



Manz Automation AG
Reutlingen

- ISIN DE000A0JQ5U3 -

Ordentliche Hauptversammlung 2011
am Dienstag, den 28. Juni 2011, in Filderstadt

Bericht des Vorstands an die Hauptversammlung zu Punkt 10 der Tagesordnung betreffend die Ermächtigung zur Gewährung von Bezugsrechten an Mitglieder des Vorstands und Führungskräfte der Gesellschaft und ihrer Konzerngesellschaften im Rahmen eines Performance Share Plan mit Matching-Komponente und die Schaffung eines bedingten Kapitals III (Manz Performance Share Plan 2011) sowie die Änderung der Satzung

Punkt 10 der Tagesordnung der ordentlichen Hauptversammlung am 28. Juni 2011 enthält den Vorschlag, den Vorstand und, soweit Mitglieder des Vorstands betroffen sind, den Aufsichtsrat zu ermächtigen, Bezugsrechte auf bis zu 120.000 Stückaktien der Gesellschaft an die Mitglieder der Geschäftsführungen verbundener Unternehmen der Gesellschaft sowie an Führungskräfte der Gesellschaft unterhalb des Vorstands und Führungskräfte verbundener Unternehmen unterhalb der Geschäftsführungen sowie an Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft zu gewähren.

Die Schaffung des bedingten Kapitals III in Höhe von Euro 120.000,00, entsprechend ca. 2,68 % des derzeitigen Grundkapitals der Gesellschaft, soll bewirken, dass die Gesellschaft neue Stückaktien ausgeben und diese dazu verwenden kann, sie Mitgliedern der Geschäftsführungen verbundener Unternehmen der Gesellschaft, Führungskräften der Gesellschaft unterhalb des Vorstands und Führungskräften verbundener Unternehmen unterhalb der Geschäftsführungen sowie Mitgliedern des Vorstands der Gesellschaft für den Fall der Ausübung der ihnen gewährten Bezugsrechte anzubieten. Die neuen Aktien werden erst ausgegeben, wenn nach Maßgabe der in dem Hauptversammlungsbeschluss festgelegten Bedingungen Bezugsrechte an Bezugsberechtigte ausgegeben werden und diese nach Ablauf der Wartezeit ihre Bezugsrechte ausüben. Aufgrund der Zweckbindung des bedingten Kapitals steht den Aktionären nach den Bestimmungen des Aktiengesetzes kein Bezugsrecht auf die neuen Aktien zu.

Die Ausgabe von Bezugsrechten zum Bezug von Aktien ist international und in Deutschland seit geraumer Zeit ein wichtiger Bestandteil der Vergütungspolitik von börsennotierten Gesellschaften. Bezugsrechte schaffen die Möglichkeit, Führungskräfte

ten im In- und Ausland im Vergleich zum Wettbewerb attraktive Vergütungsbedingungen zu bieten.

Eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts der Manz Automation AG kann nur durch eine dauerhafte Motivation der Führungskräfte der Gesellschaft und der mit ihr verbundenen Unternehmen erreicht werden. Die Gewährung von Bezugsrechten sichert und fördert diese Motivation, da mit Bezugsrechten sowohl die Aktionäre als auch die Führungskräfte gleichermaßen von der erreichten Unternehmenswertsteigerung profitieren können.

Der Aufsichtsrat und der Vorstand haben auf der Grundlage des von der Hauptversammlung vom 10. Juni 2008 beschlossenen Manz Performance Share Plan 2008 in den Jahren 2008 bis 2010 insgesamt 7.151 Bezugsrechte an Mitglieder des Vorstands, 2.169 Bezugsrechte an Mitglieder der Geschäftsführungen verbundener Unternehmen der Gesellschaft sowie 5.722 Bezugsrechte an Führungskräfte der Gesellschaft unterhalb des Vorstands und Führungskräfte verbundener Unternehmen unterhalb der Geschäftsführungen ausgegeben. Damit ist das im Jahr 2008 geschaffene Kontingent von 24.000 Bezugsrechten zum Bezug von bis zu 72.000 Stückaktien der Gesellschaft weitgehend ausgeschöpft worden. Insbesondere reicht die Ermächtigung nicht mehr aus, um weitere Bezugsrechte an Mitglieder des Vorstands und an Mitglieder der Geschäftsführungen verbundener Unternehmen ausgeben zu können.

Die Gewährung von Bezugsrechten ist nach Überzeugung von Vorstand und Aufsichtsrat dringend erforderlich, damit die Unternehmen des Manz-Konzerns auch künftig für hochqualifizierte Führungskräfte besonders attraktiv bleiben. Ein solches, in hohem Maß erfolgsabhängiges Vergütungssystem ist entscheidend für den zukünftigen Erfolg der Gesellschaft. Mit der aktien- und kennzahlenbasierten Vergütungskomponente wird die Ausrichtung der Führungskräfte auf die Unternehmensstrategie gefördert und unterstrichen, dass Führungskräfte der wirtschaftlichen Entwicklung des Gesamtkonzerns verpflichtet sind.

Aufgrund der vorstehenden Erwägungen haben der Vorstand und der Aufsichtsrat der Gesellschaft einen Performance Share Plan (Manz Performance Share Plan 2011) ausgearbeitet, der der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt wird. Dieser Performance Share Plan ist ein auf Aktienoptionen beruhendes, zweistufiges Incentive-Programm, das aufgrund des geringeren Volumens im Vergleich zu herkömmlichen Aktienoptionsprogrammen zu einer geringeren Verwässerung der Beteiligung der Aktionäre an der Manz Automation AG führt.

Durch die Gewährung der Bezugsrechte wird für die Führungskräfte ein besonderer Leistungsanreiz geschaffen, dessen Maßstab die EBIT-Marge (Betriebsergebnis im Verhältnis zum Umsatz) als Erfolgsziel ist. Da die Bezugsberechtigten nach Ausübung

der Bezugsrechte Anspruch auf Ausgabe von Aktien der Gesellschaft haben, liegt der Leistungsanreiz mittelbar auch in der Steigerung des sich im Börsenkurs der Manz-Aktie zeigenden und zu steigenden Unternehmenswerts. Die kontinuierliche Ausgabe von jährlichen Tranchen sowie die konkrete Ausgestaltung der Bezugsrechte, insbesondere der Fristen und Stichtage, bewirkt eine Ausrichtung des Performance Share Plan auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Da die Anzahl der je Bezugsrecht auszugebenden Aktien auch von der Haltedauer der Bezugsrechte durch den einzelnen Bezugsberechtigten abhängt und – innerhalb der Laufzeit der Bezugsrechte und gewisser Höchstgrenzen – umso höher wird, je länger die Bezugsrechte nach Ablauf der Wartezeit nicht ausgeübt werden, bezweckt der Performance Share Plan auch eine längerfristige Bindung der Bezugsberechtigten an die Gesellschaft und deren wirtschaftliche Entwicklung.

Mit dem Performance Share Plan sollen die bestehenden Vergütungskomponenten der Bezugsberechtigten konsistent durch eine variable Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage ergänzt werden und insgesamt eine angemessene, wettbewerbsfähige Gesamtvergütung mit unterschiedlichen Anreizwirkungen für die Mitglieder der Geschäftsführungen und die sonstigen Führungskräfte der Gesellschaft sowie von mit dieser verbundenen Unternehmen gesichert werden. Der Manz Performance Share Plan 2011 ist daher auch ein wesentliches Element des vom Aufsichtsrat beschlossenen und im Vergütungsbericht als Bestandteil des Corporate Governance Berichts dargestellten Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder, das der ordentlichen Hauptversammlung vom 28. Juni 2011 unter Punkt 9 der Tagesordnung zur Billigung vorgelegt werden soll.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen deshalb vor, die Möglichkeit zu schaffen, bis zu 30.000 Bezugsrechte auf bis zu 120.000 neue Stückaktien der Manz Automation AG begeben zu können. Dieses Volumen ist erforderlich, um den berechtigten Personengruppen künftig eine den jeweiligen Markterfordernissen wettbewerbsfähige Vergütung anbieten zu können.

Der Beschlussvorschlag enthält bereits eine Vielzahl von Einzelheiten, so dass sich die nachstehenden Erläuterungen auf die wesentlichen Aspekte beschränken.

- (1) Der Kreis der Bezugsberechtigten umfasst die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft (Gruppe 1), die Mitglieder der Geschäftsführungen von verbundenen Unternehmen der Gesellschaft (Gruppe 2) sowie Führungskräfte der Gesellschaft unterhalb des Vorstands und Führungskräfte von verbundenen Unternehmen der Gesellschaft unterhalb der Geschäftsführungen (Gruppe 3). Die Einbeziehung verbundener Unternehmen ist für die Gesellschaft und deren Aktionäre vorteilhaft, da die Gesellschaft an den Erfolgen ihrer Tochtergesellschaften und deren

Geschäftsführern partizipiert. Von den insgesamt 30.000 möglichen Bezugsrechten können höchstens 50 % den Mitgliedern der Gruppe 1, 20 % den Mitgliedern der Gruppe 2 und 30 % den Mitgliedern der Gruppe 3 gewährt werden.

- (2) Die Bezugsrechte können bis zum 31. Mai 2016 einschließlich nach einem einmal oder wiederholt aufzulegenden Programm ein- oder mehrmals im Jahr in sogenannten Tranchen an die Bezugsberechtigten ausgegeben werden, und zwar die erste Tranche im Zeitraum von der Eintragung des bedingten Kapitals III bis zum Ablauf von drei Monaten nach Eintragung des bedingten Kapitals III im Handelsregister und die weiteren Tranchen jeweils binnen eines Zeitraums von drei Monaten nach der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft eines jeden Jahres ("Ausgabezeiträume").
- (3) Die Bezugsrechte können erstmals nach einer Wartezeit ausgeübt werden, die jeweils mit Ablauf des vierten Kalenderjahres nach der Ausgabe der entsprechenden Bezugsrechte endet, wobei das Kalenderjahr nicht mitgezählt wird, in dem die betreffenden Bezugsrechte ausgegeben worden sind. Mit dieser Wartezeit trägt die Ermächtigung der durch das VorstAG (Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung) vom 31. Juli 2009 geänderten Bestimmung des § 193 Absatz 2 Nr. 4 AktG Rechnung, die nunmehr eine Wartezeit von mindestens vier Jahren (vormals: zwei Jahren) verlangt.
- (4) Die Laufzeit der Bezugsrechte endet jeweils drei Monate nach der ordentlichen Hauptversammlung des achten Kalenderjahres, das dem Kalenderjahr des Ausgabetags der Bezugsrechte folgt, spätestens jedoch am 15. Dezember des letzten Jahres der Laufzeit. Die bis zum Ende der Laufzeit nicht ausgeübten Bezugsrechte verfallen ohne Entschädigung.
- (5) Die Ausübung der Bezugsrechte ist auf jährliche Zeiträume von längstens drei Monaten nach der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft beschränkt. Da nach der ordentlichen Hauptversammlung in der Regel sämtliche Marktteilnehmer über aktuelle Informationen über die Lage des Unternehmens verfügen, soll hierdurch Insidergeschäften vorgebeugt werden. Unabhängig hiervon sind die Bezugsberechtigten verpflichtet, gesetzliche Einschränkungen für die Ausübung von Bezugsrechten und den Handel mit Bezugsaktien, insbesondere nach dem Insiderrecht des Wertpapierhandelsgesetzes, zu befolgen.
- (6) Der infolge der Ausübung der Bezugsrechte für den Erwerb einer Aktie zu zahlende Preis ("Ausübungspreis") entspricht dem jeweiligen gesetzlich vorgeschriebenen geringsten Ausgabebetrag (§ 9 Absatz 1 AktG), derzeit Euro 1,00.

Eine Besonderheit des vorgeschlagenen Performance Share Plan ist, dass die auszugebenden Aktien im Ergebnis wie eine leistungsorientierte Tantieme verwendet werden. Je nach dem Grad des Erreichens des Erfolgsziels sowie der Haltedauer der Bezugsrechte erhalten die Teilnehmer daher eine bestimmte Anzahl von Aktien, ohne dass sie dafür eine weitere Gegenleistung (bis auf den Ausübungspreis in Höhe des gesetzlich vorgeschriebenen geringsten Ausgabebetrags von Euro 1,00) erbringen müssen. Eine solche "Aktientantieme" unterscheidet sich wirtschaftlich und wertmäßig kaum von der Auszahlung einer solchen Tantieme in bar.

Üben Inhaber von Aktienoptionen eines herkömmlichen Aktienoptionsprogramms ihre Aktienoptionen aus, fließt ihnen typischerweise je Aktie bloß ein Wert in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Ausübungspreis (regelmäßig ungefähr in Höhe des Börsenkurses zum Zeitpunkt der Gewährung der Aktienoptionen) und dem Börsenkurs im Zeitpunkt der Ausgabe der Aktien zu. Beim vorgeschlagenen Performance Share Plan erhält der Bezugsberechtigte hingegen mit jeder einzelnen Aktie – bis auf den gesetzlich vorgeschriebenen geringsten Ausgabebetrag – deren vollen Wert. Dies bedeutet aber nicht, dass die Bezugsberechtigten im Ergebnis besser gestellt werden als bei einem herkömmlichen Aktienoptionsprogramm, denn die höhere Gewinnmarge für die Bezugsberechtigten ist bei dem Gesamtvolumen der höchstens auszugebenden Aktien berücksichtigt, das entsprechend niedriger ist. Ferner wird diese höhere Gewinnmarge bei der Gewährung von Bezugsrechten an die einzelnen Bezugsberechtigten berücksichtigt. Dem Konzept einer Aktientantieme käme man sogar am nächsten, wenn die Aktien bei Erreichen des Erfolgszieles ohne jede Gegenleistung ausgegeben würden. Die Festlegung eines Ausübungspreises in Höhe des geringsten Ausgabebetrags von derzeit Euro 1,00 ist aktienrechtlich jedoch zwingend geboten, da eine Ausgabe neuer Aktien unter pari nicht zulässig wäre (§ 9 Absatz 1 i.V.m. § 8 Absatz 3 Satz 3 AktG).

Dass zur Durchführung des Performance Share Plan wesentlich weniger Aktien als zur Durchführung eines herkömmlichen Aktienoptionsplans erforderlich sind, hat für die Gesellschaft und ihre Aktionäre Vorteile. Zum einen verringert sich die bei der Ausgabe von neuen Aktien aus bedingtem Kapital zwangsläufig eintretende quotale Verwässerung der Beteiligung der Aktionäre im Vergleich zu einem wertgleichen herkömmlichen Aktienoptionsprogramm. Anders als bei herkömmlichen Aktienoptionsprogrammen sind die Bezugsberechtigten ferner aufgrund des äußerst geringen Ausübungspreises kaum oder gar nicht gezwungen, Aktien unmittelbar nach ihrem Bezug wieder über die Börse zu veräußern, um einen gegebenenfalls relativ hohen Ausübungspreis im Vergleich zu einem gegebenenfalls nur geringen Wertvorteil je ausgegebener Aktie zu finanzieren. Dies kann bei

herkömmlichen Programmen zu einem Kursdruck auf die Aktie führen und eröffnet so anderen Marktteilnehmern die Möglichkeit, auf außergewöhnliche Kursbewegungen zu spekulieren.

- (7) Bezugsrechte können nur ausgeübt werden, wenn und soweit das jeweilige Erfolgsziel erreicht wurde. Das Erfolgsziel für jede einzelne Tranche besteht in dem Mittelwert der EBIT-Margen (Betriebsergebnis (EBIT) im Verhältnis zum Umsatz), die den geprüften und gebilligten Konzernjahresabschlüssen des Manz-Konzerns nach IFRS für das Geschäftsjahr, in dem die Wartezeit endet, sowie für die drei vorangehenden Geschäftsjahre zu entnehmen sind. Die Bezugsrechte sind nur dann ausübbar, wenn eine durchschnittliche EBIT-Marge von mindestens 5 % (Mindestziel) erreicht wird. Wird das Mindestziel erreicht oder übertroffen, ist bei der Berechnung der Anzahl der auf ein Bezugsrecht auszugebenden Aktien ein Erfolgsfaktor anwendbar, der sich nach der in dem Beschlussvorschlag näher aufgeführten Staffelung richtet. Die Staffelung des Erfolgsfaktors reicht von dem Faktor 0,5 bei Erreichung des Mindestziels über den Faktor 1,0 bei Erreichung einer durchschnittlichen EBIT-Marge von 10 % (Standard-Ziel) bis zu dem Faktor 2,0 bei einer durchschnittlichen EBIT-Marge von mindestens 15 % (Stretch-Ziel).

Der Performance Share Plan steht insofern im Einklang mit der Bestimmung des § 87 Absatz 1 Satz 3 Halbsatz 1 AktG, nach der variable Vergütungsbestandteile eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben sollen. Damit ist nach der Gesetzesbegründung gemeint, dass nicht lediglich die Auszahlung der variablen Vergütung hinausgeschoben werden darf. Vielmehr muss der variable Vergütungsbestandteil auch an negativen Entwicklungen im gesamten Bemessungszeitraum teilnehmen. Hintergrund ist der Gedanke, dass die Ausgestaltung der variablen Vergütung keinen Anreiz geben soll, sogenannte Strohuereffekte zu erzielen oder riskante Geschäfte zu tätigen. Diesen gesetzlichen Anforderungen an eine Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung trägt der Performance Share Plan dadurch Rechnung, dass sich der Erfolgsfaktor nach den EBIT-Margen der Konzernabschlüsse der vier Geschäftsjahre nach der Ausgabe der Bezugsrechte bemisst. Die Führungskräfte sollen hierdurch dazu motiviert werden, ihre Handlungen an dem Ziel einer nachhaltigen positiven Entwicklung der EBIT-Marge auszurichten. Dies wird zusätzlich dadurch verstärkt, dass jährlich eine neue Tranche von Bezugsrechten an die Bezugsberechtigten ausgegeben wird, die die Ausrichtung auf die künftigen EBIT-Margen laufend perpetuiert.

- (8) Die Anzahl der Aktien, zu deren Bezug die Bezugsrechte berechtigen, hängt ferner von einer Treuekomponente ab, d.h. die Anzahl der bei Ausübung der Bezugsrechte zu gewährenden Aktien erhöht sich mit zunehmender Haltedauer der Bezugsrechte durch den jeweiligen Berechtigten nach Ablauf der Wartezeit. Dies

entspricht wirtschaftlich einer Prämie für eine längere Haltedauer von Bezugsaktien. Auch diese sogenannte Matching-Komponente unterscheidet den Performance Share Plan von herkömmlichen Aktienoptionsprogrammen. Hierdurch soll ein weiterer Leistungsanreiz gegeben werden, den sich im Kurs der Manz-Aktie zeigenden und zu steigenden Unternehmenswert zu erhöhen.

Die Treuekomponente wird in dem Performance Share Plan dadurch umgesetzt, dass bei der Berechnung der Anzahl der Aktien, die je Bezugsrecht zu gewähren sind, ein Treuefaktor angewendet wird. Dieser reicht von dem Faktor 1,0 bei Ausübung innerhalb des fünften Kalenderjahres nach Ausgabe der Bezugsrechte bis höchstens zum Faktor 2,0 bei Ausübung innerhalb des achten Kalenderjahres nach Ausgabe der entsprechenden Bezugsrechte.

- (9) Die Anzahl von Aktien, die nach einer ordnungsgemäßen Ausübung einer Ausübungstranche von Bezugsrechten an den jeweiligen Bezugsberechtigten auszugeben sind, werden wie folgt ermittelt:

Die Anzahl der von dem jeweiligen Berechtigten ausgeübten Bezugsrechte wird mit dem jeweils anwendbaren Erfolgsfaktor, der sich nach dem Grad der Erreichung des Erfolgsziels richtet, sowie mit dem jeweils anwendbaren Treuefaktor, der sich nach der Haltedauer der Bezugsrechte richtet, multipliziert. Die so ermittelte Zahl entspricht der Anzahl der Aktien, die der Bezugsberechtigte aufgrund der Ausübung der betroffenen Tranche gegen Zahlung des Ausgabebetrags je Aktie erhält. Ein Bezugsrecht berechtigt somit – bei Anwendung des maximalen Erfolgsfaktors 2,0 und des maximalen Treuefaktors 2,0 – höchstens zum Bezug von vier Aktien.

Sich bei der Ermittlung der Anzahl der auszugebenden Aktien gegebenenfalls ergebende Bruchteile von Aktien werden nicht berücksichtigt. Sie verfallen entschädigungslos.

- (10) In Übereinstimmung mit § 87 Absatz 1 Satz 3 Halbsatz 2 AktG bestimmt die Ermächtigung, dass der Aufsichtsrat in den Planbedingungen für den Fall außerordentlicher Entwicklungen eine Begrenzungsmöglichkeit für die Ausübbarkeit der den Mitgliedern des Vorstands gewährten Bezugsrechte vorzusehen hat. Solche Begrenzungsmöglichkeiten hat auch der Vorstand für die Führungskräfte der Gruppen 2 und 3 in den jeweiligen Planbedingungen festzulegen.

Eine Begrenzung der Zuflüsse aus der variablen Vergütung kann erforderlich sein, um die von § 87 Absatz 1 Satz 1 AktG geforderte Angemessenheit der Vergütung sicherzustellen. Anlässe hierfür können sich durch außerordentliche Entwicklungen ergeben, die zu sogenannten "Windfall-Profits" führen. Hierzu zählt

der Gesetzgeber etwa Unternehmensübernahmen, Veräußerungen von Unternehmensteilen, Hebung stiller Reserven und externe Einflüsse. Ferner kommt hierfür etwa ein außergewöhnlich hoher Anstieg des Aktienkurses aufgrund einer allgemeinen Börsenhausse in Betracht.

Aufsichtsrat und Vorstand soll ein Freiraum für die konkrete Ausgestaltung der Begrenzungsmöglichkeiten eingeräumt werden. Derartige Klauseln sehen in der Regel eine schuldrechtliche Verpflichtung vor, auf Verlangen des Aufsichtsrats bzw. des Vorstands einen solchen Anteil an Bezugsrechten nicht auszuüben, der erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vergütung wieder herzustellen.

- (11) Die Bezugsrechte sind – mit Ausnahme des Erbfalls – nicht übertragbar, veräußerbar oder verpfändbar. Diese Veräußerungsverbote sollen vermeiden, dass die bezweckte Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung durch eine vorzeitige Verwertung von Bezugsrechten konterkariert werden.
- (12) Von der Einzahlung des geringsten Ausgabebetrags in Höhe von Euro 1,00 je Bezugsaktie kann für den Fall abgesehen werden, dass die Gesellschaft von den Ersetzungsrechten Gebrauch macht und anstelle von neuen Aktien aus dem bedingten Kapital eigene Aktien verwendet oder die Bezugsrechte in bar bedient.

Die Verwendung von eigenen Aktien setzt deren vorherigen Erwerb voraus, zu der die Gesellschaft zuletzt durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 22. Juni 2010 unter Punkt 8 der Tagesordnung für den Zeitraum bis zum 21. Juni 2015 ermächtigt worden ist. Dieser Beschluss sieht auch die Ermächtigung zur Verwendung der erworbenen eigenen Aktien zur Bedienung von Bezugsrechten vor, die im Rahmen des Manz Performance Share Plan 2008 ausgegeben wurden. Die weiteren Einzelheiten dieser Ermächtigungen ergeben sich aus dem betreffenden Beschluss der Hauptversammlung 2010 und dem zugehörigen Bericht des Vorstands über den insoweit erforderlichen Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre. Ein Beschlussvorschlag für eine entsprechende Ermächtigung von eigenen Aktien zur Erfüllung von Bezugsrechten, die aufgrund des Manz Performance Share Plan 2011 ausgegeben werden, soll zu gegebener Zeit der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

Ob die Nutzung der Ersetzungsrechte durch Verwendung eigener Aktien oder durch Barzahlung im Einzelfall im Interesse der Gesellschaft liegt, entscheidet der Vorstand bzw. der Aufsichtsrat, soweit die Mitglieder des Vorstands betroffen sind, die sich dabei vom Interesse der Aktionäre und der Manz Automation AG leiten lassen.

- (13) Entsprechend dem Ziel einer verstärkten Bindung an das Unternehmen können die Planbedingungen vorsehen, dass die Bezugsrechte nicht mehr ausgeübt werden können, wenn der Bezugsberechtigte im Zeitpunkt der Ausübung nicht mehr in einem ungekündigten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu der Gesellschaft oder einem verbundenen Unternehmen steht. Verfallene Bezugsrechte können – mit neu beginnenden Laufzeiten und Wartefristen – erneut ausgegeben werden.
- (14) Die Planbedingungen können ferner übliche Verwässerungsschutzklauseln enthalten, aufgrund derer der wirtschaftliche Wert der Bezugsrechte entsprechend der Regelung in § 216 Absatz 3 AktG im Wesentlichen gesichert wird.
- (15) Die Festlegung der weiteren Einzelheiten und Bedingungen des Performance Share Plan soll dem Vorstand und, soweit Mitglieder des Vorstands Bezugsrechte erhalten sollen, dem Aufsichtsrat obliegen. Die Regelungsbereiche sind in dem Beschlussvorschlag exemplarisch aufgeführt. Da die Hauptversammlung nur die Eckpunkte des Performance Share Plan festzulegen hat, kann dem Vorstand und dem Aufsichtsrat insofern ein Freiraum zur Regelung der weiteren Einzelheiten nach ihrem pflichtgemäßen Ermessen gewährt werden.

Vorstand und Aufsichtsrat sind davon überzeugt, dass der der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgeschlagene Manz Performance Share Plan 2011 insgesamt besonders geeignet ist, qualifizierte Führungskräfte an den Manz-Konzern zu binden, sie zu motivieren und neue qualifizierte Führungskräfte zu gewinnen. Durch die Kopplung der Vergütung der Führungskräfte an die EBIT-Marge des Manz-Konzerns und die Manz-Aktie soll eine dauerhafte und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts sichergestellt werden. Der Manz Performance Share Plan 2011 liegt daher gleichermaßen im Interesse der Gesellschaft wie ihrer Aktionäre.

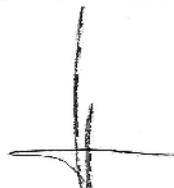
Reutlingen, im Mai 2011

Manz Automation AG
Der Vorstand



Dieter Manz

- Vorstandsvorsitzender -



Martin Hipp

- Mitglied des Vorstands -



Volker Renz

- Mitglied des Vorstands -