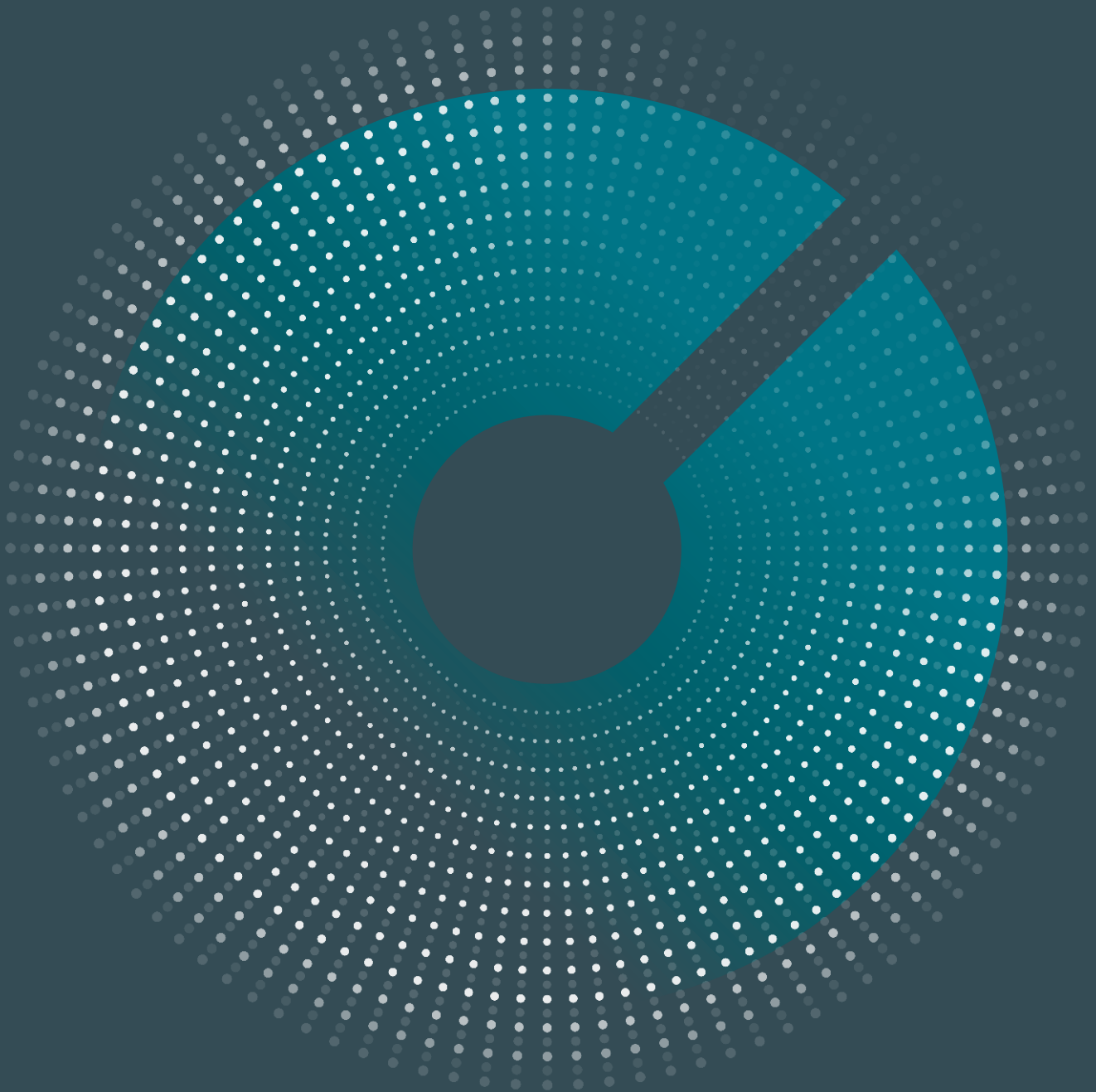


Nachhaltigkeitsbericht 2021

Nachhaltigkeit im Fokus



03	Vorwort
06	Nichtfinanzielle Konzernklärung
12	Strategie und Governance
12	Strategie und Ziele
13	Regeln, Prozesse und Kontrollen
13	Einbeziehung von Stakeholdern
14	Verantwortungsvolle Unternehmensführung
15	Nachhaltigkeitsaspekte beim Risikomanagement
18	Umwelt- und Sozialbelange
18	Produktqualität
19	Umweltbelange
23	Arbeitnehmerbelange und Weiterbildung
26	Arbeitssicherheit und Gesundheit
28	Chancengerechtigkeit und Diversität
35	Soziales Engagement
37	Die Ziele auf einen Blick
39	EU-Taxonomie
41	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
44	Impressum

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

Nachhaltigkeitsbericht 2021 und gesonderter nichtfinanzieller Bericht für den Manz-Konzern

Sehr geehrte Leser,

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

Als Hightech-Maschinenbauer spielt der Bereich Forschung und Entwicklung eine wichtige Rolle. Mit unseren über 500 Ingenieuren, Technikern und Naturwissenschaftlern an unseren Entwicklungsstandorten konzentrieren wir uns auf die Entwicklung innovativer Produktionstechnologien, standardisierter Maschinenmodule und komplett verketteter, individueller Systemlösungen und Anlagen. Kern unserer Strategie ist es, das Technologieportfolio branchen- und regionenübergreifend einzusetzen. Dieser Technologie- und Know-how-Transfer bietet neben einer hohen Flexibilität die Möglichkeit, interne Synergien zu erzeugen und diese bestmöglich zu nutzen. Zu diesem Zweck unterhalten wir auch zahlreiche Kooperationen mit namhaften Forschungsinstituten, Universitäten und Hochschulen (siehe hierzu auch Kapitel „Forschung und Entwicklung“ im Konzernlagebericht Seite 33).

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



Rund um das Thema „Nachhaltigkeit“ haben wir bereits im Geschäftsjahr 2017 mit einem interdisziplinären Team auf der Grundlage des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) die Aspekte definiert, die einen wesentlichen Einfluss auf die Manz-Gruppe bzw. auf die Meinung unserer Stakeholder haben könnten. Diese Definition hat weiterhin Gültigkeit. Als wesentlich wurden Aspekte aus dem Bereich der wirtschaftlichen Leistung und der Arbeitnehmer- bzw. Umweltbelange identifiziert. Das interdisziplinäre Team, welches im Geschäftsjahr 2019 in einen Arbeitskreis überführt wurde, besteht aus Mitarbeitern der Abteilungen Marketing & Unternehmenskommunikation, Investor Relations, Einkauf, Operations, Personal, Finanzen und Auftragsbearbeitung. Sie halten auch den Kontakt zu den Geschäftsbereichen und Tochtergesellschaften, wenn es um Nachhaltigkeitsthemen geht.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 ist für die Manz-Gruppe zugleich der gesonderte nicht-finanzielle Konzernbericht für das Geschäftsjahr 2021 im Sinne der §§ 315b und 315c in Verbindung mit 289c bis 289e des Handelsgesetzbuches (HGB), der der Öffentlichkeit durch Veröffentlichung auf der Internetseite zugänglich gemacht wird. Der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Manz-Gruppe für das Geschäftsjahr 2021 wurde im Auftrag des Aufsichtsrats von der ba audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Informa-

tion“ zum Zwecke der Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit (Limited Assurance Engagement) bezüglich der gemäß §§ 315b und 315c in Verbindung mit 289c bis 289e HGB geforderten Angaben geprüft.

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

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

Herzliche Grüße

Der Vorstand der Manz AG



Martin Drasch



Manfred Hochleitner

Nichtfinanzielle Konzernklärung gemäß §§ 315b, 315c und 289c HGB

Berichtspflichtige Aspekte, sowohl nach dem DNK-Standard als auch nach den Vorschriften des § 289c HGB, sind Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Aspekte, die sich aufgrund des Geschäftsmodells von Manz aus dem DNK oder dem Stakeholder-Ansatz ableiten lassen, betreffen Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Aktionäre. Grundsätzlich sind bei den berichtspflichtigen Aspekten nur Angaben zu machen, die dem Verständnis der Geschäftsentwicklung bzw. dem Verständnis der Auswirkungen auf die Geschäftsentwicklung des Konzerns dienen. In der nichtfinanziellen Erklärung im Sinne des § 289b HGB ist das Geschäftsmodell der Kapitalgesellschaft kurz zu beschreiben – hier wird auf die Kapitel „Geschäftsmodell“ und „Strategie“ auf den Seiten 28 und 29 im Konzernlagebericht verwiesen.

Umweltbelange

Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen achten wir darauf, die negativen Auswirkungen auf Umwelt und Klima durch verantwortungsvollen Umgang mit den eingesetzten oder genutzten Ressourcen so gering wie möglich zu halten. Die Manz AG erzeugt an ihrem Standort in Reutlingen seit Jahren Strom aus Sonnenenergie, am Standort in China wird darüber hinaus ein substantieller Teil des eigenen Strombedarfs durch eine Photovoltaikanlage auf dem Dach des Firmengebäudes gedeckt. Jeder Mitarbeiter trägt dabei Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

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

Weiterführende Informationen zu Umweltthemen finden Sie auf den Seiten 19 bis 23.

Arbeitnehmerbelange

Wirtschaftlicher Erfolg und verantwortungsvolles Handeln dürfen nicht im Widerspruch zueinander stehen. Daher übernehmen wir als Unternehmen nicht nur Verantwortung für die

Umwelt, sondern auch für unsere Beschäftigten. Wir legen durch diese ganzheitliche Betrachtung die entscheidende Grundlage für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg eines hochinnovativen Hightech-Maschinenbauers. So bietet die Manz AG ihren Beschäftigten bereits seit Langem in der Manz Academy ein breites Bündel an Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Das Unternehmen achtet die geltenden Gesetze zum Arbeitnehmerrecht in Deutschland und in den jeweiligen Ländern der rechtlichen Einheiten.

Darüber hinaus haben wir in allen Tochtergesellschaften Gremien gebildet, etwa in Deutschland die freiwillige Mitarbeitervertretung, die sich für Arbeitnehmerbelange einsetzen. Innerhalb des Konzerns wird ein offener und vertrauensvoller Umgang zwischen dem Vorstand, den jeweiligen Geschäftsführern, den Beschäftigten und deren Interessenvertretungen gepflegt. Zudem verfügt jede Gesellschaft über zentrale Ansprechpartner zu Spezialthemen wie etwa Gleichbehandlung, Arbeitssicherheit oder Gesundheit. Gemeinsam mit den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer schaffen wir zuverlässige Arbeitsbedingungen, beispielsweise durch eine permanente Verbesserung der Arbeitssicherheit und durch Arbeitszeitmodelle für eine flexible Arbeitszeitgestaltung.

Weiterführende Informationen zu Arbeitnehmerbelangen finden Sie auf den Seiten 23 bis 34.

Sozialbelange

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

In diesem Zusammenhang werden beispielsweise im Rahmen der Initiative „Mitarbeiter im Ehrenamt“ lokale sport- und kulturtreibende Vereine und Organisationen in der Region Neckar-Alb, in denen Beschäftigte der Manz AG ehrenamtlich tätig sind, durch finanzielle Zuwendungen unterstützt. Darüber hinaus wird die Manz AG ihrer sozialen Verantwortung durch die jährliche Unterstützung von sozialen Einrichtungen gerecht. 2021 haben wir mit „Lichtblick e. V.“ und der Stiftung „Hilfe für kranke Kinder“ mit ihrem Projekt PALUNA wieder zwei lokal ansässige gemeinnützige Organisationen mit einer Spende über jeweils 5.000 EUR gefördert. Auch unsere Beschäftigten haben die Möglichkeit wahrgenommen, sich an der Spendenaktion des Unternehmens zu beteiligen. Wir unterstützen außerdem Nachwuchsforschung zu Zukunftsthemen: so beispielsweise bereits seit 2014 als Premiumsponsor das Formula Student Electric Team der Universität Stuttgart. Im Rahmen eines internationalen Konstruktionswettbewerbs für Studenten steht das GreenTeam mit seinem rein elektrisch betriebenen Formula-Student-Rennwagen seit 2010 ununterbrochen in den Top 10 der Weltrangliste der Elektrorennwagen. Auch 2021 haben wir das Team unter an-

derem mit der Fertigung von Teilen am Standort Tübingen und mit unserem Know-how beim Laserschweißen in der Herstellung des Batteriemoduls unterstützt.

Weiterführende Informationen zu Sozialbelangen finden Sie auf den Seiten 35 und 36.

Achtung der Menschenrechte

Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte und unterstützen ihre Einhaltung. Wir lehnen jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit strikt ab. Diese und weitere Standards sind in unserem Geschäftspartner-Verhaltenskodex geregelt, der auf unserer Internetseite www.manz.com im Bereich „Unternehmen“ zum Download zur Verfügung steht. Sie unterstreichen die Bedeutung und unser Verständnis unseres Wertesystems, dessen Einhaltung wir von allen Geschäftspartnern erwarten.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

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

Um das Vertrauen von Kunden und Geschäftspartnern zu erhalten, wird jede Form von Korruption abgelehnt. Das heißt, alle Beschäftigten halten in ihrem Verantwortungsbereich die wettbewerbsrechtlichen Regelungen ein. Aber auch unsere Geschäftspartner werden von uns im Rahmen des Geschäftspartner-Verhaltenskodex zur Bekämpfung von Korruption in jeglicher Form angehalten. Ebenfalls untersagt sind kartellrechtswidrige Absprachen mit Wettbewerbern, zum Beispiel über Preise oder sonstige Konditionen.

Lieferanten werden nach objektiven, nachvollziehbaren Kriterien beauftragt. Unsachliche Gründe dürfen bei der Auswahl keine Rolle spielen. Bei der Beauftragung von Personen zur Vermittlung von Geschäften achtet Manz darauf, dass Provisionszahlungen und sonstige Vergütungen eine angemessene Höhe im Verhältnis zur erbrachten Gegenleistung haben. Die Manz-Gruppe ist international tätig. Relevante Handelskontrollen und die Vorschriften zur Import- und Exportkontrolle sowie zu Embargos werden eingehalten. Der Konzern ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um Geldwäsche in seinem Einflussbereich zu unterbinden.

Maßgeblichkeit für den Geschäftsverlauf und die Lage der Manz AG

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

Maßgebliche Risiken

Risiken, die sich aus der wirtschaftlichen Betrachtung der oben genannten Aspekte ergeben, sind im Chancen- und Risikobericht als Bestandteil des Konzernlageberichts auf Seite 62 enthalten. Sie betreffen Aspekte, die die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Konzerns und ihre Marktpräsenz aktuell und in der Zukunft beeinflussen können.



Kontinuierlicher
Dialog
mit allen Stakeholder-
Gruppen

Wir leben Transparenz und Verantwortung – weltweit

Zuverlässigkeit, Glaubwürdigkeit, Legalität – das sind die Werte, nach denen wir handeln. Sie sichern unseren Unternehmenserfolg gerade und vor allem in einer immer stärker global vernetzten Welt.

Der faire Wettbewerb sowie die ethische und gesetzmäßige Geschäftstätigkeit sind essenziell für unseren langfristigen Erfolg. Die Beschäftigten und alle Geschäftspartner der Manz AG sind zur Einhaltung unseres konzernweiten Code of Conduct verpflichtet. Dieser beschreibt unsere Werte und Verhaltensgrundsätze und umfasst darüber hinaus Themen wie den schonenden Umgang mit Ressourcen, den Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder internationale Arbeits- und Sozialstandards.

Evaluieren, sensibilisieren, kontrollieren

Über unser konzernweites Compliance-System stellen wir sicher, dass Gesetzesverstöße vermieden sowie Verhaltensstandards und unternehmensinterne Richtlinien eingehalten werden. Zweimal jährlich findet eine Evaluierung statt.

- Der Code of Conduct wird neuen Beschäftigten beim Onboarding ausgehändigt, ein zentraler Compliance-Ansprechpartner beantwortet jederzeit Fragen zur praktischen Umsetzung.
- Jährliche Schulungen der Beschäftigten durch externe Compliance-Spezialisten tragen zur allgemeinen Sensibilisierung und zum korrekten Verhalten in Situationen mit rechtlichen Risiken bei.
- Über ein anonymes Whistleblower-System ist jeder mutmaßliche oder tatsächliche Verstoß gegen Gesetze oder unsere Unternehmensrichtlinien zu melden.
- Seit Anfang 2020 sind unsere Standards auch für unsere Geschäftspartner vertraglich verankert.

Mit diesen Maßnahmen schützen wir unser Unternehmen vor möglichen rechtlichen und wirtschaftlichen Risiken und festigen unseren Ruf als verantwortungsvoller und fairer Arbeitgeber, Geschäftspartner und Auftraggeber.

Code of Conduct – Fundament unseres Verhaltens



Korruptionsfälle oder Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften sind 2021 nicht aufgetreten.

Strategie und Governance

Strategie und Ziele

Die konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie der Manz-Gruppe konzentriert sich insbesondere auf die für das Unternehmen wesentlichen Aspekte:

- Chancengleichheit sowie Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Rechte unserer Beschäftigten
- Effizientes Ressourcenmanagement
- Compliance-Themen

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

- Wirtschaftliche Leistung
- Mitarbeiterförderung

Für beide Aspekte wurden entsprechende Ziele definiert:

Wirtschaftliche Leistung

Die Manz AG war im Geschäftsjahr 2021 in die fünf Geschäftssegmente Energy Storage, Electronics, Solar, Contract Manufacturing und Service unterteilt. Gleichzeitig legte das Unternehmen seinen strategischen Fokus auf die Branchen Automobilindustrie & Elektromobilität, Batteriefertigung, Elektronik, Energie sowie Medizintechnik. Im Zuge dieser Weiterentwicklung wurden zum 1. Januar 2022 die Organisationsstrukturen des Konzerns optimiert, die Geschäftsbereiche neu geordnet und die Berichtssegmente entsprechend angepasst. Ab dem Geschäftsjahr 2022 berichtet die Manz AG daher in den beiden Berichtssegmenten Mobility & Battery Solutions sowie Industry Solutions.

Insbesondere im Segment Energy Storage trug die Manz AG auch im zurückliegenden Geschäftsjahr mit ihren Anlagen zur Herstellung von Lithium-Ionen-Batterien, unter anderem für die Elektromobilität, zur Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft bei. Besonders erfreulich – in den zurückliegenden vier Jahren (2018 bis 2021) konnte in diesem Segment ein durchschnittliches Umsatzwachstum (CAGR) von rund 30 % p. a. verzeichnet werden, und auch für 2022 bleibt das Wachstumsziel für das Segment Mobility & Battery Solutions, welches im Wesentlichen die Geschäftsaktivitäten des bisherigen Segments Energy Storage umfassen wird, mit einer prognostizierten Umsatzsteigerung von nahezu 100 % ambitioniert.

Die detaillierten wirtschaftlichen Ziele der weiteren Segmente und des Gesamtkonzerns sind im Konzernlagebericht im Kapitel Prognosebericht auf Seite 77 dargestellt.

Mitarbeiterförderung

Hinsichtlich der langfristigen Mitarbeiterbindung liegt der Schwerpunkt der Manz AG – neben der Schaffung eines sicheren Arbeitsumfelds (mehr dazu auf den Seiten 26 bis 28) – vor allem auf den zukunfts- und bedarfsorientierten Qualifizierungs- sowie Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten. Schulungsmaßnahmen zu Produkten, Methoden oder Soft Skills gehen dabei Hand in Hand mit diversen langfristigen Programmen, z. B. zur Führungsphilosophie. Das Ziel – wir möchten möglichst allen Mitarbeitern im Konzern ein adäquates Weiterbildungsangebot machen, das je Mitarbeiter mindestens 15 Wochenstunden im Jahr umfasst. Weiterführende Angaben zur Mitarbeiterförderung finden sich im Abschnitt „Arbeitnehmerbelange“ ab Seite 23.



30 Corporate News und Pressemitteilungen

Regeln, Prozesse und Kontrollen

Nach welchen Regeln und Prozessen die Manz-Gruppe Nachhaltigkeitsaspekte im operativen Geschäft implementiert, hat das interdisziplinäre Nachhaltigkeitsteam im weiteren Verlauf der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet. Die Planung und Kontrolle der Ziele werden auf Basis der in unserer Nachhaltigkeitsstrategie definierten Leistungsindikatoren sowie der Regeln und Prozesse erfolgen. Die Einhaltung unserer Werte sowie Verhaltens und Ethikstandards, die wir im Code of Conduct sowie dem Geschäftspartner-Verhaltenskodex konzernweit festgeschrieben haben, evaluieren wir zweimal jährlich im Rahmen unseres Risikomanagementsystems, ohne dabei in der Vergangenheit wesentliche Verstöße festgestellt zu haben. Darüber hinaus haben wir ein anonymes Whistleblowersystem etabliert. Unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner sind dazu angehalten, die entsprechenden Stellen im Konzern fortlaufend darüber zu informieren, sollte der Verdacht eines möglichen Verstoßes bestehen.



1 Ad-hoc-Mitteilung



9 Kapitalmarkt-konferenzen

Einbeziehung von Stakeholdern

Manz pflegt einen kontinuierlichen Dialog mit wichtigen Stakeholder-Gruppen wie etwa den Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten oder Investoren, Analysten und Banken. Wir beteiligen unsere Mitarbeiter an der Weiterentwicklung unseres Unternehmens in Form von regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen zu aktuellen Themen. Die Durchführung und die Präsentation der Ergebnisse dieser Befragungen werden im Intranet veröffentlicht und in die jeweiligen Entscheidungsprozesse miteinbezogen.



2 Roadshows

Zudem haben unsere Beschäftigten die Möglichkeit, Vorschläge im Rahmen des Innovation Forums einzubringen. Das „Innovation Forum“ ist ein onlinebasiertes Diskussionsforum für Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter hinsichtlich der Kriterien „neue Technologien/neue Märkte/potenzielle Neukunden“ sowie „allgemeine Verbesserungsvorschläge“. Zusätzlich zu diesen Maßnahmen bieten die Konzerngesellschaften den Mitarbeitern weitere Möglichkeiten zur Beteiligung und zum Meinungsaustausch, zum Beispiel regelmäßige



4 Webcasts

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

Auch dem aktiven Dialog mit Investoren, Analysten und Banken messen wir eine hohe Bedeutung bei. Die regelmäßige und zeitnahe Publikation von unternehmensrelevanten Meldungen unterstreicht unsere Zielsetzung, umfassend über die Unternehmensentwicklung zu informieren. Dabei erfüllt die Manz AG mit der Notierung im Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse die höchsten Transparenzanforderungen. Neben den gesetzlichen Verpflichtungen nehmen wir regelmäßig an Kapitalmarktkonferenzen teil, veranstalten Roadshows im In- und Ausland, bieten Telefonkonferenzen mit Webcast und Audio-Replay als Onlineangebot auf der Unternehmenswebseite an und veröffentlichen Corporate News und Pressemitteilungen zu aktuellen Unternehmensentwicklungen.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Die Manz-Gruppe verfügt konzernweit über ein Compliance-System. Korruptionsfälle oder Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften sind 2021 nicht aufgetreten.

Was gute Unternehmensführung betrifft, so orientiert sich Manz sowohl am Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) als auch am konzernweit geltenden Verhaltenskodex der Manz AG (Code of Conduct).

In ihm sind unsere Werte, unsere Verhaltens- und Ethikstandards konzernweit festgeschrieben.

Unseren Mitarbeitern weltweit steht dieser in der jeweiligen lokalen Sprache im Intranet der Manz-Gruppe zur Verfügung. Neuen Mitarbeitern wird der Code of Conduct im Rahmen des Onboarding-Prozesses ausgehändigt. Sofern sie Unterstützung benötigen, um zu verstehen, wie dieser Verhaltenskodex in bestimmten Situationen konkret umzusetzen ist, können sich unsere Mitarbeiter jederzeit an unseren zentralen Compliance- Ansprechpartner wenden.

Als eine der praktischen Maßnahmen zur Vorbeugung von Rechtsverstößen finden zudem einmal jährlich Mitarbeiterschulungen durch externe Compliance-Spezialisten statt. Ziel ist neben einer allgemeinen Sensibilisierung der Mitarbeiter insbesondere auch die abteilungsspezifische Schulung der Mitarbeiter mit klaren Vorgaben zum korrekten Verhalten in Situationen mit rechtlichen Risiken.

Der Verhaltenskodex der Manz AG kann auf unserer Website unter www.manz.com im Bereich „Unternehmen“ in der Rubrik „Downloads“ eingesehen werden. Ferner ist er im Abschnitt „V. Compliance Management System“ unserer „Erklärung zur Unternehmensführung“ dargestellt, die im Bereich „Investor Relations“ in der Rubrik „Corporate Governance“ abrufbar ist.

Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte und unterstützen ihre Einhaltung. Wir lehnen jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit strikt ab.

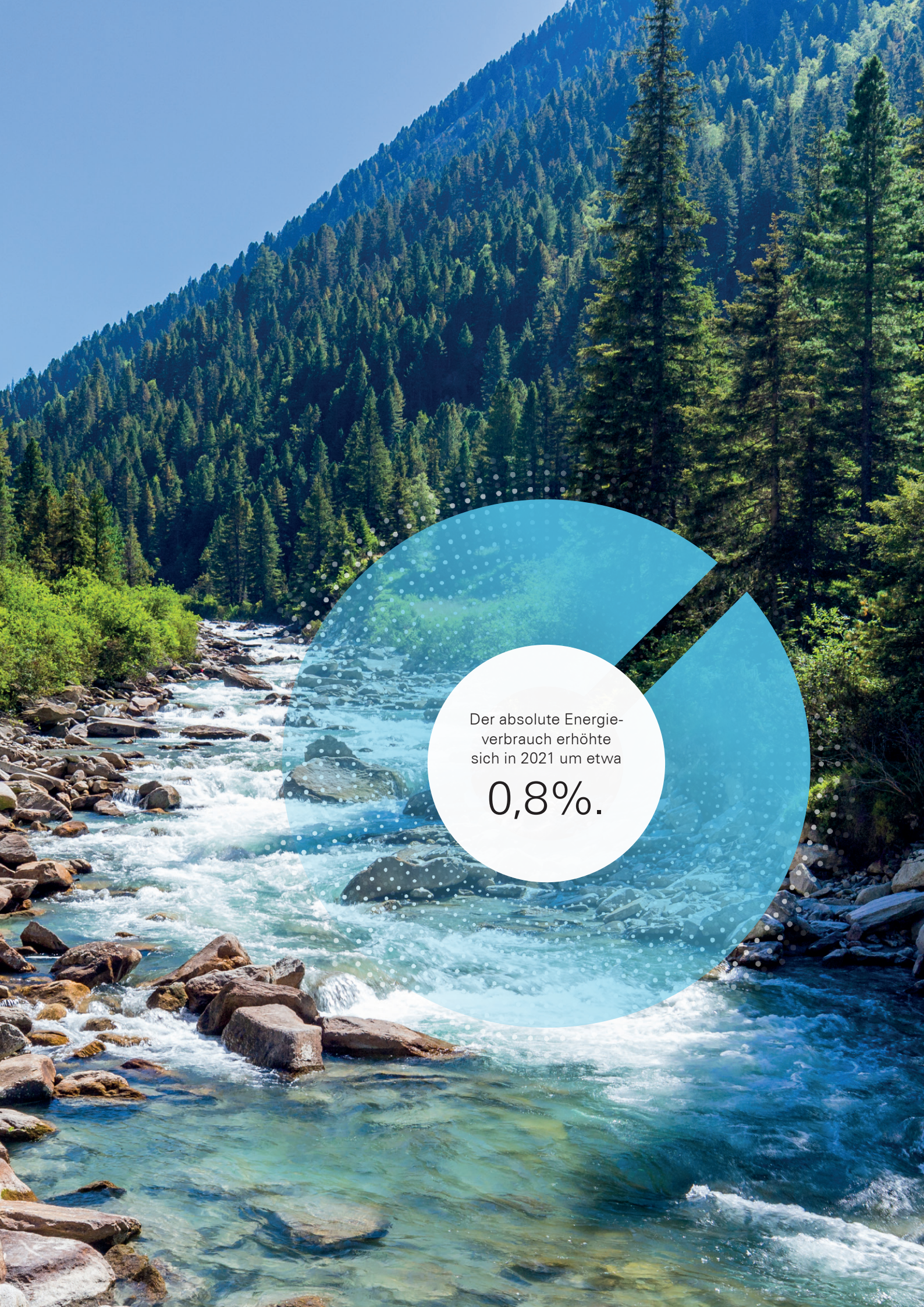
Diese und weitere Standards sind auch in unserem „Geschäftspartner-Verhaltenskodex“ geregelt, der ebenfalls auf unserer Internetseite www.manz.com im Bereich „Unternehmen“ in der Rubrik „Profil“ zum Download zur Verfügung steht. Konkret definiert der Kodex Standards in den Bereichen „Soziale und gesellschaftliche Verantwortung“, „Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Rechtsvorschriften“, „Interessenkonflikt“, „Achtung der Menschenrechte, Antidiskriminierung und Stärkung der Frauenrechte“, „Produktsicherheit, Gesundheit und Umwelt“ sowie „Datenschutz, vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum“. Seit Jahresbeginn 2020 müssen Lieferanten diesen Kodex unterschreiben und damit die Einhaltung unserer Werte bestätigen.

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

Zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung gehört eine faire und leistungsgerechte Vergütung. In unserem Vergütungsbericht auf der Website www.manz.com im Bereich „Investor Relations“ berichten wir als Bestandteil des Corporate Governance-Berichts ausführlich über die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Vorstand und Aufsichtsrat. Eine Beteiligung der Führungskräfte und Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens erfolgt auf Basis bestimmter Finanzkennzahlen für den Konzern.

Nachhaltigkeitsaspekte beim Risikomanagement

Unser Risikomanagementsystem ist in unsere gesamte Aufbau- und Ablauforganisation eingebettet. Es besteht aus einer Vielzahl von Bausteinen, die in unserem Geschäftsbericht detailliert erläutert werden. Wesentliche Risiken, die wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die ökologischen oder gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsaspekte haben, lassen sich aufgrund unseres Geschäftsmodells aktuell nicht ableiten.



Der absolute Energie-
verbrauch erhöhte
sich in 2021 um etwa

0,8%.

Ressourcen schonen, Emissionen senken

Wir wollen unsere Welt für nachkommende Generationen lebenswert erhalten. Unsere Verantwortung für ein nachhaltiges Wirtschaften nehmen wir daher sehr ernst und sehen einen schonenden Umgang mit unseren Ressourcen als gesellschaftliche Verpflichtung.

Vor dem Hintergrund des Klimawandels haben wir uns bereits im letzten Jahr ein ambitioniertes Ziel gesetzt: Die Manz AG wird die CO₂-Emissionen im Gesamtkonzern in den nächsten 5 Jahren deutlich reduzieren und sich darüber hinaus ab 2021 klimaneutral stellen.

- Für das Jahr 2020 haben wir erstmals unseren CO₂-Fußabdruck gemäß der etablierten Standards des Greenhouse Gas Protocol ermittelt. Im Rahmen der Scope 1-Emissionen wurden direkte Emissionen aus der Produktion, z. B. Prozessemissionen nach EU §5 TEHG, erfasst. Für die Scope 2-Emissionen wurde unter anderem der Verbrauch eingekaufter Wärme und Elektrizität erfasst und für die Scope 3-Emissionen Faktoren wie z. B. Geschäftsreisen.
- Unser Ziel bis 2026: den Gesamt-CO₂-Fußabdruck der Manz AG im Vergleich zu 6.941,87 t CO₂-Äquivalent im Basisjahr in Abhängigkeit zum Umsatz um 21 % senken. Diese Reduktion entspricht den Zielen der sogenannten „Science Based Targets“ (SBT), wonach gemäß Pariser Klimaabkommen von 2015 die globale Erderwärmung bis zum Jahr 2050 auf 1,5 bis 2 °C im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter begrenzt werden soll.

Wasser – ein immer knapperes Gut

Der Klimawandel verschärft den weltweiten Wassermangel. Durch zahlreiche Maßnahmen arbeiten wir daran, den Wasserverbrauch an unseren Standorten stetig weiter zu verringern. Mit Erfolg – unser konzernweiter Wasserverbrauch sank erneut um knapp 18 % auf ein neues Rekordtief von rund 27.000 m³ in 2021, nach fast 33.000 m³ in 2020.

**Manz
stellt sich ab
2021 klima-
neutral**

Im Jahr 2021
betrug der Anteil an
erneuerbaren Energien

52,7 %

... am gesamten Energiebedarf. Wir haben somit unser Ziel eines Anteils von erneuerbaren Energien am gesamten Energieverbrauch von über 50 % bis Ende 2021 nicht nur erreicht, sondern übertroffen.

Umwelt- und Sozialbelange

Produktqualität

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

ISO 9001:2015

Hierfür haben wir ein Qualitätsmanagement etabliert, welches nach ISO 9001:2015 zertifiziert ist. Die Zertifizierung umfasst die Entwicklung, Herstellung, den Vertrieb und Serviceleistungen von Anlagen und Produktionslinien unter anderem für die Automobilindustrie und Elektromobilität, Batteriefertigung, Elektronik, Energie sowie Medizintechnik. Bei der Entwicklung und Produktion unserer Maschinen achten wir zudem auf die vollständige Einhaltung der „grundlegenden Sicherheitsanforderungen“ der Europäischen Union. Entsprechend dieses Qualitätsversprechens erhält jede unserer Maschinen eine CE-Kennzeichnung oder die vom jeweiligen Einfuhrland geforderte landesspezifische Kennzeichnung. Die Zertifizierung nach Maschinenrichtlinie 2006/42/EG erfolgt anhand eines fest definierten Leitfadens. Diese Verfahrensweisung gilt für alle Bereiche des Unternehmens und regelt die Zuständigkeiten und Abläufe innerhalb des Vertriebes, der Bereichsleitung, des Produktmanagements, der Projektleitung, der mechanischen und elektrischen Konstruktion sowie der technischen Dokumentation.

EN ISO 12100:2010

Im Zuge der Zertifizierung unserer Maschinen findet eine Risikobeurteilung nach der harmonisierten europäischen Norm EN ISO 12100:2010 statt. Dabei setzen wir auf die im Maschinen- und Anlagenbau typischerweise eingesetzte Software SAFEEXPERT®, die unsere Mitarbeiter beim sicherheitstechnischen Projektmanagement, der Performance-Level-Berechnung nach EN ISO 13849-1 und im Umgang mit Normen und EU-Richtlinien professionell unterstützt. Die Dokumentation zur Risikobeurteilung wird durch die Konstrukteure erstellt; sofern notwendig, leiten diese auch konstruktive Maßnahmen ein, um eine notwendige Risikominderung zu erreichen. Die jeweilige Führungskraft prüft die Risikobeurteilung und gibt diese frei. Prozesse und Verantwortlichkeiten sind bei der Anfertigung der Risikobeurteilung von neuen oder geänderten Produkten klar definiert.

EN ISO 13849-1

Zur Überprüfung der Erreichung des „Performance Level Required“ der funktionalen Sicherheitsschaltkreise nach EN ISO 13849-1 beauftragen die Projektleiter die Mitarbeiter der Elektrokonstruktion. Sie wird mit der Software SISTEMA® ermittelt und dokumentiert.

Doch auch im direkten Einsatz unserer Maschinen ist uns professionelles Arbeiten ein zentrales Anliegen. Daher erhalten unsere Kunden umfangreiche Schulungen, um eine korrekte und sichere Nutzung gewährleisten zu können. Diese sind auch in einer Maschinendokumentation festgehalten. Entsprechend den Anforderungen der CE-Zertifizierung

liegt jeder Maschine daher auch eine Betriebsanleitung in der oder den Amtssprachen der Gemeinschaft des Mitgliedstaats bei, in dem die Maschine in Verkehr gebracht und/oder in Betrieb genommen wird. Eine rasche Beantwortung bei Folgefragen unserer Kunden stellen wir nach Übergabe der Maschinen mit unseren lokalen Serviceteams sicher.

Mit der Einführung eines konzernweiten Product Lifecycle Management (PLM)-Systems an unseren europäischen Standorten ist der erste Schritt des Roll-outs erfolgt. Die PLM-Prozesse orientieren sich am CM2-Standard und stellen einen Produkt-, Baugruppen- und Bauteillebenszyklus über die gesamte Produktlebensdauer sicher. Basierend auf definierten Methoden, Prozessen und Organisationsstrukturen zeichnen wir mithilfe von IT-Systemen Daten über unsere Maschinen auf, verwalten diese und werten sie aus. Dadurch erhalten wir eine verbesserte Kontrolle über die diversen Prozesse, die in jeder Phase eines Lebenszyklus unserer Maschinen erforderlich sind.

Ein globales Engineering Change Management, das bis auf die Baustelle des Kunden reicht, und ein Ersatz- und Verschleißteilkonzept unterstützen alle Bereiche mit konsistenten Informationen. Über das sogenannte smartPRODUCTIONKIT können wir die Performance unserer Maschinen auf Kundenwunsch in Echtzeit überprüfen und potenzielle Fehler per Fernzugriff während der gesamten Produktionsphase identifizieren. Durch entsprechende Korrekturen durch unsere Experten können wir so für unseren Kunden zeit- und kostenintensive Stillstandzeiten vermeiden.

Umweltbelange

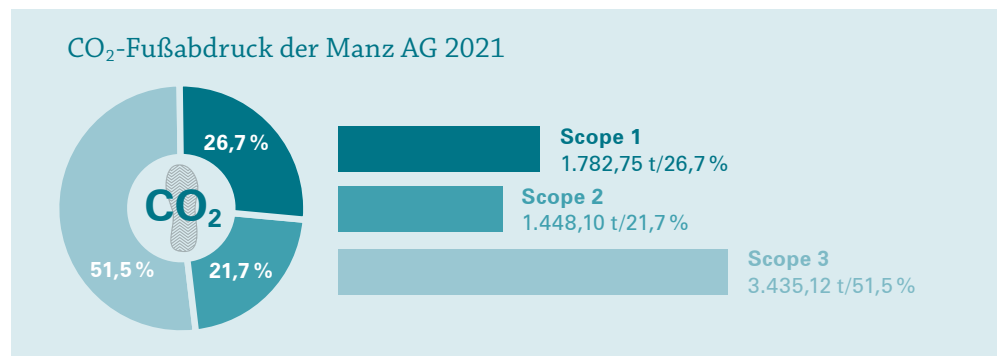
Einen verantwortungsvollen und schonenden Umgang mit unseren Ressourcen sehen wir gegenüber der heutigen und den kommenden Generationen als unsere gesellschaftliche Verpflichtung. Potenzielle Umweltrisiken, die durch unsere unternehmerische Tätigkeit beispielsweise in den Bereichen CO₂-Emissionen oder Wasserverbrauch entstehen könnten, werden jährlich im Rahmen des Risikomanagementsystems evaluiert. 2021 wurden keine wesentlichen Umweltrisiken identifiziert. Dennoch nehmen wir unsere Verantwortung für ein nachhaltigeres Wirtschaften ernst und haben infolge diverse Ziele und Maßnahmen für die verschiedenen Teilbereiche festgelegt. So haben wir ein effizientes Ressourcenmanagement, die Steigerung der Energieeffizienz, die Reduktion von Treibhausgasen sowie des Wasserverbrauchs bereits im Rahmen der Erarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie definiert. Darüber hinaus verbessern wir indirekt den Ressourceneinsatz unserer Maschinen zur Herstellung der Endprodukte auf Basis stetig weiterentwickelter mittelfristiger Entwicklungsroadmaps.

Um ein noch präziseres Bild von unseren CO₂-Emissionen zu vermitteln, berechnen wir seit dem Geschäftsjahr 2020 – in Zusammenarbeit mit einer auf dieses Fachgebiet spezialisierten Agentur – unseren detaillierten CO₂-Fußabdruck. Durch diese Herangehensweise kann erstmals ein Gesamtbild ermittelt werden, das auch die Emissionen in unserer Wertschöpfungskette erfasst. Hierbei werden alle Emissionsquellen gemäß der etablierten Standards


Ziel

Senkung des CO₂-Äquivalents in Abhängigkeit zum Umsatz um 21 % bis 2026

des GHG Protocol berücksichtigt. Im Rahmen der Scope 1-Emissionen werden direkte Emissionen aus der Produktion, z. B. Prozessemissionen nach EU TEHG § 5, erfasst; für die Scope 2-Emissionen wird unter anderem der Verbrauch eingekaufter Wärme und Elektrizität erfasst und für die Scope 3-Emissionen Faktoren wie z. B. Geschäftsreisen oder eingekaufte Arbeitsmaterialien (u. a. Hardware- und Verbrauchsmaterialien).

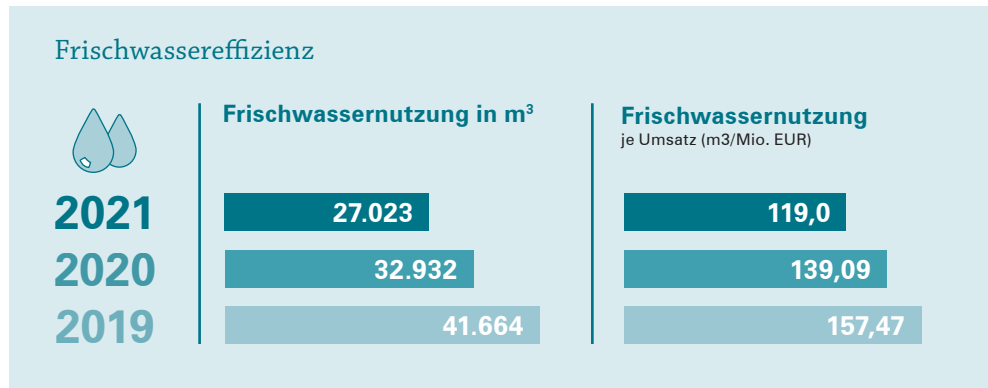


Ausgehend vom Gesamt-CO₂-Fußabdruck der Manz AG für 2020 von 6.941,87 t CO₂-Äquivalent haben wir es uns als Ziel gesetzt, diesen Wert bis 2026 in Abhängigkeit zum Umsatz um 21 % zu senken. Diese Reduktion würde den Zielen der sogenannten „Science Based Targets“ (SBT) entsprechen, die 2015 von einer breiten Koalition von NGOs und IGOs ins Leben gerufen wurden, um wissenschaftlich fundierte CO₂-Reduktionsziele zu definieren. Die SBTs stehen im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen von 2015, wonach die globale Erderwärmung bis zum Jahr 2050 auf 1,5 bis 2 °C im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter begrenzt werden soll.

Darüber hinaus unterstützt die Manz AG ab 2021 diverse Klimaprojekte in Entwicklungs- und Schwellenländern, um einen aktiven Beitrag zu mehr Klimaschutz zu leisten und die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der UN zu unterstützen. Dadurch gleicht Manz ab 2021 sämtliche CO₂-Emissionen aus Scope 1 bis 3 aus und ist CO₂-neutral.

Wasserverbrauch

Im Vergleich zum Vorjahr konnte der Frischwasserverbrauch in Relation zum Umsatz erneut um weitere 14,2 % auf 119,0 m³/Mio. EUR reduziert werden (2020: 139,1 m³/Mio. EUR) und lag damit auf dem niedrigsten Stand seit Beginn der Erfassung des konzernweiten Wasserverbrauchs – das Ziel einer kontinuierlichen Wasserverbrauchsreduktion konnte für 2021 damit erreicht werden. Auch in den kommenden Jahren soll der Wasserverbrauch an den Standorten durch Audits und Mitarbeiterschulungen weiter gesenkt werden.



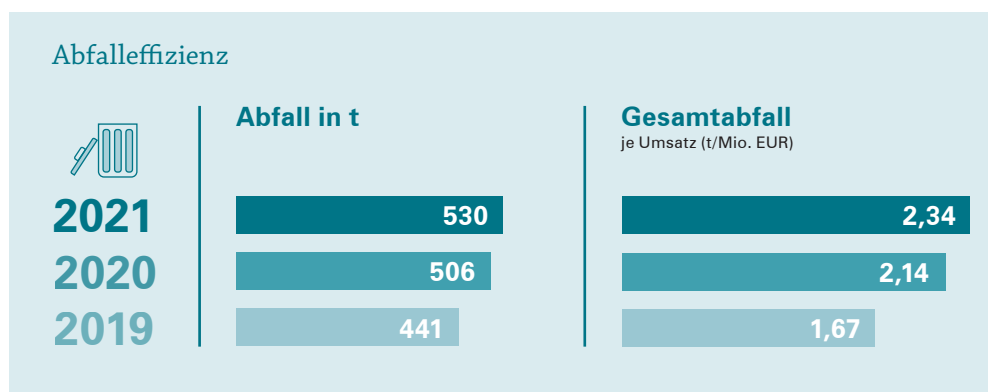
Ziel

Kontinuierliche Reduzierung des Frishwasserverbrauchs je Umsatz im Vergleich zum Vorjahr

Abfallmenge

Die Abfallmenge im Gesamtkonzern nahm 2021 bezogen auf den Gesamtumsatz um 9,3% auf 2,34 t/Mio. EUR zu (2020: 2,14 t/Mio. EUR) und lag damit zwar deutlich über den Geschäftsjahren 2019 und 2020, jedoch unter dem bis dato höchsten Stand des Geschäftsjahres 2017 mit 2,43 t/Mio. EUR. Die größten Anteile hatten Altmittel mit 33%, Restmüll mit 24% und Holz mit 10%. Die absolute Abfallmenge stieg um 4,7% von 506 t im Jahr 2020 auf 530 t im Jahr 2021. Die Zunahme der Abfallmenge liegt im Wesentlichen in Umbauarbeiten am Standort Italien und einem damit einhergehenden Einmaleffekt begründet.

Damit wurde das Ziel einer Reduktion der Abfallmenge verfehlt. Trotz des erhöhten Abfallaufkommens stieg die Recyclingquote von 3,0% im Vorjahr auf 3,6% im Jahr 2021.



Ziel

Kontinuierliche Reduzierung der Abfallmenge je Umsatz im Vergleich zum Vorjahr

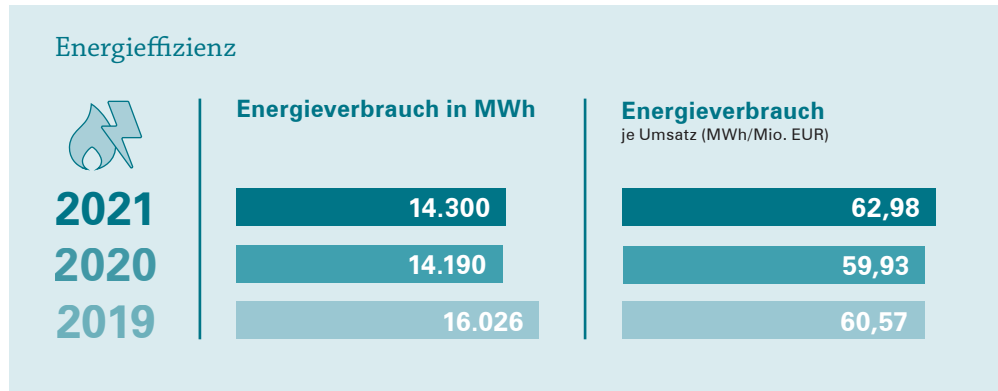
Energieeffizienz

Der absolute Energieverbrauch erhöhte sich 2021 um 0,8% von 14,2 GWh auf 14,3 GWh. Umsatzbezogen ergab sich eine Steigerung um 5,1 % auf 62,98 MWh/Mio. EUR (2020: 59,93 MWh/Mio. EUR), womit das Ziel einer kontinuierlichen Verbrauchssenkung im zurückliegenden Geschäftsjahr nicht erfüllt werden konnte. Der Anteil erneuerbarer Energien am gesamten Strombedarf lag 2021 bei 52,7% (2020: 43,1%). Somit haben wir unser Ziel, den Anteil an erneuerbaren Energien am gesamten Stromverbrauch bis Ende 2021 auf über 50% zu steigern, erreicht.



Ziel

Kontinuierliche Senkung des Energieverbrauchs je Umsatz im Vergleich zum Vorjahr



Dass eine ressourcenschonende Produktion und Verwaltung für uns keine abstrakte Vorstellung, sondern ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensphilosophie ist, zeigt auch die Installation von Solarmodulen auf den Dächern und an den Fassaden unserer Gebäude an den Standorten in Reutlingen, Deutschland und Suzhou, China. Mit zwei großen PV-Anlagen wurden am Stammsitz in Reutlingen rund 330.000 kWh Strom erzeugt (Vorjahr: 360.000 kWh). Am Standort in China wurde in 2021 mit 753.000 kWh ein substantieller Anteil des eigenen Strombedarfs mittels Photovoltaik erzeugt (Vorjahr: 792.000 kWh).



Ziel

Benzin-/Kraftstoffverbrauch

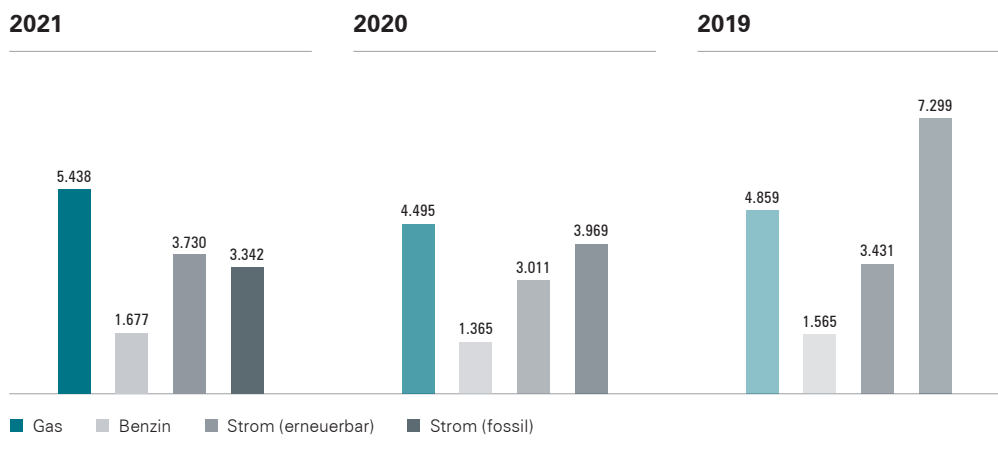
Reduzierung des Verbrauchs um 10% im Vergleich zum Vorjahr (relativ zur Anzahl der Autos)

Strom

Kontinuierliche Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien

Energieverbrauch nach Energiequellen

in MWh



Der Benzin- und Dieserverbrauch der Dienstwagenflotte nahm im Jahr 2021 um 11,3% im Vergleich zum Vorjahr zu. Der Gesamtverbrauch belief sich auf 162.994 l (2020: 146.370 l). Die Erhöhung resultiert einerseits aus den in 2021 vergleichsweise geringeren Reiseeinschränkungen durch Covid-19, andererseits spiegelt sie die Tatsache wider, dass zahlreiche Dienstreisen mit dem Auto anstelle des Flugzeugs zurückgelegt wurden. Ziel der Manz AG ist in Zukunft eine jährliche Reduktion des Kraftstoffverbrauchs in Relation zur Fahrzeugflotte um 10%, was u. a. durch einen größeren Anteil von Elektrofahrzeugen erreicht werden soll.

Arbeitnehmerbelange und Weiterbildung

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

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

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

Zu den wesentlichen Aufgaben der Mitarbeitervertretungen in Deutschland gehören beispielsweise:

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

Innerhalb des Konzerns wird ein offener und vertrauensvoller Umgang zwischen dem Vorstand, den jeweiligen Geschäftsführern, den Mitarbeitern und deren Interessenvertretungen gepflegt. Zudem verfügt jede Gesellschaft über zentrale Ansprechpartner zu Spezialthemen wie etwa Gleichbehandlung, Arbeitssicherheit oder Gesundheit. Gemeinsam mit den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer schaffen wir zuverlässige Arbeitsbedingungen.

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

Darüber hinaus stehen Vorstand und Geschäftsführer in stetigem Austausch mit den Mitarbeitervertretungen, die ebenfalls Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.

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

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

Die Manz Academy koordiniert ein breites Bündel an geeigneten Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen in den verschiedensten Qualifikationskategorien, wie z. B. technische Produktschulungen, Methoden- und Soft Skills-Trainings oder Führungskräfte-Entwicklungsprogramme.

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

Auf Ebene der Führungskräfte wurde mit der Initiative „Future Leadership @ Manz“ bereits ein internationales Führungskräfte-Entwicklungsprogramm etabliert. In cross-funktionalen Führungskultur-Camps, gilt es Veränderungen weiter herbeizuführen und diese zu beschleunigen. Neben den klassischen Präsenzseminaren wird weiterhin auch auf Training-on-the-Job, Coachings als individuelle Entwicklungsmaßnahme und zunehmend auch auf E-Learning-Kurse gesetzt.

Konkret verfolgen wir für 2022 folgende Themen:

- Ausrollen des globalen Lernportals an unseren Standorten in China und Taiwan
- Optimierung des Projektmanagements durch passende Qualifizierungsmaßnahmen
- Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich Product Lifecycle Management
- Weiterführung des internationalen Führungskräfte Trainings an den europäischen Standorten
- Bereitstellung von E-Learning-Content
- Auseinandersetzung mit den neuen Anforderungen an Lernen und Lernkultur

Im Jahr 2021 fanden nach 12.416 Fortbildungsstunden im Vorjahr insgesamt 17.768 Fortbildungsstunden statt. Dies entspricht einer durchschnittlichen Fortbildungsdauer je Mitarbeiter von rund 13 Stunden (Vorjahr 9 Stunden). Durch diese Zunahme nähern wir uns unserem selbst gesteckten Ziel von 16 Fortbildungsstunden je Mitarbeiter und Jahr. Weiterhin andauernde Einschränkungen des Schulungsangebotes infolge der Corona-Pandemie, vor allem mit Blick auf Präsenzveranstaltungen, sind verantwortlich dafür, dass wir unsere Ziele im Jahr 2021 nicht in Gänze erreicht haben. Einige Weiterbildungsmaßnahmen wurden deshalb vorerst verschoben und sollen, sobald es die Pandemie-Situation wieder zulässt, zeitnah nachgeholt werden.

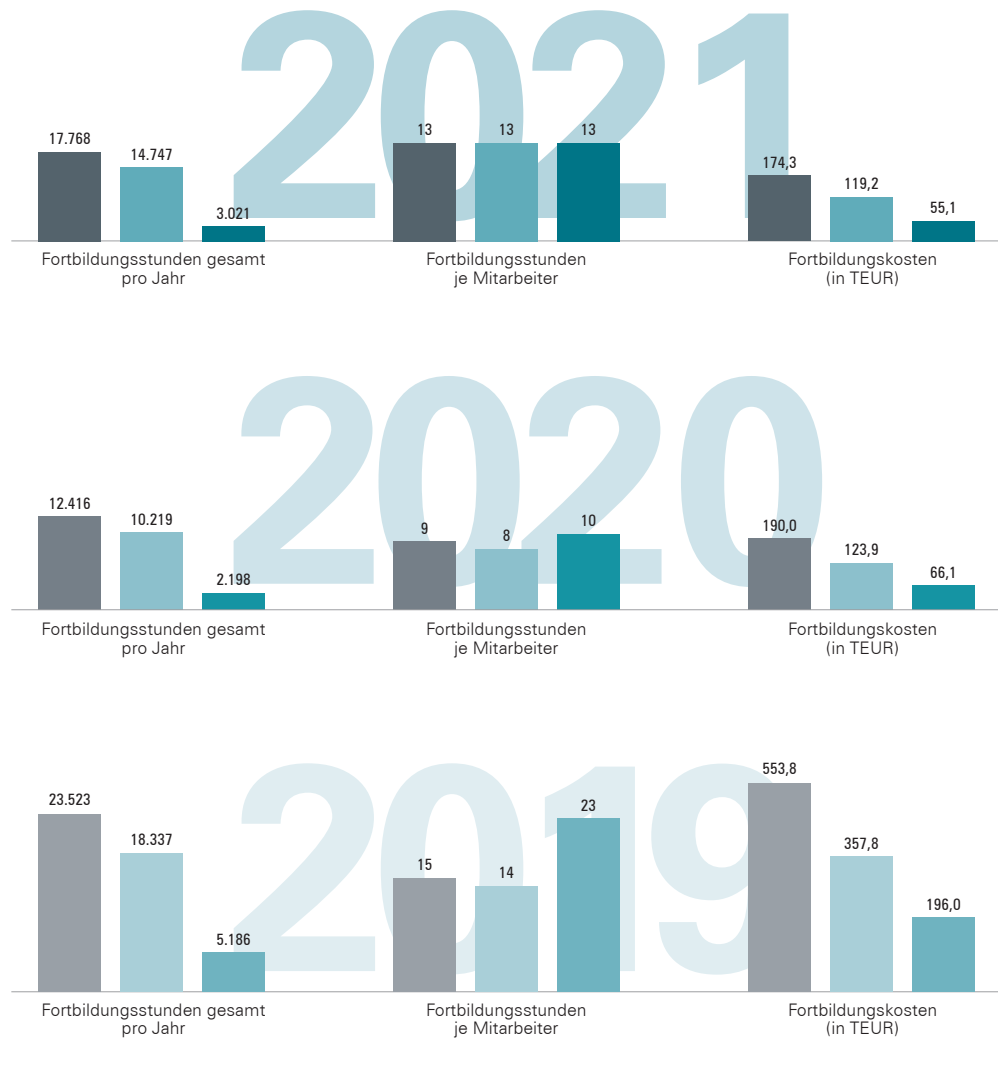


Ziel

Durchschnittlich
mindestens 2 Arbeits-
tage Schulung pro
Mitarbeiter

Fortbildung

■ Gesamt ■ Angestellte ■ Manager



Arbeitssicherheit und Gesundheit

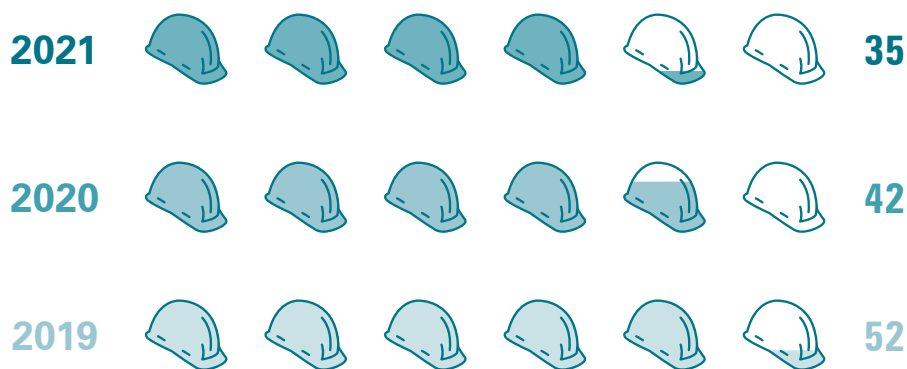
Arbeitssicherheit wird bei Manz großgeschrieben. Es ist uns wichtig, über die Gesetze und Verordnungen hinaus, in diesem Bereich aktiv und vorbeugend tätig zu sein und verfügen deshalb über ein Arbeitsschutzmanagementsystem gemäß ISO 45001. Wir betrachten dabei sämtliche Aspekte der Arbeitssicherheit – von der primären Unfallvermeidung bis hin zu stressbedingten Faktoren in der Organisation. Dabei achten wir darauf, dass Prozesse und Informationswege laufend optimiert werden, neue Techniken wie E-Learning angewendet werden und die Weiterbildung von Mitarbeitern durch eine enge Begleitung und Betreuung durch Fachexperten erfolgt. Jeder unserer Mitarbeiter fördert die Sicherheit und

den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsumfeld zudem, indem sich jeder von uns durch den Verhaltenskodex dazu verpflichtet, alle geltenden Vorschriften einzuhalten. Stellt ein Beschäftigter fest, dass Einrichtungen sicherheitstechnisch nicht einwandfrei sind, so hat er diesen Mangel unverzüglich seinem Vorgesetzten zu melden.

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

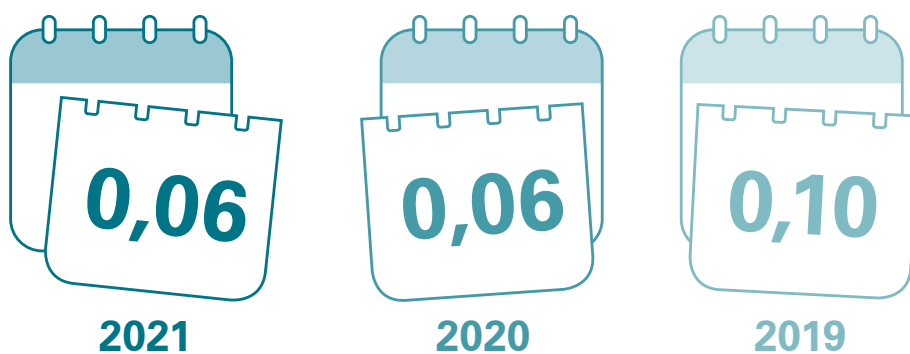
Externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit unterstützen uns bei der Einhaltung aller Arbeitsschutzvorschriften im Betrieb. Zudem haben wir auch einen externen Experten für alle Fragen rund um das Thema Strahlenschutz engagiert.

Anzahl der Unfälle pro Jahr



Unfallquote

in %



Konzernweit lag die durchschnittliche Unfallquote (Anzahl Unfälle im Verhältnis zu Anzahl Mitarbeiter) im Jahr 2021 bei 2,5 % (Vorjahr: 3,0 %), gerechnet auf die damit verbundenen Ausfalltage (Anzahl unfallbedingter Fehltage im Vergleich zur Gesamtanzahl der Arbeitstage) liegt die Quote erneut bei 0,06 % (Vorjahr: 0,06 %).

Neben den Maßnahmen zur Sicherheit am Arbeitsplatz fördern wir auch die allgemeine Gesundheit unserer Mitarbeiter durch zahlreiche länderspezifische Angebote. So bieten wir unseren Mitarbeitern in China etwa eine Arbeitsversicherung für Arbeitnehmer sowie eine Kranken- und Arbeitsunfallversicherung. Um eventuellen Gesundheitsrisiken vorzubeugen, haben wir am Standort Deutschland einen Betriebsarzt, der Vorsorgeuntersuchungen ermöglicht. Außerdem haben wir allen unseren Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, sich gegen Covid-19 impfen zu lassen.

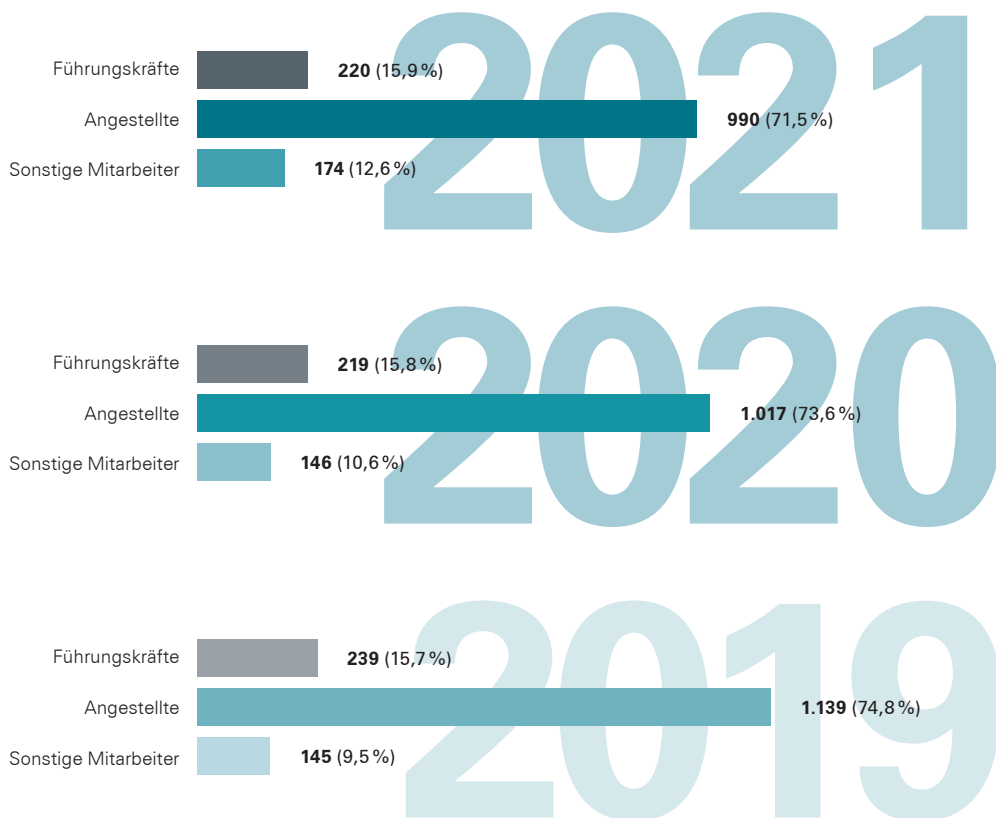
Der Betriebsarzt ist für alle Mitarbeiter bei akuten Fragestellungen täglich in der Praxis erreichbar. Darüber hinaus wird monatlich eine Sprechstunde im Betrieb angeboten. Die Angebote für die Beschäftigten in der Sprechstunde sind beispielsweise die Durchführung von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, eine individuelle Beratung bei allen arbeitsplatzbezogenen gesundheitlichen Problemen oder zu einem gesundheitsorientierten Lebensstil und Lebensbalance. Aber auch zu Fragen von Schwangeren und deren Vorgesetzten bezüglich der Einhaltung des Mutterschutzgesetzes oder bei stufenweiser Wiedereingliederung nach längerer Krankheit stehen unsere Ärzte beratend zur Verfügung. Bereichsleiter erhalten zudem jährlich einen kostenfreien Rundum-Gesundheitscheck. Der Betriebsarzt unterstützt aber auch das Unternehmen bei Fragen zur Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen oder zur Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen.

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

Chancengerechtigkeit und Diversität

Chancengerechtigkeit und Diversität ist für uns als weltweit agierender Maschinenbauer ein zentrales Anliegen. Eine Kultur der Chancengleichheit, des wechselseitigen Vertrauens und gegenseitiger Achtung ist für uns von großer Bedeutung. Wir fühlen uns daher auch den Grundsätzen der Erklärung der allgemeinen Menschenrechte verbunden, insbesondere Art. 1 der Erklärung „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren“. Entsprechend wird Diskriminierung im Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern und Geschäftspartnern aus Gründen des Alters, einer Behinderung, der Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Religionszugehörigkeit, der Weltanschauung oder sonstiger persönlicher Eigenschaften von uns nicht geduldet. Dies haben wir explizit auch in unserem konzernweit geltenden Verhaltenskodex festgehalten, durch den wir uns zu einem stets respektvollen Umgang verpflichten.

Arten der Beschäftigung



Den gewählten Mitarbeitervertretungen obliegt es gleichzeitig, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Eingliederung schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb, die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und allen Arbeitnehmern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern.

Sollte sich ein Arbeitnehmer dennoch benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen, können sich unsere Mitarbeiter stets vertrauensvoll bei den zuständigen Stellen des Betriebs beschweren. Auf Wunsch stehen ihnen dabei auch die Mitarbeitervertretungen unterstützend oder vermittelnd zur Seite. Diese Kultur des gegenseitigen Vertrauens und Respekts spiegelt sich auch in unserer über Geschlechter, Nationalitäten und Altersgruppen hinweg diversifizierten Belegschaft wider.

Als Hightech-Maschinenbauer beschäftigten wir 2021 in sieben verschiedenen Ländern insgesamt 1.384 festangestellte Mitarbeiter (Vorjahr: 1.382). Die Anzahl der nicht festangestellten Mitarbeiter erhöhte sich 2021 auf 281 Personen (Vorjahr: 239 Personen), was einer Quote von 20,3% entspricht (2020: 17,3%).



Der Frauenanteil in
Führungspositionen
liegt in 2021 bei

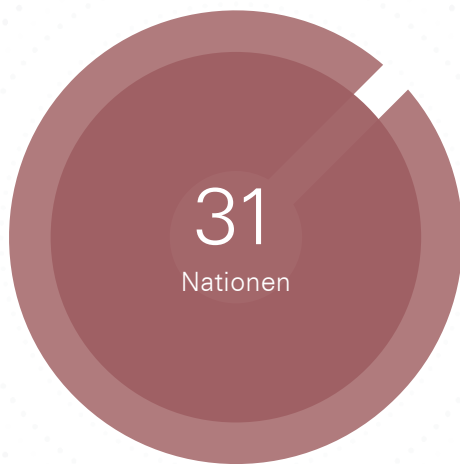
12,7%

Nachhaltigkeit im Fokus: Gesellschaft

Diversität fördern, Chancengleichheit ermöglichen

Vielfalt und Chancengleichheit sind zentrale Faktoren für unser Selbstverständnis. Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Talenten sollen ihr Potenzial bei uns bestmöglich entfalten können.

**Fairness und
Flexibilität über
alle Grenzen
hinweg**



In den verschiedenen Konzerngesellschaften sind Mitarbeiter und Führungskräfte aus 31 Nationen beschäftigt.

Jegliche Art von Diskriminierung – sei es aufgrund von Alter, Herkunft, Geschlecht, Handicap, Weltanschauung, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit oder sonstiger persönlicher Eigenschaften – wird bei uns nicht geduldet. Dazu verpflichten wir uns ausdrücklich in unserem konzernweit geltenden Verhaltenskodex.

Zur Förderung von Chancengleichheit und Flexibilität haben wir bereits im Jahr 2019 das Konzept „Agile Arbeitszeit“ am Standort Deutschland eingeführt. Mitarbeiter haben die Wahl zwischen dem Konzept des Arbeitszeitkontos mit Zeiterfassung oder dem eigenverantwortlichen Arbeiten basierend auf Vertrauensarbeitszeit. Damit schaffen wir ein attraktives Arbeitsumfeld für unsere Fachkräfte und neue Talente.

Vielfalt ist unsere Stärke

Unsere Kultur des gegenseitigen Vertrauens und Respekts soll sich auch in der Zusammensetzung unserer Mitarbeiter nach Beschäftigungsart und Geschlecht widerspiegeln. Im zurückliegenden Geschäftsjahr konnten wir in diesem Zusammenhang den Anteil von Frauen leicht steigern, während die Zahl der Leiharbeiter zugenommen hat.

- Wir wollen prekäre Arbeitsverhältnisse vermeiden und Mitarbeiter bevorzugt fest an uns binden. Allerdings haben Auftragspitzen an den Standorten Italien und Ungarn zu einer temporären Zunahme der nicht fest angestellten Mitarbeiter von 249 Personen in 2020 auf 291 Personen in 2021 geführt.
- 245 Frauen bzw. rund 18 % weibliche Mitarbeiter in 2021: Das entspricht einem Plus von 0,1 % im Vergleich zu 2020. Manz liegt damit über dem bundesweiten Durchschnitt von 16 % Frauenanteil in den sogenannten MINT-Berufen.



Ziel

Arbeitsverhältnisse

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

Praktika

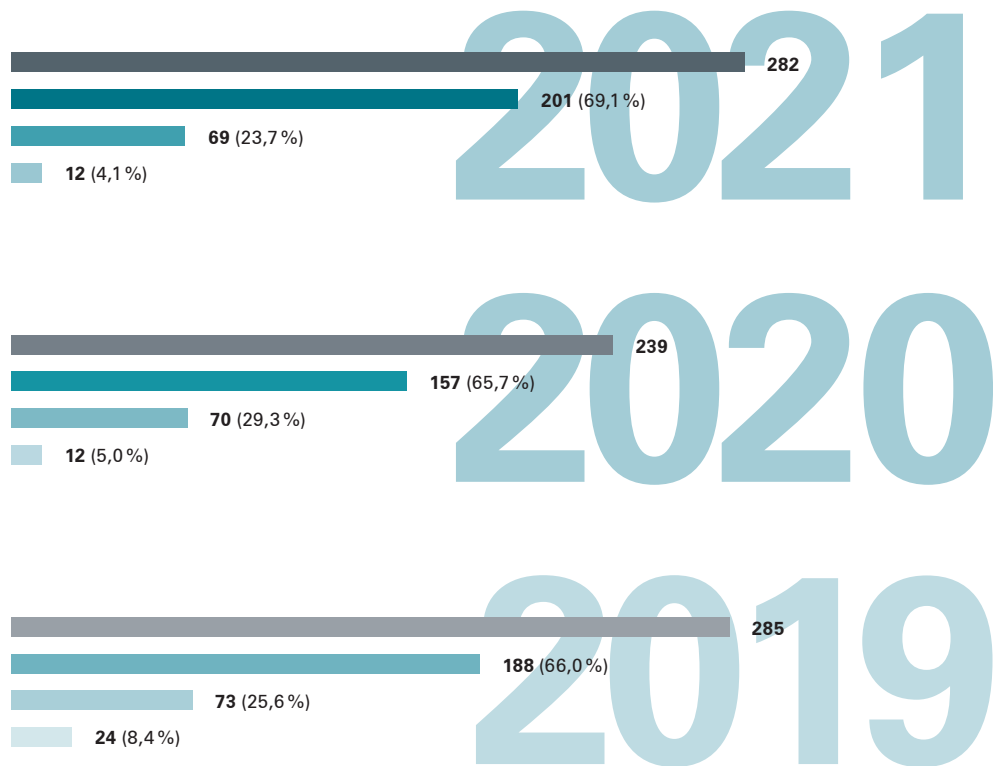
Beschränkung der Praktikumsdauer

Befristung

Jahresverträge sollen nach Verlängerung in ein festes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden.

Nicht festangestellte Mitarbeiter

■ Gesamt ■ Leiharbeiter ■ Studenten ■ Freelancer



Im Jahr 2021 waren mit 245 Mitarbeiterinnen 17,7 % weiblich (Vorjahr: 17,6%). Damit hat sich Manz 2021 dem mittelfristig gesetzten Ziel eines Frauenanteils von 25 % im Unternehmen marginal genähert und liegt über dem bundesweiten Durchschnitt in den sogenannten MINT-Berufen. In diesen betrug der weibliche Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten 2021 15,3 %. Gleichzeitig wuchs auch der Frauenanteil auf der Teamleiterenebene: von insgesamt 220 Führungskräften bei der Manz AG waren 2021 insgesamt 28 Frauen, was einem Anteil von 12,7 % entspricht (2020: 10 %).

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter belief sich 2021 auf 40,9 Jahre (Vorjahr: 40,8 Jahre), das der Mitarbeiterinnen auf 40,5 Jahre (Vorjahr: 40,0 Jahre). Wir sehen uns mit dieser Altersstruktur weiterhin gut aufgestellt, die anstehenden Herausforderung in unseren sich dynamisch entwickelnden Märkten erfolgreich zu meistern.



**Führungskräfte
männlichen
Geschlechts**

2021: 87,3 %
von 220 Führungskräften

2020: 90,0 %
von 219 Führungskräften

2019: 93,3 %
von 239 Führungskräften

**Angestellte
Personen männlichen
Geschlechts**

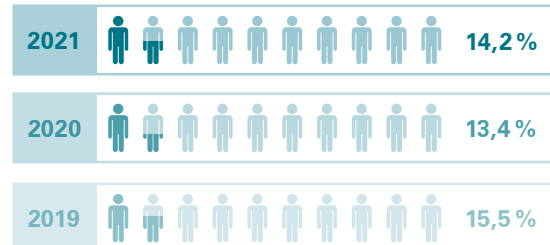
2021: 82,3 %
von 1.384 angestellten
Personen

2020: 82,4 %
von 1.382 angestellten
Personen

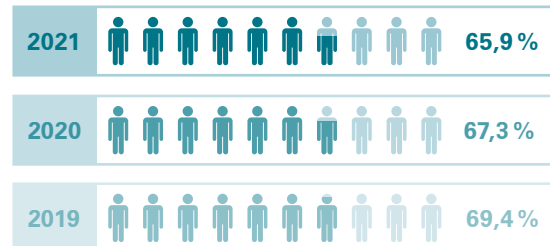
2019: 85,3 %
von 1.523 angestellten
Personen

Altersverteilung

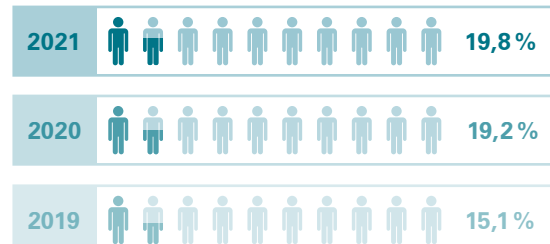
< 30 Jahre



30–50 Jahre



> 50 Jahre



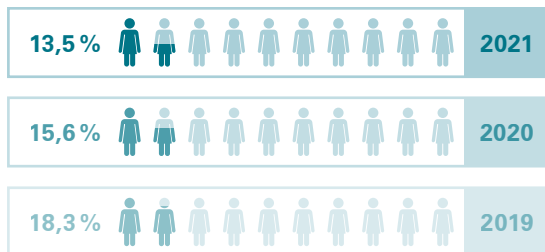


Ziel

Frauenquote 25 %
(mittelfristig)

Altersverteilung

< 30 Jahre



30–50 Jahre



> 50 Jahre



Angestellte Personen weiblichen Geschlechts

2021: 17,7 %
von 1.384 angestellten
Personen

2020: 17,6 %
von 1.382 angestellten
Personen

2019: 14,7 %
von 1.523 angestellten
Personen



Ziel

Frauenquote
Führungskräfte
25 %
(mittelfristig)

Führungskräfte weiblichen Geschlechts

2021: 12,7 %
von 220 Führungskräften

2020: 10,0 %
von 219 Führungskräften

2019: 6,7 %
von 239 Führungskräften



Soziales Engagement

Als verlässlicher Arbeitgeber nehmen wir konzernweit unsere Verantwortung am Gemeinwesen wahr. Hierzu zählt auch, dass wir als Unternehmen lokale Steuern in den jeweiligen Ländern abführen, in denen wir tätig sind und keine Strategie zur aktiven Steuervermeidung verfolgen. Die Korrektheit der abgeführten Steuern lassen wir jährlich von unabhängigen Steuerberatern prüfen.

An unseren jeweiligen Standorten engagieren wir uns aber auch über den beruflichen Rahmen hinaus. In diesem Zusammenhang unterstützt die Manz AG im Rahmen der Initiative „Mitarbeiter im Ehrenamt“ lokale sport- und kulturtreibende Vereine und Organisationen, in denen unsere Mitarbeiter ehrenamtlich tätig sind, durch finanzielle Zuwendungen. Darüber hinaus wird die Manz AG ihrer sozialen Verantwortung durch die jährliche Unterstützung von sozialen Einrichtungen gerecht. Fünf internationale Niederlassungen der Manz AG spendeten 2021 zusammen insgesamt rund 26.300 EUR (Vorjahr: 28.500 EUR).

Darunter befanden sich 2021 zwei Spenden an lokal ansässige gemeinnützige Organisationen. Sowohl Lichtblick e. V. als auch die Stiftung „Hilfe für kranke Kinder“ wurden von uns mit einer Spende über jeweils 5.000 EUR gefördert.

Der Lichtblick e. V. in Tübingen ist ein Verein für Eltern Frühgeborener und Risikoneugeborener und begleitet die Familien mit seinen Erfahrungen durch die schwierige Zeit. Die Weihnachtsspende von Manz wird konkret für fünf Milchpumpen für Bedside Pumping verwendet.



PALUNA, das Palliativteam für schwerstkranke Kinder, ist ein Projekt der Stiftung „Hilfe für kranke Kinder“ in der Uni-Kinderklinik Tübingen. Als Netzwerkstelle für behandelnde Ärzte, Pflegedienste und betroffene Familien ist das Team rund um die Uhr erreichbar. PALUNA steht für pädiatrisch-palliative Lebensbegleitung und Netzwerkarbeit. Das Palliativteam

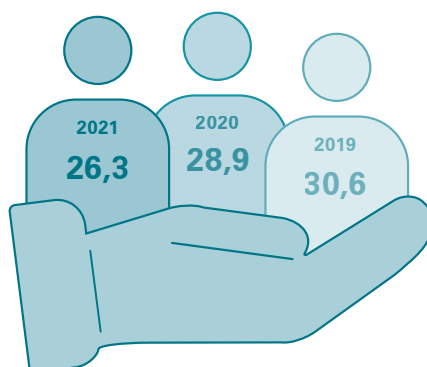
hilft dabei, dass Familien mit unheilbar kranken Kindern so viel Zeit wie möglich gemeinsam verbringen können und dabei die Lebensqualität so weit wie möglich erhalten bleibt.

Die Manz AG ist Mitglied des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbauer (VDMA), der sich als Spitzenverband für die Vertretung der Branche in Politik und Öffentlichkeit sieht. Darüber hinaus ist Manz an seinem Standort in der Slowakei Mitglied der deutsch-slowakischen Industrie- und Handelskammer, an seinem Standort in Ungarn Mitglied der deutsch-ungarischen Industrie- und Handelskammer, an seinem Standort in China Mitglied der deutsch-chinesischen Handelskammer in Shanghai sowie an seinem Standort in Taiwan Mitglied des German Trade Office Taipei. Daneben ist die Manz AG Mitglied im Kompetenznetzwerk Lithium-Ionen-Batterien e. V. (KLiB), einem interdisziplinären Zusammenschluss von Industrie und Forschung, um die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland in der Schlüsseltechnologie der Herstellung von Lithium-Ionen-Batterien zu stärken. Dafür vernetzt das KLiB Industrieunternehmen, Forschungsinstitute und öffentliche Einrichtungen, initiiert einen branchenübergreifenden Dialog und stärkt die öffentliche Wahrnehmung der Zukunftstechnologie wiederaufladbarer Batterien in Deutschland.

Spenden an Parteien oder Politiker wurden 2021 weder direkt noch indirekt vorgenommen.

Unterstützung von sozialen Einrichtungen

in TEUR



Die Ziele auf einen Blick

Umweltbelange

Energieeffizienz Ziel

Kontinuierliche Senkung des Energieverbrauchs je Umsatz im Vergleich zum Vorjahr

Abfall-effizienz Ziel

Kontinuierliche Reduzierung der Abfallmenge je Umsatz im Vergleich zum Vorjahr

CO₂-Fußabdruck Ziel

Senkung des CO₂-Äquivalents in Abhängigkeit zum Umsatz um 21 % bis 2026

Energieverbrauch nach Energiequellen Ziel

Benzin-/Kraftstoffverbrauch

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

Strom

Kontinuierliche Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien

Frischwasser-effizienz Ziel

Kontinuierliche Reduzierung des Frischwasserverbrauchs je Umsatz im Vergleich zum Vorjahr

Die Ziele auf einen Blick

Arbeitnehmerbelange und Weiterbildung

Fortbildung Ziel	Nicht festangestellte Mitarbeiter Ziel	Angestellte Personen weiblichen Geschlechts Ziel
Durchschnittlich mindestens 2 Arbeitstage Schulung pro Mitarbeiter	<p>Arbeitsverhältnisse Prekäre Arbeitsverhältnisse sollten vermieden werden; vor der Einstellung von Zeit- oder Vertragsarbeitern wird eine Festanstellung in Betracht gezogen.</p> <p>Praktika Beschränkung der Praktikumsdauer</p> <p>Befristung Jahresverträge sollen nach Verlängerung in ein festes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden.</p>	<p>Frauenquote 25 % (mittelfristig)</p> <p>Führungskräfte weiblichen Geschlechts Ziel</p> <p>Frauenquote Führungskräfte 25 % (mittelfristig)</p>

EU-Taxonomie

Das Hauptziel der EU-Taxonomie ist es, diejenigen Unternehmen verstärkt zu fördern, die ökologisch nachhaltige Tätigkeiten ausüben. Dies soll auf dem Wege der Umlenkung von Investitionsströmen zu diesen Unternehmen erfolgen. Auf diesem Weg soll die EU-Taxonomie zur Umsetzung des European Green Deals beitragen. In einem ersten Schritt wurden dazu bis Mitte 2021 die Umweltziele „Climate Change Mitigation“ und „Climate Change Adaptation“ mit entsprechenden Kriterien in der EU-Gesetzgebung hinterlegt.

Aus dem Inhalt der Meldeanleihe gemäß Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates ergibt sich für uns die Pflicht, den Anteil unserer Einnahmen, Investitionen und Betriebskosten des Geschäftsjahres 2021 darzulegen, die taxonomiefähig sind. Taxonomiefähig sind in diesem Sinne die Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassungen an den Klimawandel“, welche aktuell in der EU-Taxonomie entwickelt werden. Sämtliche Tätigkeiten von Manz, die zum aktuellen Zeitpunkt nicht unter die EU-Taxonomie fallen, werden von uns dabei automatisch als nicht taxonomiefähig angegeben. Ab dem Berichtsjahr 2022 werden wir zusätzlich über die Summen und den Anteil unserer taxonomiekonformen wirtschaftlichen Aktivitäten berichten.

Die Manz AG steht für den Wandel hin zu einer nachhaltigen und CO₂-armen Wirtschaft. Daher sind wir von den Zielen der EU-Taxonomie überzeugt und wollen auch in diesem Rahmen unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Wirtschaft leisten. Unsere aktuelle Berichterstattung diesbezüglich ist somit als erster Schritt zu sehen. In den nächsten Jahren wollen wir die notwendigen Strukturen etablieren, um unseren Beitrag möglichst detailliert darzustellen.

Um unsere Taxonomiefähigkeit beurteilen zu können, haben wir die unternehmerischen Tätigkeiten und Geschäftsfelder der Manz AG diesbezüglich überprüft. Gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 der Kommission haben wir folgende Aktivitäten identifiziert, in denen Manz im Geschäftsjahr 2021 einen Beitrag leistete:

- Herstellung anderer CO₂-armer Technologien

Durch die Entwicklung und den Bau von hochpräzisen Produktionslinien zur Herstellung von Lithium-Ionen-Batteriezellen, -Batteriemodulen oder Kondensatoren tragen wir aktiv dazu bei, dass immer leistungsstärkere Speichersysteme kostengünstiger produziert und zur Speicherung von (erneuerbarer) Energie genutzt werden können. Deshalb stufen wir unsere Tätigkeiten in Bezug auf die „Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“ als taxonomiefähig ein. Unsere Produktionslösungen finden neben der Produktion von Speichersystemen insbesondere auch Anwendung in der Automobilindustrie. Der E-Mobilität kommt bei der Entwicklung neuer Mobilitätskonzepte sowie beim Erreichen der Klimaziele eine zentrale Bedeutung zu. Gerade die Entwicklung und Herstellung von effizienten, kostengünstigen und ressourcenschonenden Batterielösungen ist dabei von zentraler Bedeutung. Wir arbeiten mit Hochdruck

an Produktionslösungen, die zur Steigerung der Leistungsparameter und zur Kostenreduktion der Batterien beitragen.

Unsere Einschätzung bezüglich der Taxonomiefähigkeit unseres Umsatzes basiert auf den im Konzernabschluss der Manz AG definierten und ausgewiesenen Umsatzerlösen. Für das Jahr 2021 kalkulieren wir hierbei ausschließlich den Umsatz unserer Tätigkeiten im Bereich der „Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“. Für diese Tätigkeiten wurden aus dem Segment Energy Storage ausschließlich Umsätze mit Kunden aus der Batterieproduktion für die Elektromobilität als taxonomiefähig klassifiziert. Somit liegt der Anteil der taxonomiefähigen Einnahmen in diesem Bereich an unserem Gesamtumsatz im Jahr 2021 bei 18,1%.

Für die Investitionsausgaben (CapEx) wurden die aktivierten Entwicklungsleistungen für das IPCEI-Projekt in Höhe von 3,3 Mio. EUR bei der Manz Italy Srl in Italien und 5,7 Mio. EUR bei der Manz AG in Deutschland als taxonomiefähig klassifiziert. Die darüber hinaus gehenden Investitionsausgaben konnten nicht eindeutig anhand von ökologisch nachhaltigen Kriterien aufgeschlüsselt werden. Die taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Investitionen werden daher näherungsweise auf Basis des taxonomiefähigen Umsatzes bestimmt. Damit betrug der Anteil der taxonomiefähigen Investitionen 62,6% der in unserem Konzernabschluss ausgewiesenen Gesamtinvestitionen. Die CapEx beinhalten gemäß der EU-Taxonomie Investitionen in immaterielle Vermögenswerte (ohne Geschäfts- oder Firmenwerte) und Sachanlagen, inklusive Nutzungsrechten an Leasingvermögenswerten. Der Betrag ist überleitbar zu den Angaben in den Kapiteln 14 und 15 im Konzernanhang.

Auch bei den Betriebsausgaben (OpEx) ist eine konkrete und eindeutige Aufteilung in taxonomiefähige und nicht taxonomiefähige Ausgaben nicht möglich. Die taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Betriebsausgaben werden daher näherungsweise auf Basis des taxonomiefähigen Umsatzes bestimmt. Damit betrug der Anteil der taxonomiefähigen Betriebsausgaben 18,1% der insgesamt ausgewiesenen Betriebsausgaben. Die OpEx im Sinne der EU-Taxonomie berücksichtigen nicht aktivierbare Aufwendungen für Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Instandhaltung sowie alle anderen direkten Aufwendungen für die Instandhaltung von Sachanlagen zur Sicherstellung der Betriebsbereitschaft der taxonomiefähigen Vermögenswerte. Die OpEx sind nicht direkt zu der Darstellung in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung überleitbar.

Umsatz, Investitionen und betriebliche Aufwendungen 2021

	Total (in Mio. EUR)	Taxonomie- fähig (in Mio. EUR)	in %	Nicht taxonomiefähig (in Mio. EUR)	in %
Umsatz	227,1	41,1	18,1	186,0	81,9
Investitionen (CapEx)	16,5	10,3	62,6	6,2	37,4
Betriebs- ausgaben (OpEx)	7,3	1,3	18,1	6,0	81,9

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts

An den Aufsichtsrat der Manz AG, Reutlingen

Wir haben den für die Manz AG gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht, der inhaltsgleich ist mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2021, nach §§ 315b und 315c in Verbindung mit 289b bis 289e HGB (im Folgenden „Bericht“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Erklärungen des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualität

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

Die ba audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbeson-

dere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie die IDW-Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

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

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

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der Manz AG für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c in Verbindung mit 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungszweck des Vermerks

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

Begrenzung der Haftung

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

Reutlingen, den 21. April 2022

ba audit gmbh
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Zweigniederlassung Reutlingen

Marion Moser Harald Aigner
Wirtschaftsprüferin Wirtschaftsprüfer

Impressum

Herausgeber

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

Redaktion

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

Gestaltung & Realisation

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

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



Manz AG

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