchschnittlich weltweit rund 1.535 Mitarbeiter, deren durchschnittliche Vergütung zusätzlich dargestellt wird. 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 2022 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	2018	2019	Veränderung	2020	Veränderung
I. Ertragsentwicklung					
Umsatzerlöse in TEUR	296.920	264.404	-11,0 %	236.768	-10,5 %
EBITDA-Marge ¹	3,2 %	3,6 %	+0,4 %P	8,0 %	+4,4 %P
EBIT-Marge ²	-1,1 %	-2,9 %	-1,8 %P	3,0 %	+5,9 %P
Ergebnis je Aktie in EUR ³	-1,00	-1,43	-43 %	0,44	+131 %
Jahresergebnis (HGB) in TEUR	-21.095	-37.636	-78 %	-9.660	+74 %
II. Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer in TEUR					
Belegschaft in Deutschland	83,2	85,1	+2,3 %	87,7	+3,1 %
Belegschaft im Konzern	44,9	45,9	+2,2 %	49,1	+7,0 %
III. Vorstandsvergütung in TEUR					
Martin Drasch (seit 08/2015, Vorsitzender seit 10/2018)	384	454	+18,2 %	859	+89,2 %
Manfred Hochleitner (seit 07/2018)	136	352	-	703	+99,7 %
Jürgen Knie (seit 07/2019 bis 03/2022)	-	190	-	688	-
Frühere Vorstandsmitglieder					
Eckhard Hörner-Marass (von 10/2016 bis 09/2018)	604	-	-	-	-
Gunnar Voss von Dahlen (von 06/2017 bis 03/2018)	66	-	-	-	-
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

Geschäftsjahr	2021	Veränderung	2022	Veränderung
I. Ertragsentwicklung				
Umsatzerlöse in TEUR	227.060	-4,1 %	250.964	+10,5 %
EBITDA-Marge ¹	-2,3 %	-10,3 %P	2,2 %	+4,5 %P
EBIT-Marge ²	-16,8 %	-19,8 %P	-2,1 %	+14,7 %P
Ergebnis je Aktie in EUR ³	-5,62	-1.377 %	-1,42	+74,7 %
Jahresergebnis (HGB) in TEUR	-15.320	-59 %	-30.896	-101,7 %
II. Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer in TEUR				
Belegschaft in Deutschland	94,6	+7,9 %	89,8	-5,1 %
Belegschaft im Konzern	54,3	+10,6 %	52,6	-3,1 %
III. Vorstandsvergütung in TEUR				
Martin Drasch (seit 08/2015, Vorsitzender seit 10/2018)	697	-18,9 %	624	-10,5 %
Manfred Hochleitner (seit 07/2018)	530	-24,6 %	538	+1,5 %
Jürgen Knie (seit 07/2019 bis 03/2022)	508	-26,2 %	184	-63,8 %
IV. Aufsichtsratsvergütung in TEUR				
Prof. Dr. Heiko Aurenz (seit 2000)	99	-2,0 %	126	+27,3 %
Dieter Manz (seit 17.8.2017)	49	+2,1 %	58	+18,4 %
Prof. Dr.-Ing. Michael Powalla (seit 2011)	22	+10,0 %	37	+68,2 %
Dr. Zhiming Xu (seit 17.10.2017)	22	+10,0 %	25	+13,6 %

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

Reutlingen, 3. Mai 2023

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 2022 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.

Stuttgart, 3. Mai 2023

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Maurer	llg
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer



Manz AG

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