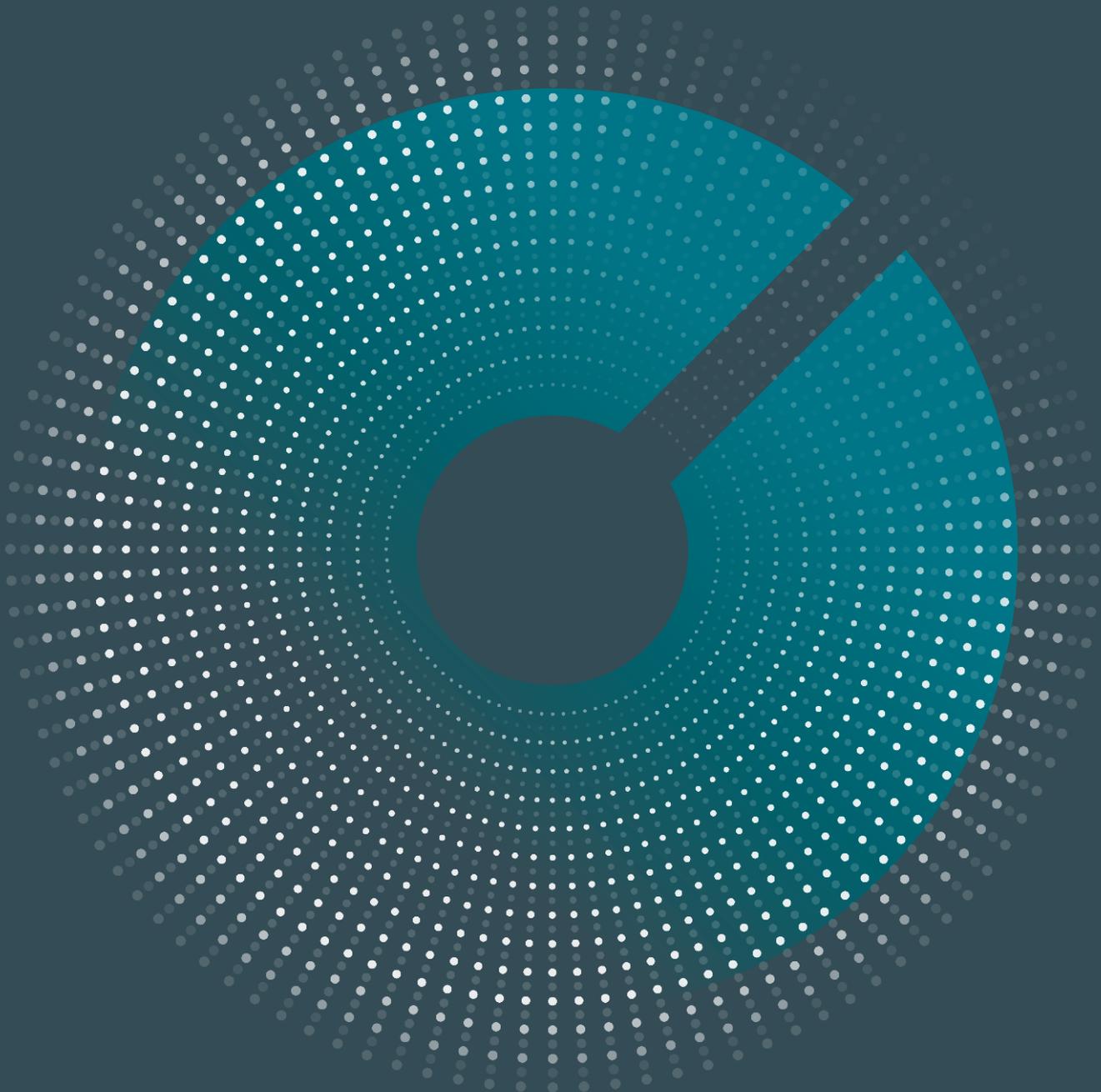


Nachhaltigkeitsbericht 2022

Nachhaltigkeit im Fokus



03	Vorwort
06	Über diesen Bericht
07	Nachhaltigkeitsstrategie und -management
07	Geschäftsmodell
07	Organisation
08	Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen
09	Strategie und Ziele
14	Stakeholder-Dialog
18	Umwelt- und Klimaschutz
18	Umwelt-Management-System
18	Energieverbrauch
19	Abfallaufkommen und Recycling
20	Wasser- und Ressourcenschutz
20	Treibhausgas-Emissionen
25	Corporate Citizenship
25	Chancengerechtigkeit und Diversität
29	Mitarbeiterförderung
33	Arbeitssicherheit und Gesundheit
35	Gesellschaftliches Engagement
39	Governance und Compliance
39	Nachhaltige Vergütungsstrukturen
40	Compliance-Management
41	Management von Nachhaltigkeitsrisiken
42	Qualitäts- und Innovationsmanagement
43	Nachhaltige Lieferkette
44	IT-Sicherheit und Datenschutz
45	Die Ziele auf einen Blick
47	Offenlegung EU-Taxonomie
47	Taxonomiefähige und taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten
48	Vorgehen bei der Manz AG
49	Anwendung der EU-Taxonomie auf die Geschäftstätigkeiten der Manz AG
50	Keine wesentliche Beeinträchtigung anderer Umweltziele
51	Einhaltung der sozialen Mindeststandards
51	Umsatzerlöse
52	Investitionsausgaben
53	Betriebsausgaben
55	GRI-Inhaltsindex
56	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
60	Impressum

Vorwort des Vorstands

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

die Manz AG hat im Jahr 2022 nicht nur ihre operativen und strategischen Aktivitäten weiterentwickelt, sondern auch das Thema Nachhaltigkeit weiter ausgebaut. Mit unseren Produkten tragen wir zur grünen Transformation der Wirtschaft bei. So ermöglichen unsere Maschinen und Anlagen zur Batteriefertigung den Umstieg vom Verbrennungsmotor auf die Elektromobilität und leisten damit einen wertvollen Beitrag zu einer signifikanten Reduktion der Treibhausgas-Emissionen. Gleichzeitig unterstützen wir den Ausbau erneuerbarer Energien, da auf unseren Produktionsanlagen hergestellte Speicherlösungen Energie aus Photovoltaik- oder Windkraftanlagen genau dann abrufbar macht, wenn sie benötigt wird. Jedoch ist nachhaltiges Wirtschaften für Manz mehr als der direkte Beitrag unserer Lösungen zu einer lebenswerten Zukunft. Vielmehr begegnen wir Nachhaltigkeit mit einem ganzheitlichen Ansatz unter Einbeziehung interner und externer Stakeholder. Über unsere Fortschritte 2022 informieren wir in diesem Bericht.

Erstmals haben wir uns bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts an den weltweit anerkannten Standards der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert. Zudem haben wir im abgelaufenen Geschäftsjahr in einer internen Befragung unserer Führungskräfte – darunter auch wir als Vorstand – die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für die Manz AG neu bewertet. Die Ergebnisse der Befragung geben nicht nur die Struktur dieses Nachhaltigkeitsberichts vor, sondern sollen im Geschäftsjahr 2023 im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse unter Einbeziehung externer Stakeholder-Gruppen validiert werden. Mit den daraus gewonnenen Erkenntnissen werden wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie und die darin verfolgten Ziele weiterentwickeln.

Die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit für die Manz AG zeigt sich auch auf organisatorischer Ebene. So haben wir im Geschäftsjahr 2022 die Verantwortlichkeiten auf den verschiedenen Führungsebenen klar definiert und die Kompetenzen unserer ESG-Taskforce, die bereits im Jahr 2018 ins Leben gerufen wurde, weiter ausgebaut. Die ESG-Taskforce, ein interdisziplinäres Team aus Kolleginnen und Kollegen aus sechs Abteilungen, ist zuständig für die konzernweite Steuerung und Koordinierung aller Nachhaltigkeitsmaßnahmen und berichtet direkt an den Finanzvorstand der Manz AG, Manfred Hochleitner. Nachhaltigkeit bei Manz beruht auf einem Teamgedanken, gemeinsam übernehmen wir Verantwortung für das Thema und unterstreichen damit dessen strategische Bedeutung für unser Unternehmen.

Verantwortung für unsere Mitarbeitenden und die Umwelt zu übernehmen, ist nach unserer Überzeugung zudem die entscheidende Grundlage für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg. Dabei legt die Manz AG einen besonderen Fokus auf die kontinuierliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden, die – gerade auch mit Blick auf den zunehmenden Fachkräftemangel –



die entscheidende Basis für unseren langfristigen Unternehmenserfolg sind. Ebenso berücksichtigen wir in unseren eigenen Produktionsaktivitäten Belange des Umweltschutzes. Mit großen Photovoltaik-Anlagen erzeugen wir beispielsweise an unseren Standorten in Deutschland und China einen substantiellen 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.

Für den langfristigen Unternehmenserfolg spielt die Entwicklung innovativer Produkte und Lösungen für unsere Kunden, die im Bereich Forschung und Entwicklung vorangetrieben wird, eine zentrale Rolle. In diesem Sinne legen wir großen Wert auf den Wissenstransfer innerhalb des Konzerns, den wir durch unser branchen- und regionenübergreifendes Technologieportfolio gewährleisten. Zudem treiben wir Innovationen auch im Rahmen von Kooperationen wie etwa mit der GROB-WERKE GmbH & Co.KG und der Dürr AG weiter. Damit leisten wir nicht zuletzt einen wichtigen Beitrag für die europäische Unabhängigkeit in der strategisch bedeutsamen Zukunftstechnologie der Batterieproduktion.

Wir freuen uns, Ihnen unsere Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit im vorliegenden Bericht im Detail zu präsentieren und wünschen Ihnen eine gute Lektüre.

Herzliche Grüße

Der Vorstand der Manz AG



Martin Drasch



Manfred Hochleitner

Über diesen Bericht

Berichtszeitraum und -umfang

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst den Zeitraum des Geschäftsjahres 2022 vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022. Die Manz AG erstellt seit dem Geschäftsjahr 2017 jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht. Die Berichte sind auf der Website der Manz AG unter www.manz.com im Bereich „Investor Relations“ in der Rubrik „Veröffentlichungen/Berichte“ verfügbar.

Sofern an anderer Stelle nicht anderweitig spezifiziert, umfasst dieser Nachhaltigkeitsbericht die Manz AG sowie ihre Tochtergesellschaften (gemeinsam „Manz-Gruppe“ oder „Konzern“) mit den Entwicklungs- und Produktionsstandorten in Deutschland, der Slowakei, Ungarn, Italien, China und Taiwan sowie der Vertriebs- und Serviceniederlassung in den USA.

Dieser Bericht erfüllt zugleich die gesetzlichen Anforderungen an einen nichtfinanziellen Konzernbericht gemäß §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e des Handelsgesetzbuches (HGB) sowie die Anforderungen des Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in „Offenlegung EU-Taxonomie“ des nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Methodik und Rahmenwerke

Für die Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichts orientieren wir uns an den Empfehlungen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) sowie den Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Erstmals haben wir die in diesem Bericht verfügbaren Informationen in der Übersichtstabelle auf die GRI übergeleitet. In den kommenden Jahren planen wir, den Nachhaltigkeitsbericht schrittweise an die künftigen Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) anzupassen und diesen auszubauen. Hierzu beobachten wir kontinuierlich die Entwicklung der neuen Berichtsstandards, die im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) von der Europäischen Union vorangetrieben werden.

Nachhaltigkeitsstrategie und -management

Geschäftsmodell

Die 1987 gegründete Manz AG ist ein weltweit agierendes Hightech-Maschinenbauunternehmen mit Fokus auf die fünf Branchen Automobil & Elektromobilität, Batteriefertigung, Elektronik, Energie sowie Medizintechnik. Ihre Geschäftstätigkeiten berichtet das Unternehmen in den beiden Berichtssegmenten Mobility & Battery Solutions sowie Industry Solutions. Mit langjähriger Expertise in der Automation, Laserbearbeitung, bei Inspektionssystemen, im Digitaldruck sowie der Nasschemie bietet das Unternehmen Herstellern und deren Zulieferern in diesen Wachstumsindustrien ein breites Portfolio von Produkten und Lösungen. Dieses umfasst neben kundenindividuellen Produktionslösungen auch Einzelmaschinen und Module, die zu kompletten, individuellen Systemlösungen verkettet werden können. Rund um die technologischen Kernkompetenzen der Manz AG bietet das Unternehmen zudem umfassende Dienstleistungen an: Von der Simulation und Fabrikplanung über die Prozess- und Prototypenentwicklung bis hin zu Kundens Schulungen und After-Sales Service. Die Manz AG ist Entwicklungspartner von Industrieunternehmen und unterstützt als solcher die Marktreife neuer Technologien.

Organisation

2018 haben wir eine ESG-Taskforce ins Leben gerufen. Das interdisziplinäre Team setzt sich aus Kolleginnen und Kollegen aus den Abteilungen Marketing & Corporate Communications, Investor Relations, Einkauf, Operations, Personal und Finanzen zusammen. Unter der Leitung von Axel Bartmann, Director Marketing & Corporate Communications, erarbeitet die ESG-Taskforce Strategien, Ziele und Maßnahmen, unterstützt bei der Umsetzung an den jeweiligen Standorten und dokumentiert die Fortschritte der Manz AG im Bereich Nachhaltigkeit. Sie steht dabei im kontinuierlichen Austausch mit den Geschäftsführern der internationalen Standorte der Manz-Gruppe. Die Taskforce berichtet direkt an den Finanzvorstand Manfred Hochleitner, der auch die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit innerhalb der Manz-Gruppe innehat. Beratend steht Manfred Hochleitner hierbei der Aufsichtsrat zur Seite.

Schwerpunkthemen der ESG-Taskforce waren im Geschäftsjahr 2022 unter anderem die Vorbereitung der Validierung gemäß des europäischen Umweltmanagementsystems EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) sowie die geplante Zertifizierung gemäß ISO 14001 bis Ende 2023. Darüber hinaus wurden im vergangenen Jahr 19 Nachhaltigkeitsprojekte für die Standorte der Manz-Gruppe weltweit verabschiedet bzw. umgesetzt. Zudem wurde konzernweit eine interne Kommunikationskampagne zum Thema Nachhaltigkeit durchgeführt.

Ziel dieser Kampagne war es, die Belegschaft für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und konkrete Ideen vorzustellen, welchen Beitrag zu einer lebenswerten Zukunft die Beschäftigten mit ihrem Verhalten leisten können.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements haben wir für unseren Nachhaltigkeitsbericht 2022 die für Manz und seine Stakeholder wesentlichen Themen neu bewertet. Hierfür haben wir eine interne Befragung von 23 Führungskräften einschließlich des Vorstands sowie der Geschäftsführer unserer weltweiten Tochtergesellschaften durchgeführt. Den Befragten wurde eine Liste von 17 Kriterien zur Verfügung gestellt, die im Rahmen einer internationalen Peergroup-Analyse als relevant für die Manz AG identifiziert wurden. Auf einer Skala von 1 bis 5 schätzten die Befragten die Relevanz der jeweiligen Themen für Manz sowie für seine Stakeholder ein.

Nach Bewertung der Kriterien wurden diese in vier wesentliche Themenbereiche zusammengefasst, wobei sich infolge der durchschnittlichen Einschätzung durch die Befragten die folgende Rangfolge ergab:

1. Markt & Produkte
2. Governance & Compliance
3. Corporate Citizenship
4. Umwelt- & Klimaschutz

Die Bewertung der Kriterien soll 2023 in einem weiteren Schritt durch die Einbindung externer Stakeholder validiert werden. Dabei schließen wir an den Austausch mit unseren Stakeholdern an, den wir seit langer Zeit pflegen (Stakeholder-Dialog). Im folgenden Kapitel legen wir dar, wie sich die wesentlichen Themen in unserer Nachhaltigkeitsstrategie und den darin verfolgten Zielen widerspiegeln.

Strategie und Ziele

Strategie

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich an den im Zuge der internen Befragung identifizierten Fokusthemen sowie den 17 globalen Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs), die von den Vereinten Nationen im Rahmen der Agenda 2030 festgelegt wurden.

Neben den vier wesentlichen Themenbereichen Markt & Produkte, Governance & Compliance, Corporate Citizenship und Umwelt- & Klimaschutz sind dies die folgenden SDGs:

- SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie
- SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur
- SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

Markt & Produkte

Im Mittelpunkt unseres Handelns stehen unsere Kunden, die wir mit qualitativ hochwertigen und sicheren Produkten täglich von uns überzeugen wollen. Technologisch basieren unsere Produktionsanlagen auf unserer langjährigen Erfahrung in den Bereichen Automation, Laserbearbeitung, Inspektionssysteme, Digitaldruck und Nasschemie. Dadurch und durch die schnelle Umsetzung von Innovationen realisieren wir für unsere Kunden neue Produkteigenschaften und verfolgen damit das Ziel, einen wesentlichen Beitrag zur Steigerung ihrer Produktivität zu leisten.

Um die Qualität und Sicherheit unserer Produkte zu gewährleisten, haben wir für unsere Standorte in Deutschland, Ungarn, der Slowakei, Taiwan und China ein nach ISO 9001:2015 zertifiziertes Qualitätsmanagement etabliert. Zudem achten wir bei der Entwicklung und Produktion unserer Maschinen auf die vollständige Einhaltung der „Grundlegenden Sicherheitsanforderungen“ der Europäischen Union. Über die einzelnen Maßnahmen und Zertifizierungsprozesse berichten wir detailliert im Kapitel „Qualitäts- und Innovationsmanagement“ auf Seite 42 des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts.

Die Zufriedenheit unserer Kunden mit den Produkten und Dienstleistungen der Manz AG zeigt sich unter anderem in einem hohen Anteil an Bestandskunden, der in den letzten Jahren, gemessen am Auftragseingang des jeweiligen Geschäftsjahres, relativ konstant bei rund 80 % liegt. Unser langfristiges Ziel ist es, die Kundenzufriedenheit insgesamt kontinuierlich zu steigern. Um unseren Fortschritt messbar zu machen, haben wir 2022 erstmals eine globale Kundenzufriedenheitsanalyse durchgeführt. Neben der Gesamtzufriedenheit wurde dabei auch die Zufriedenheit mit unseren Leistungen, Produkten und Services in unterschiedlichen Projektphasen analysiert. Darüber hinaus wurden Potenziale zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Kundenprozesse identifiziert.

Positiv bewerten unsere Kunden insbesondere die Aspekte Erreichbarkeit, Kompetenz und Professionalität unserer Angestellten. Diese Qualitäten wollen wir in den kommenden Jahren weiter pflegen und uns zudem in den Bereichen Schnelligkeit und Reaktionszeit sowie Dokumentation weiter verbessern. Die Kundenzufriedenheitsanalyse ist Teil unseres stetigen Stakeholder-Dialogs, der auf Seite 14 dieses Nachhaltigkeitsberichts beschrieben wird.

Governance & Compliance

Unser unternehmerisches Handeln richten wir konsequent an unseren zentralen Werten aus – Zuverlässigkeit, Glaubwürdigkeit, Legalität. Dabei orientieren wir uns zum einen an dem über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehenden Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Zum anderen haben wir unsere Verhaltens- und Ethikstandards in Form eines Verhaltenskodex konzernweit festgeschrieben. Mit dem Kodex geben wir unseren Mitarbeitenden klare Richtlinien und Empfehlungen für das Verhalten im geschäftlichen und betrieblichen Umfeld, den Umgang mit Informationen sowie für den ethisch und moralisch integren Umgang miteinander an die Hand. Darüber hinaus definiert seit 2020 unser Geschäftspartner-Verhaltenskodex die Grundlage für die Geschäftsbeziehungen der Manz AG mit all ihren Geschäftspartnern. In besonderem Maße sind unsere Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion zu ethisch und moralisch integrem Handeln angehalten. Der Geschäftspartner-Verhaltenskodex ist auf der Website der Manz AG unter www.manz.com im Bereich „Unternehmen“ in der Rubrik „Einkauf“ zu finden.

Um die verantwortungsvolle Unternehmensführung zu gewährleisten, verfügt die Manz-Gruppe über ein konzernweites Compliance-System. Zusätzlich finden einmal jährlich Mitarbeiterschulungen durch externe Compliance-Spezialisten statt. Unser Ziel ist es, Korruptionsfälle oder Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften gänzlich zu vermeiden, was wir auch im Jahr 2022 erreicht haben. Detailliert berichten wir über die Maßnahmen zur verantwortungsvollen Unternehmensführung im Kapitel „Governance und Compliance“ auf Seite 39 dieses Berichts.

Corporate Citizenship

Die positive Reputation und Glaubwürdigkeit der Manz AG als gesellschaftlich engagiertes Unternehmen und fairer, verlässlicher sowie wertschätzender Arbeitgeber sind für uns wesentliche Voraussetzungen für einen langfristigen Unternehmenserfolg. Daher messen wir unter anderem der Gewinnung neuer Talente sowie die langfristige Bindung von qualifizierten Beschäftigten einen hohen Stellenwert bei. Die Attraktivität der Manz AG als Arbeitgeber wollen wir langfristig steigern, indem wir beispielsweise eine Kultur der Chancengleichheit und Diversität pflegen. Unser mittelfristiges Ziel ist es daher, beispielweise auch den Frauenanteil insgesamt sowie unter den Führungskräften auf 25 % zu erhöhen. Darüber hinaus entwickeln wir unsere Qualifikations- und Förderangebote für die Beschäftigten stetig weiter. Unser Ziel ist es, allen Beschäftigten mindestens zwei Arbeitstage Schulung pro Jahr zu ermöglichen sowie die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz aktiv zu unterstützen. Ein zentrales Anliegen für uns ist zudem, unseren Beschäftigten eine attraktive und leis-

tungsgerechte Vergütung zu bieten und sie über unser „Innovation Forum“ zu ermutigen, sich aktiv in die Weiterentwicklung der Manz AG einzubringen. So können über das online-basierte Diskussionsforum beispielsweise Verbesserungsvorschläge zu den Themen „neue Technologien, neue Märkte, potenzielle Neukunden“ sowie „allgemeine Verbesserungsvorschläge“ eingebracht werden.

Eine ausführliche Darstellung arbeitnehmerbezogener Initiativen findet sich auf den Seiten 29 bis 33 dieses Berichts. Weitere Formen des Dialogs mit unseren Mitarbeitenden werden im Kapitel „Stakeholder-Dialog“ (S. 14) beschrieben. Auf den Seiten 35 und 36 berichten wir zudem darüber, wie wir unsere unternehmerische Verantwortung für das Gemeinwesen wahrnehmen.

Umwelt- & Klimaschutz

Einen verantwortungsvollen und schonenden Umgang mit unseren Ressourcen sehen wir gegenüber der heutigen und den kommenden Generationen als unsere gesellschaftliche Verpflichtung. Im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtung überprüfen wir dabei unsere Geschäftsaktivitäten regelmäßig auf potenzielle Umweltrisiken und haben in unserer Nachhaltigkeitsstrategie diverse Ziele und Maßnahmen zum Umwelt- und Klimaschutz definiert. So wollen wir in Zukunft kontinuierlich die Abfallmenge wie auch den Energieverbrauch im Verhältnis zum Umsatz senken und gleichzeitig den Anteil erneuerbarer Energien am Stromverbrauch erhöhen. Auch den Kraftstoffverbrauch in Relation zur Fahrzeugflotte wollen wir reduzieren, und zwar jedes Jahr um 10 % im Vergleich zum Vorjahr. Die Treibhausgas-Emissionen (THG-Emissionen) der Scopes 1 und 2 im Gesamtkonzern sollen in Abhängigkeit zum Umsatz um 21 % bis 2026 im Vergleich zum Basisjahr 2020 gesenkt werden. Zusätzlich beziehen wir über zwei Drittel des gesamten Stromverbrauchs aus erneuerbaren Energiequellen. Und auch unseren Wasserverbrauch planen wir an allen Manz-Standorten durch Audits und Sensibilisierungsmaßnahmen der Beschäftigten in den kommenden Jahren im Verhältnis zum Umsatz kontinuierlich zu senken.

Detailliert berichten wir über die Maßnahmen zum Umwelt- und Klimaschutz auf den Seiten 18 bis 22 dieses Berichts.

Sustainable Development Goals (SDGs)

Des Weiteren unterstützen wir die folgenden vier der 17 SDGs der Vereinten Nationen, zu deren Erreichung wir mit unseren Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility (CSR) beitragen.

SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie

Wir produzieren unter anderem Produktionslösungen für die Speicherung erneuerbar erzeugter Energien. Diese Lösungen tragen dazu bei, die inhärente Volatilität erneuerbarer Energiequellen auszugleichen. Dies wiederum ermöglicht, dass der Anteil erneuerbarer Energien ausgebaut werden kann, da beispielsweise überschüssige Wind- und Sonnenenergie gespeichert und genau dann verfügbar gemacht werden kann, wenn weniger Energie erzeugt wird. In diesem Sinne tragen wir zu den Unterzielen des SDG 7 – „7.2 Bis 2030 den Anteil erneuerbarer Energie am globalen Energiemix deutlich erhöhen“ und „7.3 Bis 2030 die weltweite Steigerungsrate der Energieeffizienz verdoppeln“ bei.



SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber verpflichten wir uns dazu, mit unserem unternehmerischen Handeln menschenwürdige Arbeit inklusive der Einhaltung von Arbeitsrechten zu gewährleisten sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit und eine sichere Arbeitsumgebung zu fördern. Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte und unterstützen ihre Einhaltung. Jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit lehnen wir strikt ab. Darüber hinaus unterstützen wir als innovativer Maschinenbauer unsere Kunden weltweit, ihre wirtschaftliche Produktivität durch technologische Modernisierung und Innovation zu erhöhen und die Ressourceneffizienz in der Produktion Schritt für Schritt zu verbessern.



SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

Mit unseren Produktionslösungen und Dienstleistungen ermöglichen wir unseren Kunden in den Industrien Automobil und Elektromobilität, Batteriefertigung, Elektronik, Energie sowie Medizintechnik einen effizienteren Ressourceneinsatz und somit eine nachhaltigere Gestaltung ihrer Produktionsprozesse. Als Innovationstreiber konzentriert sich die Manz AG an den verschiedenen Entwicklungsstandorten auf die stetige Optimierung bewährter Lösungen sowie die Entwicklung neuartiger Technologien. Dabei setzen wir auf ein interdisziplinäres „R&D Council“, wodurch die unterschiedlichen Kompetenzen unserer Beschäftigten segmentübergreifend verzahnt werden. Insbesondere mit unseren innovativen Produktionslösungen für die Batteriefertigung sowie für unterschiedliche Komponenten in den Bereichen Automobilelektronik und dem elektrischen Antriebsstrang verhelfen wir der klimaneutralen Mobilität zum Durchbruch.



**SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz**

Als international tätiger Maschinenbauer sind wir uns unserer Verantwortung in Bezug auf Klima- und Umweltschutz bewusst. Wir haben daher vielfältige Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergriffen und es uns zum Ziel gesetzt, die THG-Emissionen (Scope 1 und 2) der Manz AG bis 2026 gegenüber 2020 in Abhängigkeit zum Umsatz um 21 % zu senken. Dies entspricht den Zielen der sogenannten „Science Based Targets“ (SBT) und steht damit im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen von 2015. Zudem unterstützen wir diverse Klimaprojekte in Entwicklungs- und Schwellenländern und gleichen somit einen Großteil unserer nicht vermeidbaren THG-Emissionen aus.

Stakeholder-Dialog

Manz pflegt einen kontinuierlichen Dialog mit wichtigen Stakeholder-Gruppen wie etwa den Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten oder Investoren, Analysten und Banken. Darüber hinaus stehen wir in permanentem Austausch mit weiteren Stakeholder-Gruppen wie unseren strategischen Partnern, Akteuren der Wissenschaft und Forschung, den Medien, der Politik auf kommunaler, regionaler und europäischer Ebene sowie mit Verbänden.

Wir beteiligen unsere Mitarbeitenden an der Weiterentwicklung unseres Unternehmens in Form von regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen zu aktuellen Themen. Die Durchführung und die Präsentation der Ergebnisse dieser Befragungen werden im Intranet veröffentlicht und in die jeweiligen Entscheidungsprozesse miteinbezogen. Zudem haben unsere Beschäftigten die Möglichkeit, Vorschläge im Rahmen des „Innovation Forums“ einzubringen. Das „Innovation Forum“ ist ein onlinebasiertes Diskussionsforum für Verbesserungsvorschläge der Mitarbeitenden, beispielsweise zu den Themen „neue Technologien, neue Märkte, potenzielle Neukunden“ sowie „allgemeine Verbesserungsvorschläge“. Zusätzlich zu diesen Maßnahmen bieten die Konzerngesellschaften den Beschäftigten weitere Möglichkeiten zur Beteiligung und zum Meinungsaustausch, zum Beispiel regelmäßige Mitarbeitertreffen und Feedback-Gespräche mit Vorgesetzten oder Gemeinschaftsveranstaltungen wie etwa Sommerfeste.

Service bei Manz beginnt und endet nicht mit der Auslieferung der Anlagen oder deren Einsatz in der Produktion. Wir verstehen uns als Entwicklungspartner, der gemeinsam mit unseren Kunden Lösungen erarbeitet. Deshalb unterstützen wir unsere Kunden bereits im Vorfeld in zahlreichen Entwicklungs- und Konstruktionsschritten. Mit unserem After-Sales Service sorgen wir zudem dafür, dass die Maschine nach Inbetriebnahme genau das tut, wofür sie angeschafft wurde: effizient arbeiten. Dabei kommt unser 24/7-Hotline- & Remote-Service zum Einsatz.

Erstmals haben wir 2022 unsere Kunden weltweit systematisch nach ihrer Zufriedenheit in der Zusammenarbeit mit Manz befragt. Neben der Gesamtzufriedenheit wurde dabei auch die Zufriedenheit mit unseren Leistungen, Produkten und Services in unterschiedlichen Projektphasen analysiert. Darüber hinaus wurden Verbesserungspotenziale identifiziert. Weitere Informationen zur Kundenzufriedenheitsumfrage finden sich auf den Seiten 9 und 10.

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.



20 Corporate
News und
Pressemitteilungen



3 Ad-hoc-
Mitteilungen



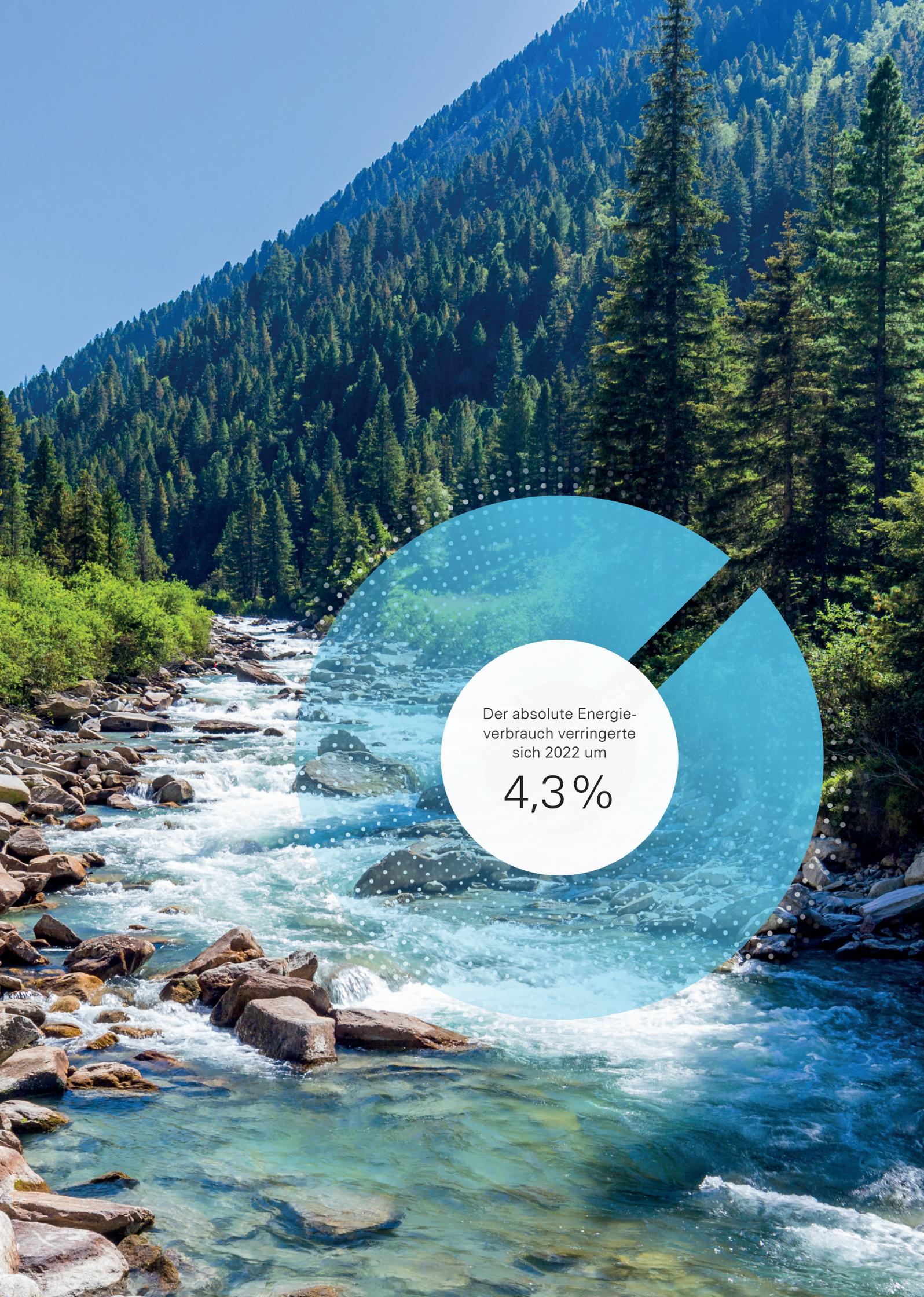
6 Kapitalmarkt-
konferenzen



4 Webcasts

In der folgenden Tabelle sind die Dialogangebote sowie wesentlichen Themen zu den einzelnen Stakeholder-Gruppen in der Übersicht dargestellt:

Stakeholder	Dialogangebot	Wesentliche Themen
Mitarbeitende	Persönlicher Dialog; Intranet; Austausch via Innovation Forum; Mitarbeitertreffen; Gemeinschaftsveranstaltungen	Vereinbarkeit Privatleben und Beruf; Arbeitgeberattraktivität; Personalentwicklung; Innovationsmanagement; Compliance; Arbeitsschutz und -sicherheit
Öffentlichkeit/ Gesellschaft	Medienarbeit; Website; Veranstaltungen	Förderung von Kultur und Sport sowie Gleichberechtigung und Diversität in der Gesellschaft; Arbeitgeberattraktivität
Kunden und Lieferanten	Persönlicher Dialog über Account Manager; Verhaltenskodex für Kunden und Lieferanten; Zufriedenheitsumfrage	Produkt- und Service-Portfolio; individuelle Lösungen; Kundenservice; Qualität; Lieferantensicherheit
Strategische Partner	Regelmäßiger Austausch in Steering Committees unter Beteiligung aller Partner	Gemeinsame Kundenprojekte; Geschäftsentwicklung; Projektfortschritte
Investoren, Analysten und Banken	Persönlicher Dialog per Telefon, E-Mail; Konferenzen oder Roadshows; Finanz- und Nachhaltigkeitsberichte; Website; Hauptversammlung; Kapitalmarkttag; Pressemitteilungen und Corporate News	Geschäftsmodell und -strategie; Geschäftsentwicklung; Corporate Governance; Geschäftsplanung und Risikomanagement
Medien	Pressemitteilungen und Corporate News; Medientermine	Geschäftsmodell und -strategie; Geschäftsentwicklung; technologische Neuerungen
Wissenschaft und Forschung	Forschungsprojekte	Entwicklung innovativer und effizienter Produktionsverfahren für Zukunftstechnologien
Politik	Regelmäßiger Austausch auf europäischer und Bundesebene wie auch auf kommunaler und regionaler Ebene	Aufbau einer industriellen Batteriezellfertigung in Deutschland und Europa; Förderung des Wirtschaftsstandorts Baden-Württemberg und der Region Neckar-Alb
Verbände	Regelmäßiger, branchenübergreifender Dialog im Rahmen von Verbandstreffen	Auf- und Ausbau des Netzwerks; Stärkung der Interessenvertretung auf politischer Ebene; Geschäftsmodell und -strategie



Der absolute Energie-
verbrauch verringerte
sich 2022 um

4,3%

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 2021 ein ambitioniertes Ziel gesetzt: Die Manz AG wird die THG-Emissionen im Gesamtkonzern in den nächsten Jahren deutlich reduzieren und nicht vermeidbare Emissionen durch die Unterstützung von Klimaschutzprojekten ausgleichen.

- Für das Jahr 2020 haben wir erstmals unseren CO₂-Fußabdruck gemäß den etablierten Standards des Greenhouse Gas Protocol ermittelt. Im Rahmen der Scope 1-Emissionen werden direkte Emissionen, insbesondere aus der stationären und mobilen Verbrennung von Brenn- und Treibstoffen, erfasst. Für die Scope 2-Emissionen werden die indirekten THG-Emissionen aus der Erzeugung von zugekauftem Strom und Wärme berücksichtigt und für die Scope 3-Emissionen ermitteln wir derzeit unsere Emissionen aus Geschäftsreisen, den Anfahrtswegen der Beschäftigten und eingekauften Arbeitsmaterialien.
- Unser Ziel bis 2026: die Scope 1- und 2-Emissionen in Abhängigkeit zum Umsatz um 21 % im Vergleich zu 2020 reduzieren. 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. Zusätzlich wollen wir die unter Scope 3 betrachteten Emissionsquellen schrittweise erweitern und so weit wie möglich reduzieren.

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 4 % auf ein neues Rekordtief von rund 26.400 m³ in 2022, von über 33.000 m³ in 2020.

Wir leisten unseren Beitrag



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

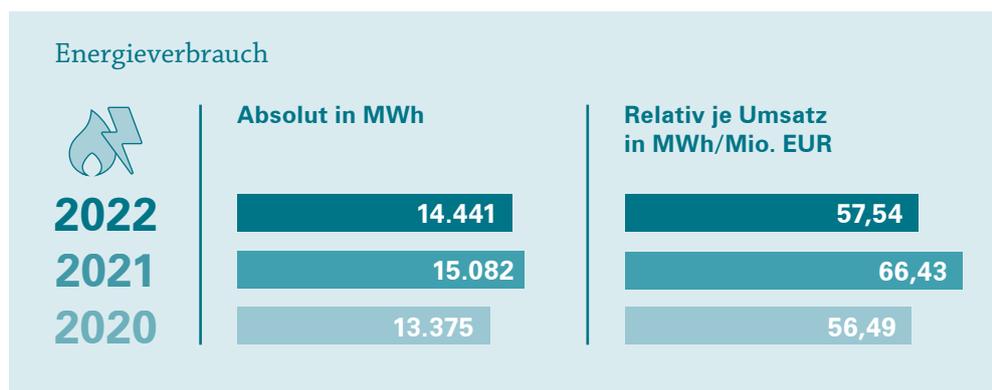
Umwelt- und Klimaschutz

Umwelt-Management-System

Potenzielle Umweltrisiken, die durch unsere unternehmerische Tätigkeit beispielsweise in den Bereichen THG-Emissionen oder Wasserverbrauch entstehen könnten, werden jährlich im Rahmen des Risikomanagementsystems evaluiert. 2022 wurden dabei keine wesentlichen Umweltrisiken identifiziert. Dennoch nehmen wir unsere Verantwortung für ein nachhaltiges Wirtschaften ernst und haben deshalb diverse Ziele und Maßnahmen für die verschiedenen Teilbereiche des Umweltschutzes festgelegt. So haben wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie ein effizientes Ressourcenmanagement, die Steigerung der Energieeffizienz, die Reduktion von THG-Emissionen sowie des Wasserverbrauchs als wichtige Ziele definiert. Darüber hinaus verbessern wir indirekt den Ressourceneinsatz unserer Maschinen zur Herstellung der Endprodukte auf Basis stetig weiterentwickelter mittelfristiger Entwicklungsroadmaps.

Energieverbrauch

Der absolute Energieverbrauch reduzierte sich 2022 um 4,3% auf 14,4 GWh (Vorjahr: 15,1 GWh). Umsatzbezogen ergab sich ein noch deutlicherer Rückgang um 13,4% auf 57,5 MWh/Mio. EUR (Vorjahr: 66,4 MWh/Mio. EUR), womit das Ziel einer Verbrauchssenkung im zurückliegenden Geschäftsjahr erreicht werden konnte.



Ziel

Kontinuierliche Senkung des Energieverbrauchs je Umsatz im Vergleich zum Vorjahr

Der Anteil erneuerbarer Energien am gesamten Strombedarf lag 2022 bei 68,5% (Vorjahr: 64,2%). Somit haben wir unser Ziel eines Anteils erneuerbarer Energien am gesamten Stromverbrauch von über 50% erreicht. 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 Reutlingen, Deutschland und Suzhou, China. Mit zwei PV-Anlagen wurden am Stammsitz in Reutlingen rund 12,5 MWh

Strom erzeugt (Vorjahr: 11,5 MWh), die vollständig in das Stromnetz eingespeist wurden. Am Standort in China wurde in 2022 mit 1.281 MWh ein substantieller Anteil des eigenen Strombedarfs mittels Photovoltaik erzeugt (Vorjahr: 753 MWh).

Der Benzin- und Dieserverbrauch der Dienstwagenflotte nahm im Jahr 2022 geringfügig um 0,4% im Vergleich zum Vorjahr zu. Der Gesamtverbrauch belief sich auf 163.582 Liter (Vorjahr: 162.994 Liter). In Relation zur gesamten Fahrzeugflotte ergibt sich ein Wert von rund 1.128 Litern pro Fahrzeug (Vorjahr: 1.065 Liter). Der Hauptgrund für den Anstieg ist die Zunahme der Reisetätigkeiten, die aufgrund der Corona-Pandemie im Jahr 2021 stark eingeschränkt waren. Zur Erhebung des Gesamtenergieverbrauchs des Manz-Konzerns wurde der Benzin- und Dieserverbrauch nach den Vorgaben der Alliance for Sustainability Leadership in Education in MWh umgerechnet. Mehr über das Thema THG-Emissionen erfahren Sie auf Seite 20 dieses Berichts.



Ziel

**Benzin-/Kraftstoff-
verbrauch**

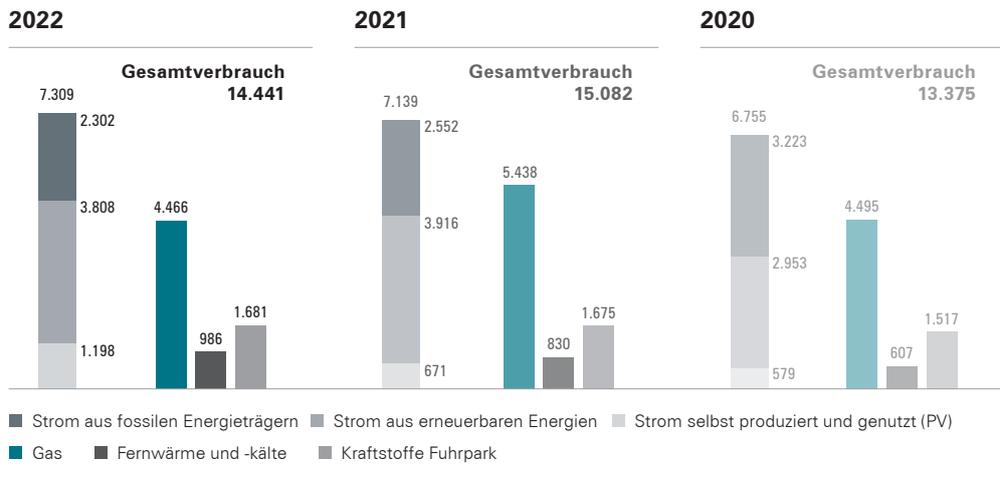
Reduzierung des Verbrauchs um 10% im Vergleich zum Vorjahr (relativ zur Anzahl der Autos)

Strom

Kontinuierliche Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien

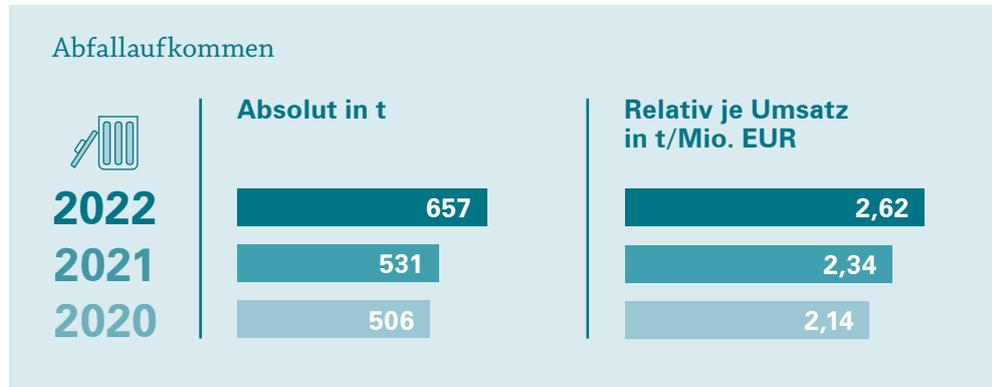
Energieverbrauch nach Kategorien

in MWh



Abfallaufkommen und Recycling

Die Abfallmenge im Gesamtkonzern (ohne die reinen Vertriebsstandorte USA und Indien) erhöhte sich 2022 bezogen auf den Gesamtumsatz um 12,0% auf 2,62 t/Mio. EUR (Vorjahr: 2,34 t/Mio. EUR). Die größten Anteile hatten Altmetall mit 42% (Vorjahr: 36%), Restmüll mit 19% (Vorjahr: 24%) und Holz mit 10% (Vorjahr: 7%). Die absolute Abfallmenge stieg um rund 24% von 531 Tonnen im Jahr 2021 auf 657 Tonnen im Jahr 2022. Diese Zunahme ist im Wesentlichen auf das höhere Projektaufkommen, vor allem in Deutschland, China und Taiwan, zurückzuführen. Weitere Sondereffekte betreffen die Lagerbereinigung sowie eine erhöhte Abfallmenge im Rahmen von Umzugsaktivitäten. Damit wurde das Ziel einer Reduktion der Abfallmenge deutlich verfehlt. Die Quote der verwendeten recycelten Materialien sank von 3,6% im Vorjahr auf 2,0% im Jahr 2022.

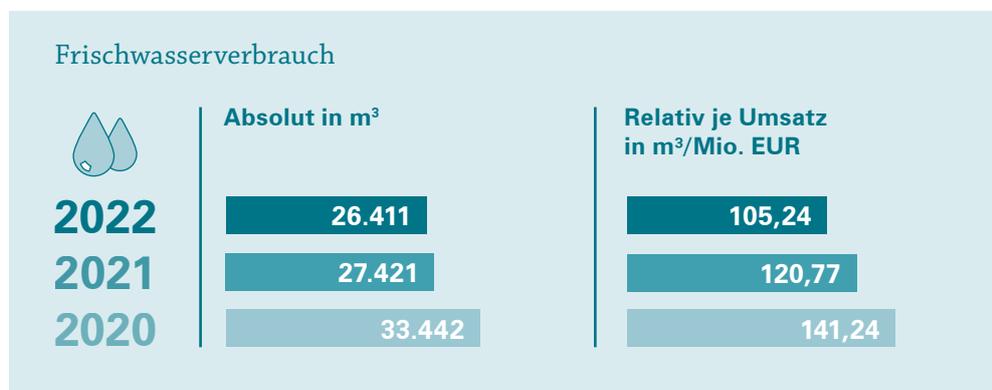


Ziel

Kontinuierliche Reduzierung der Abfallmenge je Umsatz im Vergleich zum Vorjahr

Wasser- und Ressourcenschutz

Im Vergleich zum Vorjahr konnte der Frischwasserverbrauch in Relation zum Umsatz erneut um weitere 12,9% auf 105,2 m³/Mio. EUR reduziert werden (Vorjahr: 120,8 m³/Mio. EUR) und lag damit auf dem niedrigsten Stand seit Beginn der Erfassung des konzernweiten Wasserverbrauchs – das Ziel einer kontinuierlichen Wasserverbrauchsreduktion konnte für 2022 damit erreicht werden.



Ziel

Kontinuierliche Reduzierung des Frischwasserverbrauchs je Umsatz im Vergleich zum Vorjahr

Treibhausgas-Emissionen

Um ein möglichst präzises Bild der durch unsere Geschäftstätigkeit verursachten THG-Emissionen zu erhalten, erstellen wir seit dem Geschäftsjahr 2020 eine Treibhausgasbilanz (THG-Bilanz). In dieser Bilanz werden die Emissionsquellen gemäß den etablierten Standards des Greenhouse Gas Protocol berücksichtigt. Sie umfassen die Emissionen aus Scope 1, Scope 2 und Teile aus Scope 3. Durch diese Herangehensweise haben wir uns ein Bild über unsere THG-Emissionen verschafft, das auch teilweise die Emissionen in unserer Wertschöpfungskette umfasst. Im Rahmen der Scope 1-Emissionen werden direkte THG-Emissionen aus der stationären und mobilen Verbrennung von Brenn- und Treibstoffen sowie

aus Verflüchtigungen von Kühl- und Kältemitteln erfasst. Für die Scope 2-Emissionen werden die indirekten THG-Emissionen aus der Erzeugung von zugekauftem Strom und Wärme berücksichtigt und für die Scope 3-Emissionen ermitteln wir derzeit unsere Emissionen insbesondere aus Geschäftsreisen, den Anfahrtswegen der Beschäftigten und eingekauften Arbeitsmaterialien (u. a. Hardware- und Verbrauchsmaterialien). Die unter Scope 3 betrachteten Emissionsquellen wollen wir schrittweise erweitern, um ein noch umfassenderes Bild der Emissionen auch in unserer Wertschöpfungskette zu erhalten.



Ziel

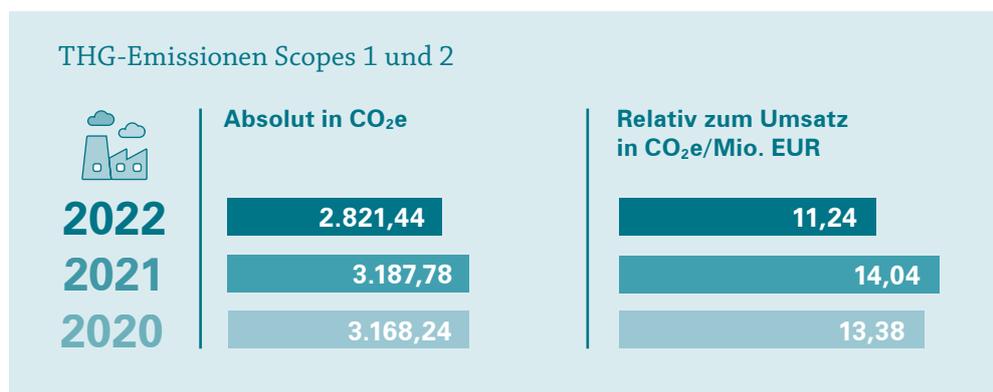
Senkung des CO₂-Äquivalents in Abhängigkeit zum Umsatz um 21 % bis 2026



Für das Jahr 2022 hat die mit dem CO₂-Rechner der KlimAktiv gGmbH auf Basis des operationellen Kontrollansatzes erstellte THG-Bilanz einen Gesamtwert von 7.425,66 Tonnen CO₂-Äquivalent (t CO₂e) ergeben. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht das einer Zunahme von 5,2 % (2021: 7.319,13 t CO₂e). Der Hauptgrund dafür ist der deutliche Anstieg bei Geschäftsreisen, wobei die Reisetätigkeiten im Jahr 2021 aufgrund der Corona-Pandemie stark eingeschränkt waren. Ebenfalls zugenommen haben die Emissionen durch die Anfahrtswege der Beschäftigten, was insbesondere in der Zunahme der Beschäftigtenzahl begründet ist. Hier wollen wir durch Sensibilisierungsmaßnahmen der Belegschaft sowie die gezielte Unterstützung nachhaltiger Mobilitätsangebote gegensteuern. Es ist zu beachten, dass die hier dargestellten Werte für 2020 und 2021 mit dem ab diesem Jahr verwendeten CO₂-Rechner nachberechnet wurden. Die im Nachhaltigkeitsbericht 2021 ausgewiesenen Werte weichen insbesondere aufgrund unterschiedlicher Emissionsfaktoren ab, da die THG-Bilanz im letzten Jahr durch einen anderen Dienstleister erstellt wurde. Zudem wurden die aufgrund der Standardisierung des Reportings angepassten Aktivitätsdaten bei den Geschäftsreisen einiger Tochtergesellschaften bei der Nachberechnung berücksichtigt.

Da wir die unter Scope 3 betrachteten Emissionsquellen schrittweise erweitern wollen, beziehen wir unser Ziel, die THG-Emissionen in Abhängigkeit zum Umsatz im Vergleich zu 2020 um 21 % bis 2026 zu senken, auf die Scope 1- und 2-Emissionen, um eine Vergleichbarkeit zu ermöglichen. 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 THG-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. Für das Basisjahr 2020 ergeben sich THG-Emissionen aus den

Scopes 1 und 2 in Höhe von 3.168,24 t CO₂e. Im Jahr 2022 betrug die THG-Emissionen aus den Scopes 1 und 2 2.821,44 t CO₂e, woraus sich ein Rückgang von 11 % im Vergleich zum Vorjahr sowie zum Basisjahr 2020 ergibt. Im Verhältnis zum Umsatz waren die THG-Emissionen aus den Scopes 1 und 2 im Jahr 2022 ebenfalls rückläufig, und zwar um 20 % im Vergleich zum Vorjahr bzw. 16 % im Vergleich zum Basisjahr 2020.



Ziel

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

Auch die Kategorien der Scope 3-Emissionen werden von uns regelmäßig überwacht, mit dem Ziel die Emissionen so weit wie möglich zu reduzieren, beispielsweise durch Sensibilisierungsmaßnahmen der Beschäftigten. Darüber hinaus unterstützen wir seit 2021 diverse Klimaprojekte in Entwicklungs- und Schwellenländern, um einen zusätzlichen aktiven Beitrag zu mehr Klimaschutz und den Sustainable Development Goals (SDGs) der UN zu leisten. Dadurch gleicht Manz sämtliche Scope 1 und Scope 2 sowie ausgewiesene Scope 3 THG-Emissionen aus. Konkret wurden 2022 ein Waldschutz-Projekt in Brasilien sowie ein Wasserkraft-Projekt in Indien unterstützt und damit THG-Emissionen in Höhe von 6.666 CO₂e ausgeglichen. Beide Projekte sind nach dem Verified Carbon Standard (VCS) zertifiziert.



Der Frauenanteil in
Führungspositionen
liegt in 2022 bei

12,4%

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 Beschäftigte aus 34 verschiedenen Nationen tätig.

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. Die Beschäftigten 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 Belegschaft nach Beschäftigungsart und Geschlecht widerspiegeln. Im zurückliegenden Geschäftsjahr konnten wir in diesem Zusammenhang den Anteil von Frauen leicht steigern, während die Zahl der Leiharbeitskräfte zugenommen hat.

- Wir wollen prekäre Arbeitsverhältnisse vermeiden und Beschäftigte bevorzugt fest an uns binden. Allerdings haben Auftragsspitzen zu einer temporären Zunahme der nicht fest angestellten Beschäftigten von 400 Personen in 2021 auf 501 Personen in 2022 geführt.
- 268 Frauen bzw. rund 18 % weibliche Beschäftigte in 2022: Das entspricht einem Plus von 9,4% im Vergleich zu 2021. Manz liegt damit über dem bundesweiten Durchschnitt von 11,3% Frauenanteil im Maschinenbau.

Corporate Citizenship

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 verpflichtet, insbesondere Art. 1 der Erklärung „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren“. Entsprechend wird Diskriminierung im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen 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.

Den gewählten Mitarbeitervertretungen obliegt es gleichzeitig, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Eingliederung schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen, die Beschäftigung älterer Kolleginnen und Kollegen im Betrieb, die Integration von Beschäftigten verschiedener Nationalitäten im Betrieb und das Verständnis aller Beschäftigten untereinander sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern.

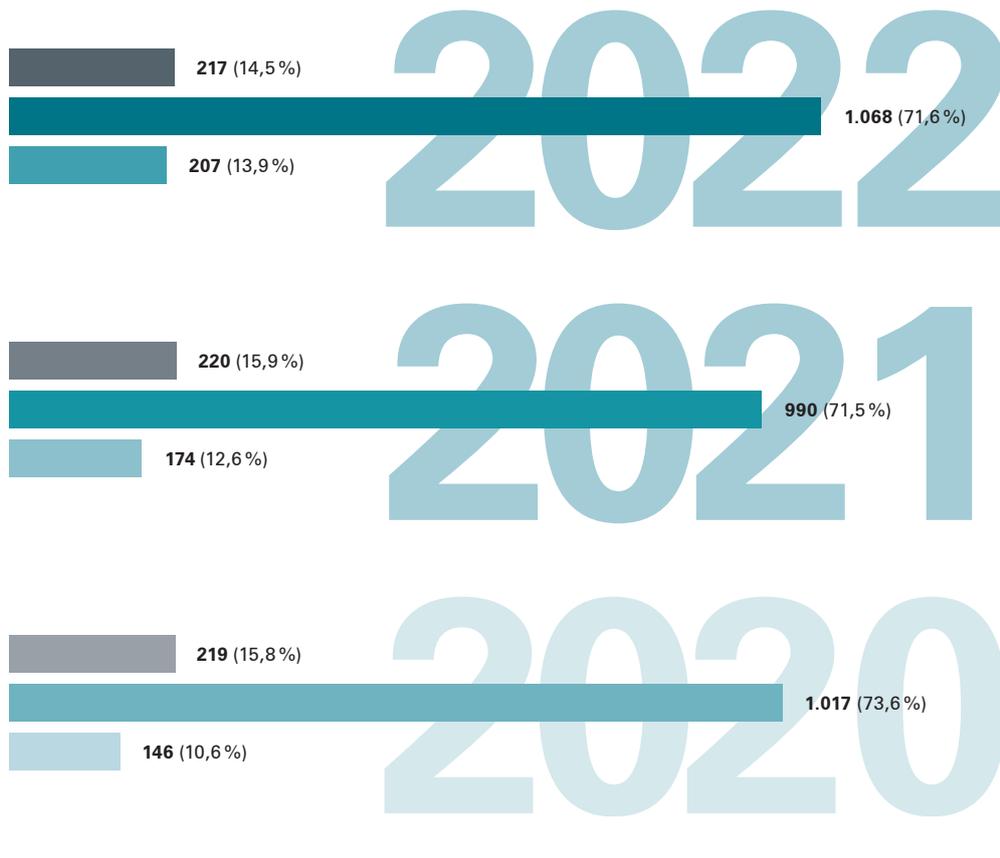
Sollten sich Beschäftigte dennoch benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen, können sie sich stets vertrauensvoll an die zuständigen Stellen des Betriebs wenden. Auf Wunsch stehen ihnen dabei auch die Mitarbeitervertretungen unterstützend oder vermittelnd zur Seite. Diese Kultur des gegenseitigen Vertrauens und Respekts spiegelt sich auch in unserer über Geschlechter, Nationalitäten und Altersgruppen hinweg diversifizierten Belegschaft wider.

Zusammensetzung der Belegschaft

Als Hightech-Maschinenbauer beschäftigten wir zum Ende des Geschäftsjahres 2022 in acht verschiedenen Ländern (Deutschland, China, Indien, Italien, Slowakei, Taiwan, Ungarn, USA) insgesamt 1.492 fest angestellte Mitarbeitende (Vorjahr: 1.384). Die Anzahl der nicht fest angestellten Mitarbeitenden erhöhte sich 2022 auf 501 Personen (Vorjahr: 400 Personen), was einer Quote von 25,1 % aller Beschäftigten entspricht (Vorjahr: 22,4 %). Der Anstieg ist einerseits auf den Ausgleich von Auftragsspitzen durch Leiharbeitskräfte in unserem dynamischen Geschäft zurückzuführen. 2022 beschäftigte Manz insgesamt 320 Leiharbeitskräfte (Vorjahr: 251). Andererseits konnten wir deutlich mehr Studierenden die Möglichkeit geben, Praxiserfahrung in der Wirtschaft zu sammeln. Die Gesamtzahl der beschäftigten Studierenden betrug im Jahr 2022 114 (Vorjahr: 82).

Arten der Beschäftigung

■ Führungskräfte ■ Angestellte ■ Sonstige Beschäftigte



Im Jahr 2022 waren 268 der Festangestellten weiblich, womit der Frauenanteil unter den Festangestellten leicht von 17,7% im Vorjahr auf 18,0% gestiegen ist. Damit hat sich Manz im Berichtszeitraum dem mittelfristig gesetzten Ziel eines Frauenanteils von 25% im Unternehmen marginal genähert, liegt aber deutlich über dem deutschen Branchendurchschnitt im Maschinenbau. Laut einer Umfrage des Branchenverbands VDMA unter 520 Mitgliedsunternehmen vom Juni 2022 lag der Frauenanteil unter den 180.000 Ingenieurinnen und Ingenieuren in der Branche bei 11,3%. Bei den Führungskräften der Manz-Gruppe sank der Frauenanteil im Berichtszeitraum geringfügig auf 12,4% (Vorjahr: 12,7%).

Das Durchschnittsalter der männlichen Mitarbeiter belief sich 2022 auf 41,1 Jahre (Vorjahr: 40,9 Jahre), das der Mitarbeiterinnen auf 40,3 Jahre (Vorjahr: 40,5 Jahre). Wir sehen uns mit dieser Altersstruktur weiterhin gut aufgestellt, die anstehenden Herausforderungen in unseren sich dynamisch entwickelnden Märkten erfolgreich zu meistern.



**Führungskräfte
männlichen
Geschlechts**

2022: 87,6 %
von 217 Führungskräften

2021: 87,3 %
von 220 Führungskräften

2020: 90,0 %
von 219 Führungskräften

**Angestellte
Personen männlichen
Geschlechts**

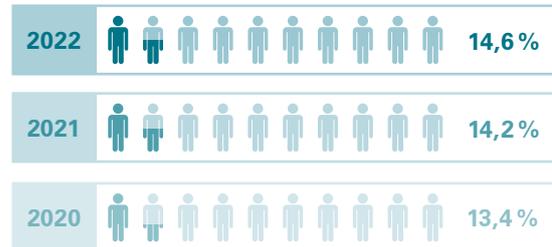
2022: 82,0 %
von 1.492 angestellten
Personen

2021: 82,3 %
von 1.384 angestellten
Personen

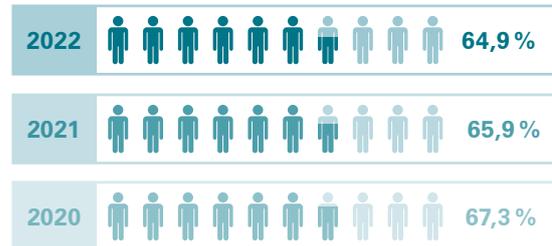
2020: 82,4 %
von 1.382 angestellten
Personen

Altersverteilung

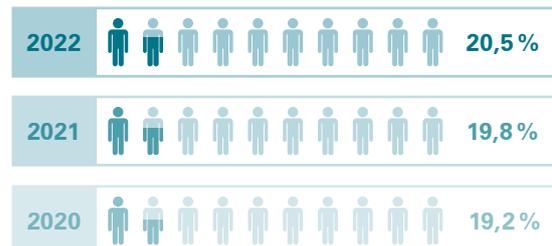
< 30 Jahre



30–50 Jahre



> 50 Jahre



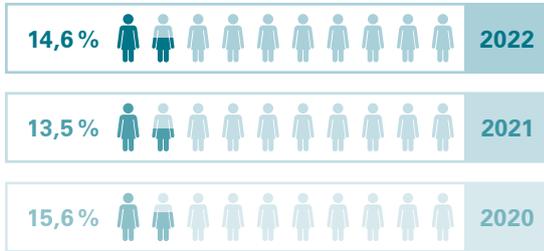


Ziel

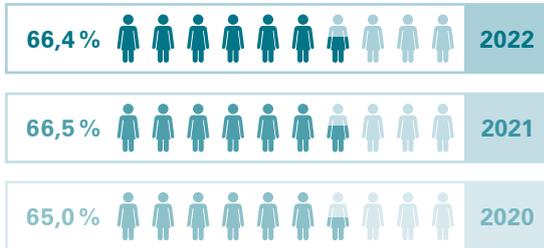
Frauenquote 25 %
(mittelfristig)

Altersverteilung

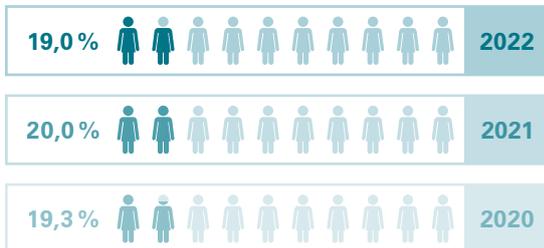
< 30 Jahre



30–50 Jahre



> 50 Jahre



Angestellte
Personen weiblichen
Geschlechts

2022: 18,0 %
von 1.492 angestellten
Personen

2021: 17,7 %
von 1.384 angestellten
Personen

2020: 17,6 %
von 1.382 angestellten
Personen



Ziel

Frauenquote
Führungskräfte
25 %
(mittelfristig)

Führungskräfte
weiblichen
Geschlechts

2022: 12,4 %
von 217 Führungskräften

2021: 12,7 %
von 220 Führungskräften

2020: 10,0 %
von 219 Führungskräften





Ziel

Arbeitsverhältnisse

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

Praktika

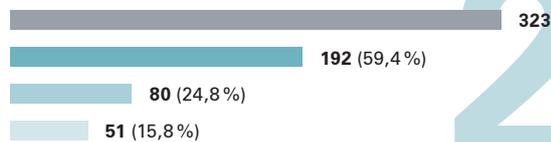
Beschränkung der Praktikumsdauer

Befristung

Jahresverträge sollen nach Verlängerung in ein festes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden.

Nicht festangestellte Beschäftigte

■ Gesamt ■ Leiharbeitskräfte ■ Studierende ■ Freelancer



Mitarbeiterförderung

Qualifizierung und Entwicklung

Hinsichtlich der langfristigen Mitarbeiterbindung liegt der Schwerpunkt der Manz AG – neben der Schaffung eines sicheren Arbeitsumfelds (mehr dazu auf den Seiten 33 bis 35) – 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. Unser Ziel ist es, möglichst allen Beschäftigten im Konzern ein adäquates Weiterbildungsangebot zu machen, das je Beschäftigtem mindestens 16 Wochenstunden – also zwei Arbeitstage – im Jahr umfasst.

Im Jahr 2022 konnten wir diesen Zielwert deutlich übertreffen. Insgesamt fanden im Berichtszeitraum 28.902 Fortbildungsstunden statt (Vorjahr: 17.768). Dies entspricht einer

durchschnittlichen Fortbildungsdauer je beschäftigter Person von rund 20 Stunden (Vorjahr: 13 Stunden). Die signifikante Zunahme der durchschnittlichen Fortbildungsstunden kann in erster Linie mit dem Wegfall der Restriktionen infolge der Entspannung des Pandemiegeschehens erklärt werden.

Um unsere Mitarbeitenden stetig zu fördern und sie auf ihren Karrierewegen zu stärken, haben wir bereits vor Jahren die Manz Academy gegründet. In der Manz Academy organisieren und steuern wir die internen und externen Weiterbildungsmaßnahmen für unsere Angestellten. Die in der Manz Academy angebotenen Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen orientieren sich an den Anforderungsbedarfen der Mitarbeitenden und sind in Qualifizierungskategorien, wie z. B. technische Produktschulungen, Methoden und Soft-Skill-Trainings oder Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen gebündelt. Ziel ist es, dass die Maßnahmen sowohl den Beschäftigten als auch dem Unternehmen Nutzen stiften. Im Jahresgespräch zwischen den Führungskräften und den Beschäftigten werden die Weiterbildungsmaßnahmen besprochen und rückblickend bewertet.

Die Schwerpunkte der Manz Academy lagen im Jahr 2022 auf:

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

An unseren Standorten in China und Taiwan haben im Jahr 2022 erste Trainings und Testphasen zum Lernportal stattgefunden. An den europäischen Standorten werden über das Lernportal seit dem abgelaufenen Geschäftsjahr bereits erste Module, z. B. zur Arbeit mit OneDrive, angeboten. Der Roll-out des globalen Lernportals ist in weiteren Schritten im Jahr 2023 geplant. Darüber hinaus haben wir im Juni 2022 eine E-Learning-Plattform eingeführt, auf der regelmäßig neue Lerninhalte angeboten werden.

Im Rahmen der Optimierung des Projektmanagements wurden im Berichtszeitraum Schulungen für Projektmanager u. a. zu Gate-Prozessen, zum Führen ohne Vorgesetztenfunktion und zum SAP-Management bzw. Controlling angeboten. Weitere Maßnahmen in diesem Bereich umfassten im Jahr 2022 die Durchführung von Trainings für Technische Projektmanager sowie Workshops zum Thema „Agiles Projektmanagement“, die jeweils mit externen Trainern durchgeführt wurden.

Weitere mehrtägige Trainings fanden auch im Bereich Product Lifecycle Management sowie für unsere internationalen Führungskräfte statt. Auf Ebene der Führungskräfte wurde mit der Initiative „Leadership @ Manz“ bereits ein internationales Führungskräfte-Entwicklungsprogramm etabliert. In diesem Rahmen fand im Berichtsjahr ein Trainingsprogramm mit

Kolleginnen und Kollegen aus Italien, der Slowakei und Reutlingen in drei Modulen à zwei Tagen mit einer externen Trainerin statt. Neben den klassischen Präsenzseminaren wird weiterhin auch auf Training-on-the-Job, Coachings als individuelle Entwicklungsmaßnahme und zunehmend auch auf E-Learning-Kurse gesetzt.

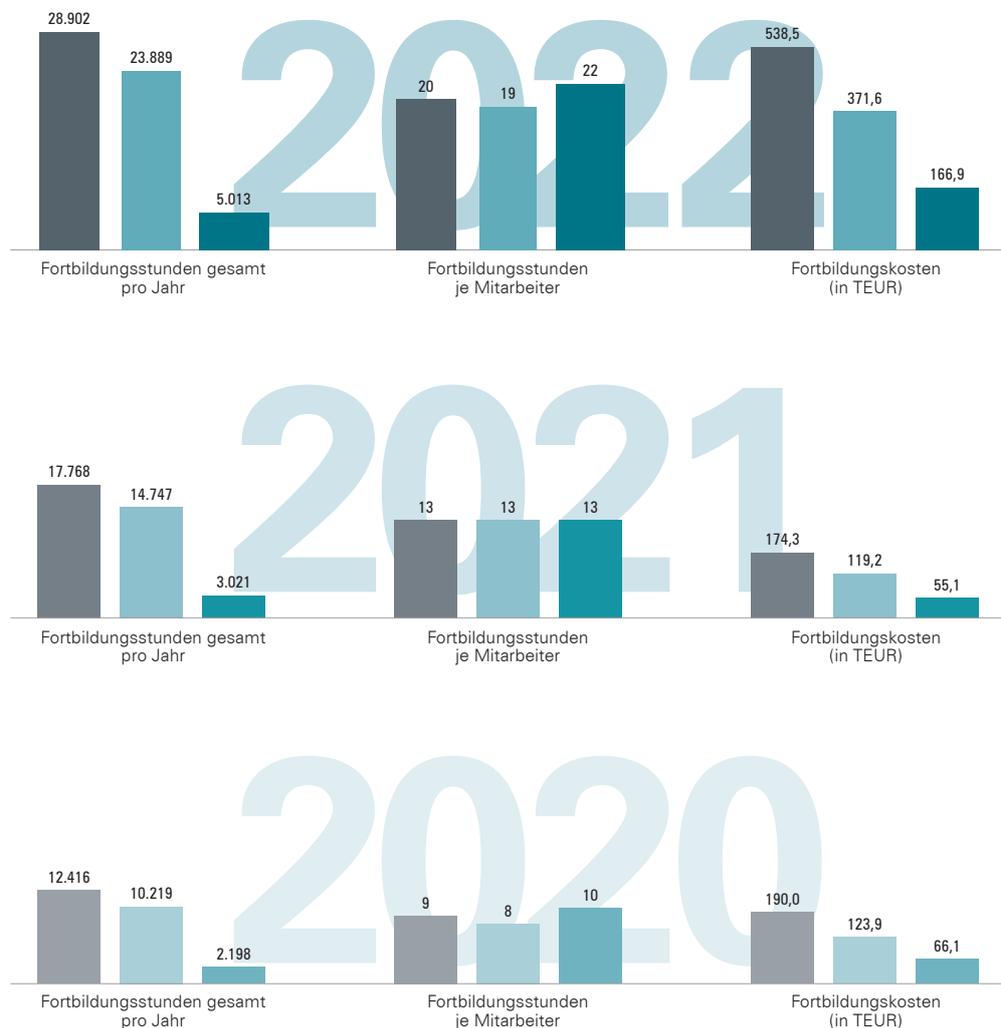


Ziel

Durchschnittlich
mindestens 2 Arbeits-
tage Schulung pro
Mitarbeiter

Fortbildung

■ Gesamt ■ Angestellte ■ Führungskräfte



Im Jahr 2023 wird die Manz Academy – auch ausgehend von einer großen Resonanz unserer Beschäftigten – einen zusätzlichen Schwerpunkt auf Angebote zur Gesundheitsförderung legen. Durch regelmäßige und transparente Kommunikation zur Manz Academy und den angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten, etwa über unser Intranet oder im Rahmen des Onboardings, wollen wir die Mitarbeiterbindung weiter stärken. Darüber hinaus wird die Manz Academy Workshops mit dem Fokus „Culture & Change“ anbieten.

Vor dem strategischen Hintergrund, Beschäftigte 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.

Arbeitnehmerbelange

Wir achten alle geltenden Gesetze zum Arbeitnehmerrecht in Deutschland, in den Ländern, in denen unsere Tochtergesellschaften ansässig sind sowie überall dort, wo wir geschäftlich tätig sind. Wir achten ferner das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit, wie es in den nationalen Gesetzen der Länder festgelegt ist, in denen unsere Standorte liegen. Dies beinhaltet grundsätzlich auch, dass wir unsere Mitarbeitenden nicht daran hindern, sich zur Wahrung oder Durchsetzung ihrer Interessen zusammenzuschließen. Zur Wahrnehmung der Belange unserer Beschäftigten haben wir in allen Konzerngesellschaften Gremien gebildet, etwa in Deutschland die freiwillige Mitarbeitervertretung.

Die Mitarbeitervertreter am Standort Deutschland werden von der Belegschaft gewählt. Sie sind Ansprechpartner für alle Mitarbeitenden und vertreten deren Interessen gegenüber dem Unternehmen. Alle Beschäftigten haben zudem das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn sie sich von Vorgesetzten oder von anderen Angehörigen des Betriebs benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen. Sofern es notwendig ist, dass Beschwerden bei den zuständigen Stellen unter Anwesenheit der Person geklärt werden müssen, die die Beschwerde vorgebracht hat, kann sie ein Mitglied der Mitarbeitervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen. Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen den Beschäftigten 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 die Beschäftigten bei Problemen am Arbeitsplatz
- Vermittler zwischen Beschäftigten und Führungskräften, Vorstand bzw. Geschäftsführern
- Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Betriebsvereinbarungen
- Überprüfung der Gleichstellung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
- 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 Mitarbeitenden und deren Interessenvertretungen gepflegt. Zudem verfügt jede Gesellschaft über zentrale Ansprechpersonen zu Spezialthe-

men wie etwa Gleichbehandlung, Arbeitssicherheit oder Gesundheit. Gemeinsam mit den Interessenvertretungen der Beschäftigten schaffen wir zuverlässige Arbeitsbedingungen.

Flexibilisierung der Arbeitszeit

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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 entscheiden die Beschäftigten eigenverantwortlich über ihre Arbeitszeiten während der Rahmenarbeitszeit. Im Mittelpunkt stehen die Ergebnisorientierung und Erreichung der Unternehmens- und Abteilungsziele sowie der individuellen Ziele. Mehr geleistete Arbeitszeit können alle Beschäftigten durch Freizeit ausgleichen. Ein Wechsel zwischen Arbeitszeitkonto und EVA kann einmal jährlich vereinbart werden.

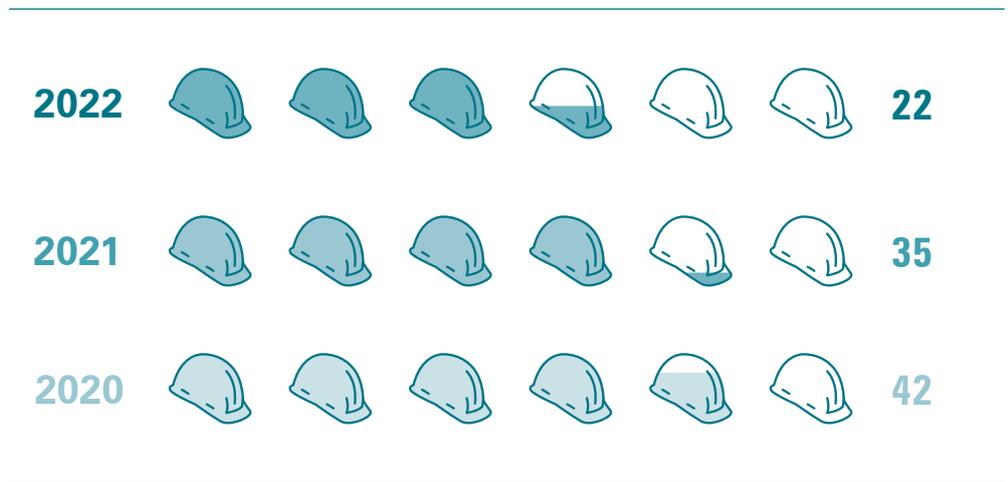
Arbeitssicherheit und Gesundheit

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 wir 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 Mitarbeitenden durch eine enge Begleitung und Betreuung durch Fachpersonal erfolgt. Jede einzelne Person fördert die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in ihrem Arbeitsumfeld zudem, indem sie sich durch den Verhaltenskodex dazu verpflichtet, alle geltenden Vorschriften einzuhalten. Stellen Beschäftigte fest, dass Einrichtungen sicherheitstechnisch nicht einwandfrei sind, so haben sie diesen Mangel unverzüglich ihren Vorgesetzten zu melden.

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

Konzernweit sank die durchschnittliche Unfallquote (Anzahl Unfälle im Verhältnis zu Anzahl Mitarbeiter) im Jahr 2022 signifikant auf 1,47 % (Vorjahr: 2,5%). In absoluten Zahlen verzeichnete Manz an allen Standorten weltweit 22 Unfälle. Gerechnet auf die damit verbundenen Ausfalltage (Anzahl unfallbedingter Fehltage im Vergleich zur Gesamtanzahl der Arbeitstage) lag die Quote bei 0,04 % (Vorjahr: 0,06 %).

Anzahl der Unfälle pro Jahr



Unfallquote

in %



Neben den Maßnahmen zur Sicherheit am Arbeitsplatz fördern wir auch die allgemeine Gesundheit unserer Beschäftigten durch zahlreiche länderspezifische Angebote. So bieten wir unseren Angestellten 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 während der Corona-Pandemie allen Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben, sich gegen Covid-19 impfen zu lassen.

Der Betriebsarzt ist für alle Mitarbeitenden bei akuten Fragestellungen täglich in der Praxis erreichbar. Darüber hinaus wird monatlich eine Sprechstunde im Betrieb angeboten. 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. Unsere Mitarbeitenden unterstützen wir beispielsweise auch durch vergünstigte Fitness- und Wellnessangebote oder das Leasing eines JobRads.

Gesellschaftliches 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.

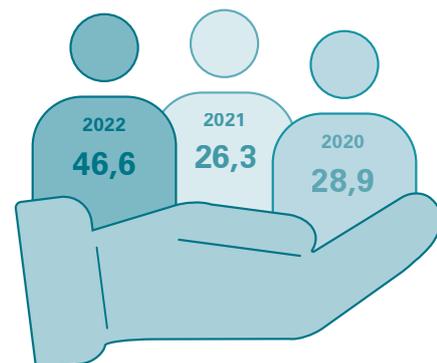
Spenden an gemeinnützige Organisationen

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 Mitarbeitenden ehrenamtlich tätig sind, durch finanzielle Zuwendungen. Darüber hinaus wird die Manz AG ihrer sozialen Verantwortung durch die jährliche Unterstützung von sozialen Einrichtungen gerecht. Vier internationale Niederlassungen der Manz-Gruppe sowie die Manz AG in Deutschland spendeten 2022 zusammen insgesamt rund 46.600 EUR (Vorjahr: 26.300 EUR).

Darunter befanden sich am Standort Deutschland sechs Spenden an lokal ansässige gemeinnützige Organisationen.

Unterstützung von sozialen Einrichtungen

in TEUR





Sowohl die Reutlinger Tafel und die Tübinger Tafel als auch die Hospize in Reutlingen und Tübingen, das Frauenhaus Reutlingen und die Organisation Frauen-helfen-Frauen wurden von uns mit einer Spende über jeweils 5.000 EUR unterstützt.

Mitgliedschaften in Verbänden

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. Weiterhin ist die Manz AG Mitglied im Unternehmensverband Südwest (USW), einem Interessenverband mit sozialpolitischer Ausrichtung, spezialisiert auf Fragen des Arbeitsrechts, der sozialen Sicherung, der Arbeitspolitik sowie der Fachkräftesicherung.

Politische Spenden

Spenden an Parteien oder Politiker wurden 2022 weder direkt noch indirekt vorgenommen.



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 2022 nicht aufgetreten.

Governance und Compliance

Nachhaltige Vergütungsstrukturen

Zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung gehören transparente, leistungsgerechte und an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung orientierte Vergütungsstrukturen. Unsere Führungskräfte und Beschäftigten beteiligen wir daher auch direkt am Erfolg des Unternehmens auf Basis bestimmter Finanzkennzahlen für den Konzern.

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

Zur Sicherstellung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022 einen Horizontal- und einen Vertikalvergleich durchgeführt. Die Überprüfung der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2022 hat ergeben, dass die sich aus der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022 ergebende Vorstandsvergütung angemessen ist.

Darüber hinaus erhält der Vorstand der Manz AG neben erfolgsunabhängigen Komponenten auch eine variable Vergütung. Die variable Vergütung umfasst neben finanziellen Leistungskriterien insbesondere auch variable Komponenten, die sich an nichtfinanziellen unternehmerischen Ressortzielen orientieren. Mit den nichtfinanziellen Leistungskriterien soll entsprechend dem Unternehmensziel einer nachhaltigen Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Manz AG die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf die strategische, technische und strukturelle Entwicklung des Unternehmens einschließlich der Bereiche Umwelt, Soziales und Governance gefördert werden. Hierbei handelt es sich jeweils um individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder.

Über die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Vorstand und Aufsichtsrat berichten wir ausführlich und transparent in unserem Vergütungsbericht auf der Website www.manz.com im Bereich „Investor Relations“ in der Rubrik „Corporate Governance / Vergütung“.

Compliance-Management

Die Manz-Gruppe verfügt konzernweit über ein Compliance-System, mit dem wir sicherstellen, dass Gesetzesverstöße vermieden sowie Verhaltensstandards und unternehmensinterne Richtlinien eingehalten werden. Viermal jährlich findet im Rahmen unseres Risikomanagementsystems eine Evaluierung der Effektivität unseres Compliance-Systems statt. In den vergangenen Jahren haben wir dabei keine wesentlichen Verstöße festgestellt. Zudem haben wir unternehmensintern ein konzernweites anonymes Whistleblower-System eingerichtet, über das jeder mutmaßliche oder tatsächliche Verstoß gegen Gesetze oder unsere Unternehmensrichtlinien gemeldet werden kann. Korruptionsfälle oder Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften sind 2022 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 bei der konkreten Umsetzung des Verhaltenskodex in bestimmten Situationen benötigen, können sich unsere Mitarbeiter jederzeit an unseren zentralen Compliance-Ansprechpartner bzw. an lokale Compliance-Ansprechpartner in den einzelnen Tochtergesellschaften 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 „Profil & Konzernstruktur“ unter „Downloads“ heruntergeladen werden. Zudem 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.

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 & Konzernstruktur“ zum Download zur Verfügung steht. Mit diesem Verhaltenskodex unterstreichen wir die Bedeutung und unser Verständnis unseres Wertesystems, dessen Einhaltung wir von allen Geschäftspartnern erwarten. Ausführliche Informationen zum Thema „Nachhaltige Lieferkette“ finden sich auf der Seite 43.

Management von Nachhaltigkeitsrisiken

Unser Risikomanagementsystem ist in unsere gesamte Aufbau- und Ablauforganisation eingebettet. Es besteht aus einer Vielzahl von Bausteinen, die in unserem Geschäftsbericht detailliert erläutert werden. Zu diesen Bestandteilen zählen unter anderem die viermal jährlich stattfindende Evaluierung unseres Compliance-Systems sowie die frühzeitige Identifizierung von Risiken, die die Sicherheit der Arbeitsplätze betreffen. Indem wir adäquate Maßnahmen gegen diese Risiken ergreifen, schaffen wir Verlässlichkeit und Stabilität für unsere Mitarbeitenden. Darüber hinaus trägt unser branchen- und regionenübergreifend einsetzbares Technologieportfolio dazu bei, unsere Mitarbeitenden flexibel dort einzusetzen, wo sie gerade benötigt werden. Damit schaffen wir zusätzliche Stabilität in der Auslastung auf Konzernebene. Wesentliche Risiken, die wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die ökologischen oder gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsaspekte haben, lassen sich aufgrund unseres Geschäftsmodells aktuell nicht ableiten.

Qualitäts- und Innovationsmanagement

Mit unseren Beschäftigten 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.

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 Prozesses. Diese Verfahrensweisung gilt für alle Bereiche des Unternehmens und regelt die Zuständigkeiten und Abläufe innerhalb des Vertriebes, der Bereichsleitung, des Produktmanagements, der Projektleitung, allen Engineering-Disziplinen sowie bei der Erstellung der Betriebs-, Wartungs- und Pflegeanleitung.

**ISO
9001:2015**

Im Zuge der Zertifizierung unserer Maschinen findet eine Gefährdungs- und 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 Beschäftigten beim sicherheitstechnischen Projektmanagement, der Performance-Level-Berechnung nach EN ISO 138491 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
12100:2010**

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.

**EN ISO
13849-1**

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 Betriebs-, Wartungs- und Pflegeanleitung 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 sowie dank des sogenannten smartPRODUCTIONKIT können wir die Performance unserer Maschinen in Echtzeit sowie über die gesamte Produktlebensdauer überprüfen, und potenzielle Fehler per Fernzugriff während der gesamten Produktionsphase identifizieren. Dadurch erhalten wir eine verbesserte Kontrolle über die diversen Prozesse, können diese kundenindividuell optimieren sowie zeit-, ressourcen- und kostenintensive Stillstandzeiten vermeiden, Effizienzsteigerungen in der Produktion ermöglichen und einen nachhaltigen Einsatz vorhandener Ressourcen bei unseren Kunden unterstützen.

Zudem fördern wir durch unsere Innovationen – nicht nur auf Produktebene, sondern gerade auch bezogen auf unsere Dienstleistungen – die Transformation hin zu einer nachhaltigeren Wirtschaft. So bieten wir seit dem Jahr 2022 in unserem neuen Laser Application Center (LAC) Unternehmen die Möglichkeit, mit der Beratung durch Manz verschiedene Laserschweißprozesse und Materialkombinationen unter realen Bedingungen zu testen, zu optimieren und Muster der jeweiligen Produkte zu erstellen. Dies ist entscheidend für eine effiziente, schnelle und sichere Produktentwicklung. Das LAC wird bereits von Unternehmen aus der Automobil- und Energiespeicherungsindustrie genutzt, etwa zur Prozessentwicklung oder -optimierung bei der Herstellung von Batteriezellen und -modulen.

Nachhaltige Lieferkette

Eine sichere und belastbare Lieferkette ist für den Unternehmenserfolg der Manz AG wesentlich mitentscheidend. Unsere Einkaufsphilosophie folgt daher der Verantwortung zur optimalen Versorgung aller Manz-Gesellschaften und Geschäftsbereiche. Um diesem Anspruch in vollem Umfang gerecht zu werden, schließen wir sowohl strategische Partnerschaften als auch langfristige Verträge mit Kernlieferanten und erzielen Mengeneffekte durch Bündelung gruppenweiter Bedarfe. Die Einkaufsstrategie für alle Gesellschaften und Bereiche wird durch den Director Strategic Purchasing in enger Abstimmung mit dem Vorstand in der Zentrale der Manz-Gruppe in Reutlingen festgelegt. Unsere internationalen Tochtergesellschaften kaufen sowohl über das Stammhaus wie auch selbstständig ein.

Nachhaltigkeit in der Lieferkette geht für die Manz AG jedoch über sichere und belastbare Strukturen hinaus und umfasst weitere Sorgfaltspflichten in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance. In unserem „Geschäftspartner-Verhaltenskodex“ definieren wir daher entsprechende 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“. 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. 2022 sind wie bereits auch im Vorjahr keine wesentlichen Verstöße durch unsere Geschäftspartner gegen diese Standards bekannt geworden.

IT-Sicherheit und Datenschutz

Eine sichere digitale Infrastruktur ist in einer vernetzten Wirtschaftswelt zentraler Bestandteil für den Erfolg eines modernen Unternehmens wie der Manz AG. Neben zahlreichen Chancen und Möglichkeiten birgt die Digitalisierung gleichzeitig auch potenzielle Risiken wie den Verlust von Daten, Informationen, Geschäftsgeheimnissen oder Know-how durch gezielte Hacker-Angriffe oder die Systeminfizierung durch Malware. Daher räumt die Manz AG den Themen IT-Sicherheit und Datenschutz auch entsprechend hohe Priorität ein.

Die Umsetzung des IT-Sicherheitskonzepts der Manz AG sowie die Einhaltung einheitlicher Sicherheitsstandards im Manz-Konzern werden durch den IT-Sicherheitsbeauftragten überwacht, der direkt an den Finanzvorstand berichtet. In den einzelnen Tochtergesellschaften gibt es jeweils einen zentralen Ansprechpartner für das Thema IT-Sicherheit.

Ein wesentliches Element des IT-Sicherheitskonzepts der Manz AG ist die für alle Beschäftigten der Manz-Gruppe gültige IT Security Policy, die regelmäßig in Bezug auf aktuelle Bedrohungen und Risiken überprüft und bei Bedarf aktualisiert wird. Beim Unternehmens-eintritt erhält jeder Beschäftigte der Manz AG in Deutschland eine verpflichtende IT- und Datenschutzbildung. Zusätzlich werden weitere Trainingsangebote zum Thema IT-Sicherheit angeboten, die den Beschäftigten der Manz-Gruppe in den relevanten Bereichen zur Verfügung gestellt werden. Das Schulungsangebot wird regelmäßig überprüft und erweitert.

Durch Penetrationstests überprüfen wir zudem regelmäßig die Sicherheit unserer Systembestandteile und Anwendungen des Netzwerks und Softwaresystems. Diese Penetrationstests werden mindestens einmal jährlich durchgeführt.

Mit Blick auf das Thema Datenschutz legt die Unternehmensrichtlinie „Datenschutz“ die Regeln zur Verarbeitung personenbezogener Daten in Übereinstimmung mit den anwendbaren Rechtsvorschriften, insbesondere der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), fest. Die Aktualität, Effektivität und Einhaltung der Unternehmensrichtlinie der Manz AG werden in Deutschland durch einen externen Datenschutzbeauftragten sowie einen internen Datenschutzkoordinator überwacht. An den europäischen Standorten gibt es zudem jeweils lokale Ansprechpartner zum Datenschutz.

Die Ziele auf einen Blick

Umweltbelange

Energieeffizienz Ziel

Kontinuierliche Senkung des Energieverbrauchs je Umsatz im Vergleich zum Vorjahr

Abfalleffizienz 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

Frischwassereffizienz Ziel

Kontinuierliche Reduzierung des Frischwasserverbrauchs je Umsatz im Vergleich zum Vorjahr

Die Ziele auf einen Blick

Arbeitnehmerbelange und Weiterbildung

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

Offenlegung EU-Taxonomie

Taxonomiefähige und taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten

Eines der wesentlichen Ziele der EU-Taxonomie ist es, diejenigen Unternehmen verstärkt zu fördern, die ökologisch nachhaltige Tätigkeiten ausüben. Dies soll durch die Umlenkung von Investitionsströmen zu diesen Unternehmen erfolgen. Auf diesem Weg soll die EU-Taxonomie zur Umsetzung des European Green Deals zur Erreichung der Klimaziele der EU beitragen. Die EU-Taxonomie stellt ein Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten dar. In der EU-Taxonomie-Verordnung werden die folgenden sechs Umweltziele definiert: (1) Klimaschutz, (2) Anpassung an den Klimawandel, (3) nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, (4) Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, (5) Vermeidung und Verringerung der Umweltverschmutzung und (6) Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme.

Als „ökologisch nachhaltig“ gelten Wirtschaftstätigkeiten nach den Taxonomie-Vorgaben, wenn sie:

1. einen substantziellen Beitrag zur Erreichung eines oder mehrerer der sechs genannten Umweltziele leisten („Substantial Contribution“),
2. die Erreichung der fünf weiteren EU-Umweltziele nicht wesentlich beeinträchtigen („Do No Significant Harm“, DNSH) und
3. soziale Mindeststandards einhalten („Minimum Safeguards“).

Die Überprüfung der Kriterien „Substantial Contribution“ und „Do No Significant Harm“ erfolgt anhand der technischen Bewertungskriterien. Zum Berichtszeitpunkt liegen seitens der EU lediglich für die ersten beiden Umweltziele Kriterien vor. Für das Geschäftsjahr 2022 ist somit über diese beiden Ziele zu berichten.

Wirtschaftstätigkeiten gelten als „taxonomiefähig“, wenn die Aktivität in dem Aktivitätenkatalog der EU-Taxonomie aufgeführt ist und sie mit der Tätigkeitsbeschreibung gemäß den Anhängen I und II zu dem delegierten Rechtsakt vom 4. Juni 2021 übereinstimmen. Um als „taxonomiekonform“ zu gelten, müssen die taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten auch die für die jeweilige Geschäftstätigkeit definierten technischen Bewertungskriterien erfüllen. Im Rahmen der Wirtschaftstätigkeiten ist zudem die Einhaltung der sozialen Mindeststandards sicherzustellen.

Die Angaben in diesem Bericht basieren auf der im Juli 2020 in Kraft getretenen Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852. Die delegierte Verordnung zu Artikel 10 und 11 (technische Bewertungskriterien) von Juni 2021 und die delegierte Verordnung gemäß Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung von Juli 2021 wurden ebenfalls berücksichtigt. Zum Berichtszeitpunkt

enthalten die EU-Taxonomie-Verordnung und die in diesem Zusammenhang erlassenen delegierten Rechtsakte noch Begriffe mit erheblichen Auslegungsunsicherheiten, für die nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. In solchen Fällen wurden in diesem Bericht die getroffenen Annahmen kenntlich gemacht und erläutert.

Vorgehen bei der Manz AG

In einem initialen Mapping wurden zunächst die Geschäftstätigkeiten der Manz AG den relevanten Tätigkeitsbeschreibungen der EU-Taxonomie zugeordnet. Im Weiteren wurden die Geschäftstätigkeiten in den Divisionen Mobility & Battery Solutions und Industry Solutions analysiert und geprüft, ob eine Erfüllung der entsprechenden technischen Bewertungskriterien für die betrachteten Geschäftstätigkeiten tatsächlich vorliegt.

Der Großteil der Geschäftstätigkeiten der Manz AG wird von der Taxonomie-Verordnung nicht unmittelbar abgebildet. Die aktuelle Fassung der Taxonomie-Verordnung richtet sich nicht unmittelbar an die Maschinenbaubranche. Lösungen und Technologien aus der Maschinenbaubranche werden nicht explizit angeführt. Die Lösungen und Technologien aus dieser Branche leisten unserer Meinung nach allerdings einen wesentlichen Beitrag zur grünen Transformation der europäischen Industrie.

Aus diesem Grund spielt die Tätigkeitsbeschreibung „3.6 Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“ und die dazugehörigen technischen Bewertungskriterien für die Manz AG eine wichtige Rolle. Ein Großteil der Geschäftstätigkeiten der Manz AG besteht aus der Entwicklung und Herstellung von Maschinen und Anlagen, die unter anderem in den Branchen Automobilindustrie und Aviation zu erheblichen Verringerungen der THG-Emissionen führen. Das Lösungsportfolio der Manz AG wurde in Bezug auf THG-arme Technologien überprüft. Technologien, die zu einer erheblichen Reduktion des Ausstoßes von THG-Emissionen beitragen und im Vergleich zu der am Markt verfügbaren, leistungsfähigsten Referenztechnologie deutlich geringere Emissionswerte erreichen, werden als taxonomiefähig klassifiziert.

Darüber hinaus ergab das initiale Mapping der Manz AG, dass Teile der Geschäftstätigkeiten der Manz AG der Tätigkeitsbeschreibung „3.1 Herstellung von Technologien für erneuerbare Energie“ zugeordnet werden können. Bei dieser Tätigkeit handelt es sich um die Herstellung von Technologien für erneuerbare Energie im Sinne von Artikel 2 Nummer 1 der Richtlinie (EU) 2018/2001.

Anwendung der EU-Taxonomie auf die Geschäftstätigkeiten der Manz AG

Folgende von der EU-Taxonomie definierten Tätigkeiten wurden von der Manz AG für die KPIs Umsatzerlöse, CapEx und OpEx identifiziert:

3.1 Herstellung von Technologien für erneuerbare Energie

3.6 Herstellung anderer CO₂-armer Technologien

Die Beschreibung der Tätigkeit „3.1 Herstellung von Technologien für erneuerbare Energie“ und der zugehörigen Kriterien für einen wesentlichen Beitrag ist von der EU-Kommission klar definiert worden. Für diese Tätigkeit bedarf es daher keiner Auslegung der Manz AG. Einzelne Maschinen, die von der Division Industry Solutions bereitgestellt werden, ermöglichen es den Kunden der Manz AG, Energie aus erneuerbaren Quellen zu gewinnen.

Die Beschreibung der Tätigkeit „3.6 Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“ und der zugehörigen Kriterien für einen wesentlichen Beitrag ist von der EU-Kommission sehr allgemein gehalten. Daher ist die Auslegung dieser Aktivität durch die Manz AG genauer darzustellen. Die Aktivität umfasst Wirtschaftstätigkeiten, in deren Rahmen Technologien hergestellt werden, die auf eine erhebliche Verringerung von THG-Emissionen im Lebenszyklus abzielen und diese, im Vergleich zu der am Markt verfügbaren, leistungsfähigsten alternativen Technologie, nachweisbar erreichen. In den technischen Bewertungskriterien zu dieser Aktivität wird kein genauer Wert für eine „erhebliche Verringerung der THG-Emissionen“ angegeben. Die Manz AG definiert eine „erhebliche Verringerung“ als eine Reduktion der THG-Emissionen von mindestens 20 % während der Nutzungsphase. Eine signifikante Reduktion der THG-Emissionen in dieser Größenordnung ist nur durch einen Technologiesprung zu erreichen. Die Referenztechnologie ist die heute üblicherweise im Markt eingesetzte Technologie. Diese umfasst hauptsächlich Verbrennungsmotoren, die entweder mit Benzin oder Diesel betrieben werden.

In den technischen Bewertungskriterien der Aktivität 3.6 wird die Notwendigkeit der Erstellung von Lebenszyklus-Treibhausgasbilanzen für Geschäftstätigkeiten beschrieben. Die Bilanzen sind anhand von festgelegten Normen zu erstellen und von unabhängigen Dritten zu überprüfen.

Für die Manz AG als Hightech-Maschinenbauer ist die Durchführung der geforderten Lebenszyklusanalyse auf Projektebene wirtschaftlich nicht darstellbar. Als Hightech-Maschinenbauer bietet die Manz AG individuelle technologische Lösungen an, die auf kundenspezifische Anforderungen zugeschnitten sind. Ein Beispiel für eine nachhaltige Tätigkeit ist die Herstellung von Produktionslinien zur Fertigung von Hochleistungs-Batterien für Elektrofahrzeuge. Diese Produktionslinien sind darauf ausgelegt, erheblich reduzierte THG-Emissionen während der Nutzungsphase, insbesondere durch einen hohen Automatisierungsgrad und eine optimierte Ressourceneffizienz, zu erzielen. Die Batterien sind der zentrale Bestandteil von Elektrofahrzeugen, die einen erheblichen Beitrag zur Reduzierung von THG-Emissionen im Verkehrssektor leisten können. Der Studie „Global EV Outlook 2022“ der Internationalen

Energieagentur (IEA) zufolge, beträgt das Einsparpotenzial durch die Nutzung von Elektrofahrzeugen im Vergleich zu Fahrzeugen mit Verbrennungsmotoren bis zum Jahr 2030 rund 580 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalent. Insofern betrachten wir unsere Produktionslinien, insbesondere des Segments Mobility & Battery Solutions, die der Herstellung von Hochleistungsbatterien für Elektrofahrzeuge dienen, als eine Wirtschaftstätigkeit zur Herstellung anderer CO₂-armer Technologien im Sinne der Tätigkeit 3.6 der EU-Taxonomie.

Keine wesentliche Beeinträchtigung anderer Umweltziele

Die Manz AG hat darüber hinaus analysiert, ob die Erreichung der fünf weiteren Umweltziele durch die oben genannten Geschäftstätigkeiten signifikant beeinträchtigt wird.

Hinsichtlich des Umweltziels (2) Anpassung an den Klimawandel liegen keine Anhaltspunkte vor, dass Aktivitäten der Manz AG die nachteiligen Auswirkungen des derzeitigen und des erwarteten zukünftigen Klimas auf die Manz AG selbst oder auf Menschen, die Natur oder Vermögenswerte verstärken.

Die Erfüllung der DNSH-Kriterien für das Umweltziel (3) Wasserqualität bezieht sich im Wesentlichen auf gesetzliche und behördliche Vorgaben, zu deren Einhaltung die Manz AG verpflichtet ist. Es bestehen keine Anhaltspunkte, dass die Manz AG gegen entsprechende Vorgaben verstößt.

Beim Umweltziel (4) Übergang zur Kreislaufwirtschaft bestehen generelle Vorgaben wie zum Beispiel lange Nutzbarkeit, einfache Wartung oder Demontage. Der überwiegende Teil der Maschinen der Manz AG ist recyclingfähig, ist auf eine sehr lange Lebensdauer ausgelegt und hat am Ende der Nutzungsdauer noch einen monetären Wert.

Die Erfüllung der DNSH-Kriterien für das Umweltziel (5) Verminderung bzw. Vermeidung der Umweltverschmutzung bezieht sich im Wesentlichen auf gesetzliche und behördliche Vorgaben, zu deren Einhaltung die Manz AG verpflichtet ist. Es bestehen keine Anhaltspunkte, dass die Manz AG gegen entsprechende Vorgaben verstößt.

Die Manz AG führt für das Umweltziel (6) Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme, soweit erforderlich, Umweltverträglichkeitsprüfungen und vergleichbare Prüfungen im Rahmen der eigenen Geschäftstätigkeit durch.

Einhaltung der sozialen Mindeststandards

Die Taxonomie-Verordnung weist für die Einhaltung der sozialen Mindeststandards auf die Einhaltung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, die Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO) sowie die Internationale Charta der Menschenrechte hin.

Die Manz AG orientiert sich für die Einhaltung der sozialen Mindeststandards am „Final Report on Minimum Safeguards“ vom Oktober 2022 der „Platform on Sustainable Finance“. Der Bericht analysiert die in Artikel 18 der Taxonomie-Verordnung genannten Standards. Als Ergebnis identifiziert der Bericht vier Kernthemen, die für die Einhaltung der sozialen Mindeststandards berücksichtigt werden müssen. Diese Kernthemen sind:

1. Menschenrechte, einschließlich der Rechte der Arbeitnehmer,
2. Bestechung/Korruption,
3. Besteuerung,
4. Fairer Wettbewerb.

Die bei der Manz AG etablierten Prozesse und Systeme sind grundsätzlich geeignet, um potenzielle Risiken und Verstöße gegen soziale Mindeststandards zu identifizieren.

Umsatzerlöse

Die Definition der Umsatzerlöse gemäß der EU-Taxonomie entspricht den im IFRS-Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatzerlösen. Die Umsatzerlöse beliefen sich im Geschäftsjahr 2022 auf 251 Mio. EUR. Siehe dazu auch im Konzernanhang Note 1 „Umsatzerlöse“. Der Großteil der Umsatzerlöse der Manz AG stammt aus der Produktion und Lieferung von kundenspezifischen Maschinen und Anlagen. Diese Umsatzerlöse werden mithilfe der Percentage-of-Completion-Methode (PoC-Methode) zeitabhängig erfasst.

Wirtschaftstätigkeiten	Umsatzerlöse		Substanzieller Beitrag zum Klimaschutz				Einhaltung DNSH-Kriterien						Einhaltung Mindestschutz		Taxonomiekonforme Umsatzerlöse		Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten)	Kategorie (Übergangstätigkeiten)
	Mio. EUR	%	Mio. EUR	%	Mio. EUR	%	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser u. Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biol. Vielfalt u. Ökosysteme	J/N	J/N	Mio. EUR	%	(E)	(T)
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten	55,7	22,2	55,7	22,2	0,0	0	J	J	J	J	J	J	J	55,7	22,2			
3.1 Herstellung von Technologien für erneuerbare Energie	5,8	2,3	5,8	2,3	0,0	0	J	J	J	J	J	J	J	5,8	2,3	E		
3.6 Herstellung anderer CO ₂ -armer Technologien	49,8	19,9	49,8	19,9	0,0	0	J	J	J	J	J	J	J	49,8	19,9	E		
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten	195,3	77,8																
Gesamt (A+B)	251,0																	

Investitionsausgaben

Die Investitionsausgaben gemäß der EU-Taxonomie beziehen sich auf nachstehende Posten des IFRS-Konzernabschlusses. Dazu zählen die Zugänge zu immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen inklusive Nutzungsrechten an Leasingvermögenswerten. Diese werden im Konzernanhang in den Erläuterungen 14 „Immaterielle Vermögenswerte“ und 15 „Sachanlagen“ beschrieben.

Für die bereits im Rahmen der „Umsatzerlöse“ identifizierten taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten zuordenbaren Investitionsausgaben wurde eine Aufteilung wie folgt vorgenommen. Investitionsausgaben, die nicht eindeutig einem taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Geschäftsfeld zugeordnet werden konnten, wurden anhand eines Verteilungsschlüssels berücksichtigt. Der Verteilungsschlüssel basiert dabei auf dem Anteil taxonomiekonformer Umsatzerlöse je Produktionsstandort und wird im nächsten Schritt auf die Investitionen des jeweiligen Produktionsstandortes angewendet. Über diesen Verteilungsschlüssel wurden 61,4% der Investitionsausgaben verteilt. Bei den verbleibenden 38,6% handelt es sich um aktivierte Entwicklungskosten im Rahmen des Projekts „Lithium-Batteriefabrik der Zukunft“. Dieses Projekt der Manz AG wird im Rahmen der wichtigen Vorhaben von gemeinsamem europäischem Interesse („IPCEI“) zur Förderung von Forschung

und Innovation in der Batterie-Wertschöpfungskette durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) und das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg unterstützt. Diese aktivierten Entwicklungskosten wurden direkt der Aktivität 3.6 zugeordnet. Weitere wesentliche Investitionsausgaben aus anderen Tätigkeiten wurden nicht identifiziert.

Wirtschaftstätigkeiten	Investitionsausgaben		Substanzieller Beitrag zum Klimaschutz				Einhaltung DNSH-Kriterien						Einhaltung Mindestschutz		Taxonomiekonforme Investitionsausgaben		Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten)	Kategorie (Übergangstätigkeiten)
	Mio. EUR	%	Mio. EUR	%	Mio. EUR	%	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser u. Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biol. Vielfalt und Ökosysteme	J/N	J/N	Mio. EUR	%	(E)	(T)
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten	9,1	54,2	9,1	54,2	0,0	0	J	J	J	J	J	J	J	9,1	54,2			
3.1 Herstellung von Technologien für erneuerbare Energie	0,2	1,3	0,2	1,3	0,0	0	J	J	J	J	J	J	J	0,2	1,3	E		
3.6 Herstellung anderer CO ₂ -armer Technologien	8,9	52,9	8,9	52,9	0,0	0	J	J	J	J	J	J	J	8,9	52,9	E		
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten	7,7	45,8																
Gesamt (A+B)	16,8																	

Betriebsausgaben

Die Betriebsausgaben 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 bzw. taxonomiekonformen Vermögenswerte. Die Betriebsausgaben sind nicht direkt zur Darstellung in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung überleitbar.

Für die bereits im Rahmen der „Umsatzerlöse“ identifizierten taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten zuordenbaren Betriebsausgaben wurde eine Aufteilung wie folgt vorgenommen. Betriebsausgaben, die nicht eindeutig einem taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Geschäftsfeld zugeordnet werden konnten, wurden anhand eines Verteilungs-

schlüssels berücksichtigt. Der Verteilungsschlüssel basiert dabei auf dem Anteil taxonomiekonformer Umsatzerlöse je Produktionsstandort und wird im nächsten Schritt auf die Betriebsausgaben des jeweiligen Produktionsstandortes angewendet. Über diesen Schlüssel wurden 100 % der Betriebsausgaben verteilt. Weitere wesentliche Betriebsausgaben aus anderen Tätigkeiten wurden nicht identifiziert.

Wirtschaftstätigkeiten	Betriebsausgaben		Substanzieller Beitrag zum Klimaschutz				Einhaltung DNSH-Kriterien						Einhaltung Mindestschutz		Taxonomiekonforme Betriebsausgaben		Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten)	Kategorie (Übergangstätigkeiten)
	Mio. EUR	%	Mio. EUR	%	Mio. EUR	%	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser u. Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biol. Vielfalt u. Ökosysteme	J/N	J/N	Mio. EUR	%	(E)	(T)
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten	2,1	18,1	2,1	18,1	0,0	0									2,1	18,1		
3.1 Herstellung von Technologien für erneuerbare Energie	0,2	1,9	0,2	1,9	0,0	0									0,2	1,9	E	
3.6 Herstellung anderer CO ₂ -armer Technologien	1,9	16,2	1,9	16,2	0,0	0									1,9	16,2	E	
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten	9,4	81,9																
Gesamt (A+B)	11,5																	

GRI-Inhaltsindex

Allgemeine Angaben		Seite	Kommentar
GRI 2	Allgemeine Angaben		
GRI 2-1 a	Rechtlicher Name der Organisation	6	Berichtszeitraum und -umfang
GRI 2-1 b	Rechtsform der Organisation	6	Berichtszeitraum und -umfang
GRI 2-1 c	Hauptsitz der Organisation	18	Reutlingen
GRI 2-1 d	Tätigkeitsländer der Organisation	6	Berichtszeitraum und -umfang
GRI 2-2 a	Alle Entitäten der Organisation, die im Nachhaltigkeitsbericht berücksichtigt werden	6	Berichtszeitraum und -umfang
GRI 2-2 b	Unterschiede zwischen der Liste der Entitäten, die in der Finanzberichterstattung enthalten sind, und der Liste, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung enthalten ist	6	Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht wurde der Vertriebsstandort in Indien aufgrund der geringen Größe (8 Beschäftigte) nicht betrachtet.
GRI 2-3 a	Berichtszeitraum und Häufigkeit der Nachhaltigkeitsberichte	6	Berichtszeitraum und -umfang
GRI 2-3 b	Berichtszeitraum für die Finanzberichterstattung		1.1.-31.12.2022
GRI 2-3 c	Datum der Veröffentlichung des Berichts oder der berichteten Informationen		30.03.2023
GRI 2-3 d	Kontaktstelle für Fragen zum Bericht oder zu den berichteten Informationen	61	sustainability@manz.com
GRI 3	Wesentliche Themen	7	Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen
Themenspezifische Angaben		Seite	Kommentar
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung	51	Offenlegung EU-Taxonomie (Umsatzerlöse)
GRI 204	Beschaffungspraktiken	43	Nachhaltige Lieferkette
GRI 205	Korruptionsbekämpfung	40	Compliance-Management
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten	40	Compliance-Management
GRI 207	Steuern	35	Gesellschaftliches Engagement
GRI 301	Materialien	19	Abfallaufkommen und Recycling
GRI 302	Energie	18	Energieverbrauch
GRI 303	Wasser und Abwasser	20	Wasser- und Ressourcenschutz
GRI 305	Emissionen	20	Treibhausgas-Emissionen
GRI 306	Abfall	19	Abfallaufkommen und Recycling
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten	43	Nachhaltige Lieferkette, Geschäftspartner-Verhaltenskodex (PDF-Download)
GRI 401	Beschäftigung	25	Corporate Citizenship
GRI 402	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	32	Arbeitnehmerbelange
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	33	Arbeitssicherheit und Gesundheit
GRI 404	Aus- und Weiterbildung	29	Mitarbeiterförderung
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit	25	Chancengerechtigkeit und Diversität
GRI 406	Nichtdiskriminierung	25	Chancengerechtigkeit und Diversität
GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	32	Arbeitnehmerbelange
GRI 408	Kinderarbeit	12	Sustainable Development Goals (SDGs)
GRI 409	Zwangs- oder Pflichtarbeit	12	Sustainable Development Goals (SDGs)
GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferanten	43	Nachhaltige Lieferkette, Geschäftspartner-Verhaltenskodex (PDF-Download)
GRI 415	Politische Einflussnahme	36	Corporate Citizenship
GRI 418	Schutz der Kundendaten	44	IT-Sicherheit und Datenschutz

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über einen gesonderten nicht- finanziellen Konzernbericht

An die Manz AG, Reutlingen

Prüfungsurteil

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (nachfolgend die „nichtfinanzielle Konzernberichterstattung“) der Manz AG zur Erfüllung der §§ 315b und 315c i. V. m. §§ 289b bis 289e HGB für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die beigefügte nichtfinanzielle Konzernberichterstattung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt ist.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des Entwurfs eines IDW Prüfungsstandards: Inhaltliche Prüfung mit begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen (Konzern-)Berichterstattung außerhalb der Abschlussprüfung (IDW EPS 991 (11.2022)) und des International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised) durchgeführt. Unsere Verantwortung danach ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung“ weitergehend beschrieben. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätssicherungssystem des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1) und ergänzend des International Standard on Quality Management (ISQM) 1 angewendet. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Hervorhebung eines Sachverhalts – Grundsätze zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung

Ohne unser Prüfungsurteil zu modifizieren, machen wir auf die Ausführungen in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung aufmerksam, in denen die Grundsätze zur Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung beschrieben werden. Die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung wurde von der Gesellschaft zur Erfüllung der Anforderungen der §§ 315b und 315c i. V. m. §§ 289b bis 289e HGB aufgestellt. Folglich ist die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung für andere Zwecke nicht geeignet.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats für die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung in Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien und für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung einer nichtfinanziellen Konzernberichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung) oder Irrtümern ist.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind.

Die einschlägigen Vorschriften enthalten Formulierungen und Begriffe, die erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch keine maßgebenden umfassenden Interpretationen veröffentlicht wurden. Demzufolge haben die gesetzlichen Vertreter im Abschnitt „Offenlegung EU-Taxonomie“ der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung ihre Auslegungen solcher Formulierungen und Begriffe angegeben. Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegungen. Da solche Formulierungen und Begriffe unterschiedlich durch Regulatoren oder Gerichte ausgelegt werden können, ist die Gesetzmäßigkeit dieser Auslegungen unsicher. Wie in Abschnitt „Offenlegung EU-Taxonomie“ der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung dargelegt, unterliegt die Quantifizierung der nichtfinanziellen Leistungsindikatoren inhärenten Unsicherheiten aufgrund von erheblichen Auslegungsvorschriften für die noch keine maßgebenden umfassenden Interpretationen veröffentlicht sind.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Prozesses der Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung

Unsere Zielsetzung ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften sowie den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen 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 u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Beurteilung der Eignung der von den gesetzlichen Vertretern in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung dargestellten Kriterien insgesamt
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über die auf diesen Prozess bezogenen internen Kontrollen sowie über Angaben in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung
- Identifizierung und Beurteilung des Risikos wesentlicher falscher Darstellungen in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung
- Analytische Prüfungshandlungen zu ausgewählten Angaben der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Angaben im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Würdigung zukunftsorientierter Angaben. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Angaben abweichen.

- Würdigung der Darstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung
- Würdigung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung.

Wie in der Beschreibung der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter dargelegt, haben die gesetzlichen Vertreter die in den einschlägigen Vorschriften enthaltenen Formulierungen und Begriffe ausgelegt; die Gesetzmäßigkeit dieser Auslegungen ist mit den in dieser Beschreibung genannten inhärenten Unsicherheiten behaftet. Des Weiteren unterliegen die in dieser Beschreibung genannten Quantifizierungen der nichtfinanziellen Leistungsindikatoren den in dieser Beschreibung genannten inhärenten Unsicherheiten bei deren Messung bzw. Beurteilung. Diese inhärenten Unsicherheiten bei der Auslegung und bei der Messung bzw. Beurteilung der nichtfinanziellen Leistungsindikatoren gelten entsprechend auch für unsere Prüfung.

Verwendungsbeschränkung für den Vermerk

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der Manz AG, Reutlingen, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen 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 zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Frankfurt am Main, den 30. März 2023

Baker Tilly GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
(Düsseldorf)

Christian Roos
Wirtschaftsprüfer

Marcus Carius
Wirtschaftsprüfer

Impressum

Herausgeber

Manz AG
Steigäckerstraße 5
72768 Reutlingen
Tel.: +49 (0) 7121 9000-0
sustainability@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

Dieser Nachhaltigkeitsbericht liegt auch in einer englischen Übersetzung vor, bei Abweichungen hat die deutsche Fassung Vorrang gegenüber der englischen Übersetzung.



Manz AG

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