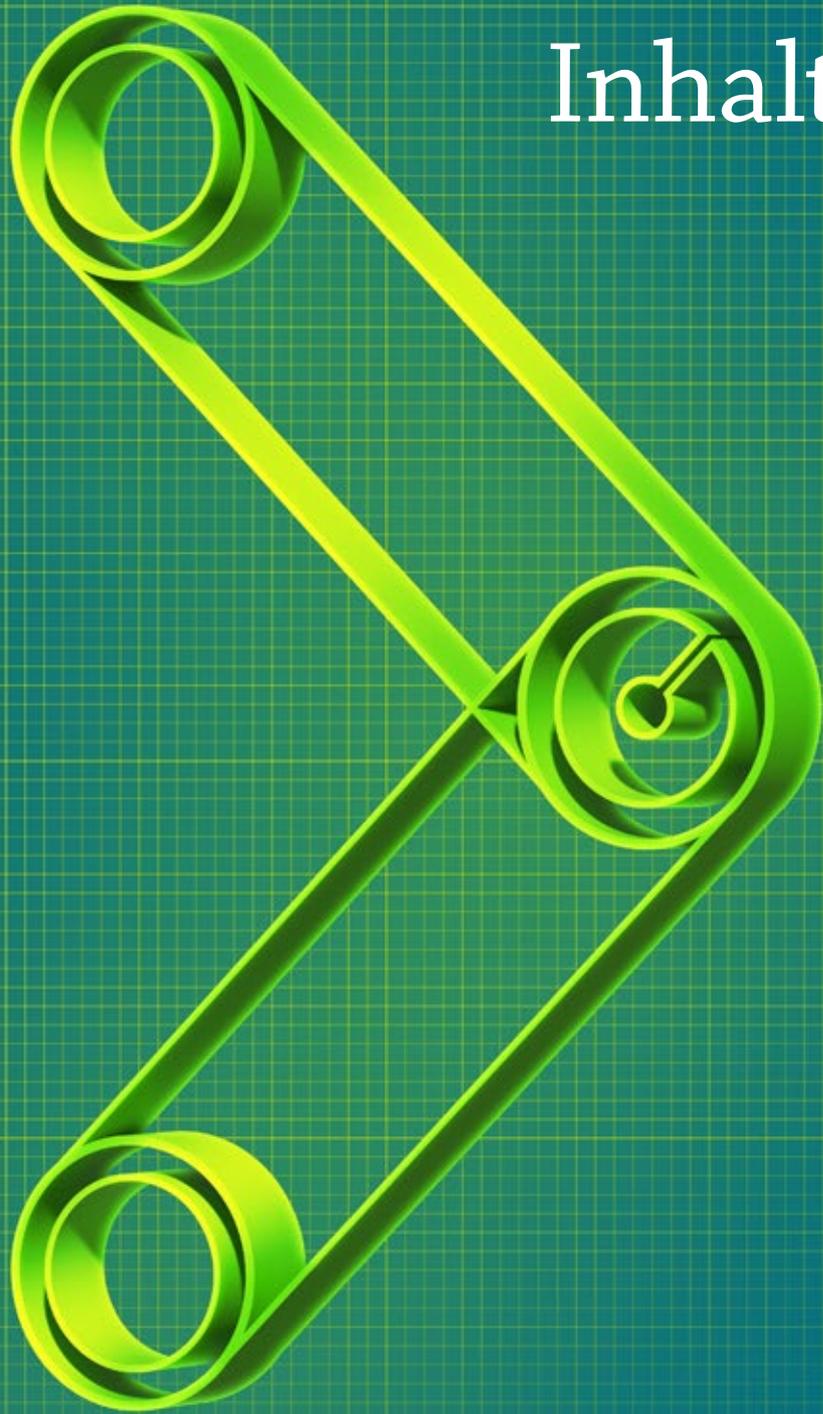


ENGINEERING
TOMORROW'S
PRODUCTION

Inhalt





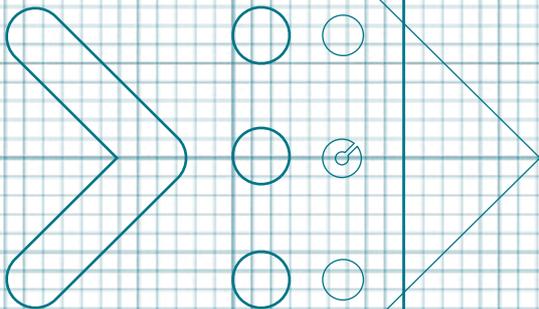
ENGINEERING
TOMORROW'S
PRODUCTION

8	Vorwort
10	Über diesen Bericht
11	Nachhaltigkeitsstrategie und -management
11	Geschäftsmodell
11	Organisation
12	Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen
14	Strategie und Ziele
18	Stakeholder-Dialog
24	Umwelt- und Klimaschutz
24	Umwelt-Management-System
24	Energieverbrauch
26	Abfallaufkommen und Recycling
27	Wasser- und Ressourcenschutz
27	Treibhausgas-Emissionen
34	Beschäftigte und Weiterbildung
34	Chancengerechtigkeit und Diversität
38	Mitarbeiterförderung
42	Arbeitssicherheit und Gesundheit
48	Governance und Compliance
48	Nachhaltige Vergütungsstrukturen
49	Compliance Management
50	Management von Nachhaltigkeitsrisiken
51	Gesellschaftliches Engagement
52	Qualitäts- und Innovationsmanagement
53	Nachhaltige Lieferkette
54	IT-Sicherheit und Datenschutz
56	Die Ziele auf einen Blick
58	Offenlegung EU-Taxonomie
58	Taxonomiefähige und taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten
59	Vorgehen bei der Manz AG
60	Anwendung der EU-Taxonomie auf die Geschäftstätigkeiten der Manz AG
61	Keine wesentliche Beeinträchtigung anderer Umweltziele
62	Einhaltung der sozialen Mindeststandards
62	Umsatzerlöse
64	Investitionsausgaben
66	Betriebsausgaben
68	GRI-Inhaltsindex
69	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
73	Impressum

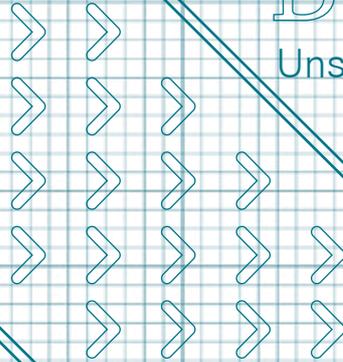
Bedeutung

Unser Claim

Manz gestaltet den Wandel. Deshalb bekommt unser Claim ein neues Gesicht. Abgeleitet aus einer technischen Konstruktionszeichnung entsteht ein Pfeil mit drei „Gelenken“, der genau wie Manz energiegeladen und richtungsweisend ist – als Vorreiter im Maschinen- und Anlagenbau.

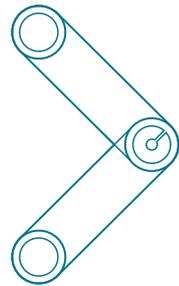


Das neue Design bringt die Dynamik und Innovationskraft von Manz zum Ausdruck und wird mit einer von künstlicher Intelligenz geschaffenen Bildwelt unterstützt. Diese neue Visualität des Claims soll die international ausgespielten Manz-Medien zukünftig neu aufladen und ein Zeichen setzen für die Technik und Produktion von morgen.



ENGINEERING:

Dreh- und Angelpunkt ist unser Engineering. Das spiegelt sich im mittleren „Gelenk“ mit Manz-Logo wider. Wir denken Technologie neu. Gemeinsam mit Ihnen. Unsere Systeme sind skalierbar, flexibel und automatisiert.



ENGINEERING
TOMORROW'S
PRODUCTION

ENGINEERING TOMORROW'S PRODUCTION

TOMORROW'S:

Die Welt bewegt sich schnell. Wir uns mit ihr. Deshalb steht das „Gelenk“ ganz oben für die Zukunft in unserer Visualisierung. Als Vordenker ist es unser Anspruch, Herausforderungen von morgen effizient und in Perfektion zu lösen. Grün und elektrisch, smart und digital.

PRODUCTION:

Best-in-Class-Produktionslösungen für die globalen Megatrends Elektromobilität und Digitalisierung – das ist die dritte Komponente unserer Visualisierung der Mission von Manz.

 manz



Manz – Engineering Tomorrow's Production

Wir entwickeln als Hightech-Maschinenbauunternehmen für unsere Kunden Best-in-Class-Produktionslösungen für Lithium-Ionen-Batterien sowie für elektronische Komponenten und Geräte. Damit sind wir ein innovativer Wegbereiter für die globalen Megatrends Elektromobilität und Digitalisierung.

Unsere Unternehmensgruppe deckt mit den beiden Segmenten Mobility & Battery Solutions und Industry Solutions die gesamte Bandbreite moderner Produktionslösungen ab: von kundenspezifischen Einzelmaschinen über standardisierte Module und Anlagen bis hin zu schlüsselfertigen Linien für die effiziente Massenproduktion. Dabei profitieren unsere Kunden von einer hohen Ressourceneffizienz mit höherem Durchsatz und kürzerer Time-to-Market. Technologisch nutzen wir unsere langjährige Kompetenz in den Bereichen Automation, Laserbearbeitung, Nasschemie und Inspektionssysteme, die wir in unserer mehr als 35-jährigen Unternehmensgeschichte erworben und kontinuierlich ausgebaut haben.

Wir adressieren mit unseren erstklassigen Produktionslösungen attraktive Märkte, die von Megatrends angetrieben werden und sich durch ein nachhaltiges Wachstum auszeichnen. Diese Chancen wollen wir konsequent nutzen. Dabei setzen wir im Rahmen unserer Wachstumsstrategie insbesondere auf die Entwicklung von Spitzentechnologien, Partnerschaften mit Branchenführern und Realisierung von Skaleneffekten durch den modularen Aufbau unserer Produktionsanlagen.

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

Vorwort des Vorstands

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

die Manz AG hat auch im Jahr 2023 ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten weiter ausgebaut. Mit unseren Produktionslösungen, die wir in enger Abstimmung mit unseren Kunden entwickeln, tragen wir zur grünen Transformation der Wirtschaft bei. So ermöglichen beispielsweise unsere Maschinen und Anlagen zur Batteriefertigung und für weitere Komponenten des elektrischen Antriebsstrangs die Transformation der Automobilindustrie zur Elektromobilität. Damit leisten wir einen wertvollen Beitrag zu einer signifikanten Reduktion der Treibhausgas-Emissionen im Verkehrssektor. Zudem unterstützen wir den Ausbau erneuerbarer Energien, da Speicherlösungen, die auf unseren Produktionsanlagen hergestellt wurden, erneuerbar erzeugte Energie aus Photovoltaik- oder Windkraftanlagen dann verfügbar machen, wenn sie benötigt wird. Bei der Entwicklung neuer Maschinen und Anlagen werden Umweltaspekte wie ein möglichst geringer Materialeinsatz oder CO₂-Fußabdruck von Anfang an berücksichtigt. Dies ist in einer globalen Richtlinie zur umweltgerechten Anlagenentwicklung festgelegt, die 2023 als Teil des Global Engineering Standard implementiert wurde.

Ein wichtiger Meilenstein im Nachhaltigkeitsbereich im vergangenen Jahr war die Validierung unseres Umweltmanagementsystems nach dem EMAS-Standard am Standort Reutlingen. Im Rahmen des Vor-Ort-Audits wurde der Manz AG ein insgesamt sehr gut organisiertes Umweltmanagementsystem bescheinigt. Damit erfüllen wir an unserem Hauptsitz die Anforderungen des weltweit anspruchsvollsten und effektivsten Umweltmanagementsystems sowie der ISO 14001 und werden künftig an dessen kontinuierlicher Verbesserung arbeiten.

Zudem hat sich die Manz AG intensiv mit den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sowie der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) auseinandergesetzt. Die ursprünglich für 2023 geplante Einbeziehung externer Stakeholder-Gruppen in die Wesentlichkeitsanalyse wird im Rahmen der Bewertung der doppelten Wesentlichkeit gemäß ESRS umgesetzt und im nächsten Jahr in die Nachhaltigkeitsberichterstattung zum Geschäftsjahr 2024 einfließen.

Dass wir alle unsere Anstrengungen im Kampf gegen den Klimawandel weiter verstärken müssen, hat das Jahr 2023 als wärmstes Jahr seit Beginn der Klimaaufzeichnungen einmal mehr gezeigt. Nach Angaben des Copernicus-Klimawandeldienstes der Europäischen Union lag die globale Durchschnittstemperatur 2023 um 1,48 Grad Celsius über dem vorindustriellen Niveau und damit gefährlich nahe an der Zielmarke aus dem Pariser Klimaabkommen, die globale Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen. Ein Überschreiten dieses Temperaturziels wird verheerende Auswirkungen auf Ökosysteme, Gemeinschaften und Lebensgrundlagen haben, die zum Teil bereits eingetreten sind. Vor diesem Hintergrund werden wir auch im laufenden Jahr unsere Klimaschutzstrategie konsequent umsetzen und insbesondere an der Vermeidung bzw. Reduzierung unserer Treibhausgas-Emissionen arbeiten.

Neben den Umweltthemen stehen für uns die sozialen Aspekte der Nachhaltigkeit gleichermaßen im Vordergrund. Dabei legt die Manz AG einen besonderen Fokus auf die kontinuierliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden, die – insbesondere mit Blick auf den zunehmenden Fachkräftemangel – ein entscheidender Baustein für den langfristigen Unternehmenserfolg sind. Darüber hinaus übernehmen wir gesellschaftliche Verantwortung, zum Beispiel durch die jährliche Unterstützung von sozialen Einrichtungen in der Region Neckar-Alb. Für uns sind also wirtschaftlicher Erfolg und verantwortungsvolles Handeln kein Widerspruch, sondern maßgebliche Faktoren für die Zukunftsfähigkeit des Konzerns.

Wir freuen uns, Ihnen die Fortschritte bei der Erreichung unserer Ziele im Nachhaltigkeitsbereich mit dem vorliegenden Bericht zu präsentieren, und wünschen Ihnen eine interessante Lektüre. Sollten Sie Feedback oder Anregungen für uns haben, zögern Sie bitte nicht, uns zu kontaktieren.

Der Vorstand der Manz AG

Martin Drasch

Manfred Hochleitner



Über diesen Bericht

Berichtszeitraum und -umfang

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst den Zeitraum des Geschäftsjahres 2023 vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023. 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“ unter „Berichte“ abrufbar.

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 den Vertriebs- und Serviceniederlassungen in den USA und Indien.

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). Die in diesem Bericht verfügbaren Informationen haben wir am Ende des Berichts in einer Übersichtstabelle auf die GRI-Standards übergeleitet. Darüber hinaus wurden die Entwicklungen im Bereich der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sowie der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) kontinuierlich beobachtet und für diesen Bericht bereits teilweise berücksichtigt.

Dieser Bericht erfüllt die gesetzlichen Anforderungen an einen nichtfinanziellen Konzernbericht gemäß §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e des Handelsgesetzbuches (HGB) sowie die Anforderungen des Artikels 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-Taxonomie-Verordnung“) und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte sowie ihrer eigenen in „Offenlegung EU-Taxonomie“ des nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegungen der in der EU-Taxonomie-Verordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Geschäftsmodell

Die Manz AG, als Muttergesellschaft der Manz-Gruppe, ist eine börsennotierte deutsche Kapitalgesellschaft mit Sitz in Reutlingen. Als weltweit agierendes Hightech-Maschinenbauunternehmen entwickeln wir in unserer Unternehmensgruppe für unsere Kunden innovative Produktionslösungen für Lithium-Ionen-Batterien sowie für elektronische Komponenten und Geräte. Unser Produktportfolio umfasst die gesamte Bandbreite moderner Fertigungsanlagen: von kundenspezifischen Einzelmaschinen für die Laborfertigung oder die Pilot- und Kleinserienproduktion über standardisierte Module und Anlagen bis hin zu schlüsselfertigen Linien für die effiziente Massenproduktion. Dabei konzentrieren wir uns auf nationale und internationale Kunden aus den Branchen Automobil & Elektromobilität, Batteriefertigung, Elektronik und Energie.

Unsere operativen Aktivitäten gliedern wir in die beiden Segmente Mobility & Battery Solutions sowie Industry Solutions. Die Basis unserer erfolgreichen Produktentwicklung bilden unsere langjährige Expertise und unser Know-how in der Automation, in der Laserbearbeitung, im Digitaldruck, bei Inspektionssystemen sowie in der Nasschemie. Rund um diese technologischen Kernkompetenzen bieten wir unseren Kunden zusätzlich zu unseren modernen Produktionslösungen umfassende Dienstleistungen an: von der Simulation und Fabrikplanung über die Prozess- und Prototypenentwicklung bis hin zu Kundens Schulungen und After-Sales-Service. Darüber hinaus sind wir Entwicklungspartner von Industrieunternehmen und unterstützen 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 der Abteilungen Marketing & Corporate Communications, Investor Relations, Einkauf, 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 einzelnen Standorten und dokumentiert die Fortschritte der Manz-Gruppe im Bereich Nachhaltigkeit. An den internationalen Standorten der Manz-Gruppe wurden sogenannte „Sustainability Delegates“ benannt, die sowohl den Kollegen vor Ort als Ansprechpartner für Nachhaltigkeitsthemen zur Verfügung stehen als auch in regelmäßigem Austausch mit Vertretern der Taskforce stehen. Die „Sustainability Delegates“ berichten in dieser Funktion direkt an die Geschäftsführung der jeweiligen Tochtergesellschaft. 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 2023 unter anderem die Umsetzung des europäischen Umweltmanagementsystems EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) sowie die Zertifizierung gemäß ISO 14001 am Standort Reutlingen. Darüber hinaus wurden im vergangenen Jahr weitere Projekte zur Steigerung der Energieeffizienz umgesetzt, wie etwa die Nutzung von Abwärme zur Gebäudebeheizung oder die Installation von LED-Beleuchtung oder Wärmepumpen. Zudem wurde die im Jahr 2022 gestartete konzernweite Informationskampagne zum Thema Nachhaltigkeit fortgeführt. Das Ziel dieser Kampagne ist es, die Belegschaft für das Thema Nachhaltigkeit weiter zu sensibilisieren und konkrete Ideen vorzustellen, welchen Beitrag zu einer lebenswerten Zukunft die Beschäftigten mit ihrem Verhalten leisten können.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Der Prozess zur Bewertung der doppelten Wesentlichkeit von Nachhaltigkeitsinformationen gemäß CSRD/ESRS für die Manz-Gruppe wurde Ende des Jahres 2023 gestartet. Da der Projektplan eine gesamte Projektdauer von rund vier Monaten vorsieht, werden die Ergebnisse erst nach Veröffentlichung dieses Berichts vorliegen. Wir haben deshalb entschieden, die Ende 2022 durchgeführte Bewertung der für Manz und seine Stakeholder wesentlichen Themen auch als Grundlage für den vorliegenden Bericht heranzuziehen. Deshalb wollen wir die Vorgehensweise hier nochmals erläutern: Zunächst haben wir eine interne Befragung unter 23 Führungskräften einschließlich des Vorstands sowie der Geschäftsführer der internationalen Tochtergesellschaften durchgeführt. Den Befragten wurde eine Liste mit 17 Themen zur Verfügung gestellt, die im Rahmen einer internationalen Peergroup-Analyse,

als grundsätzlich relevant für die Manz-Gruppe identifiziert wurden. Auf einer Skala von 1 bis 5 schätzten die Befragten die Relevanz des jeweiligen Themas für Manz sowie für die Stakeholder ein.

Nach Bewertung der Themen wurden diese zu vier wesentlichen Themenbereichen zusammengefasst, wobei sich auf Basis der durchschnittlichen Einschätzung der Befragten die folgende Rangfolge ergab:

1. Markt und Produkte
2. Governance und Compliance
3. Beschäftigte und Weiterbildung
4. Umwelt- und Klimaschutz

Im folgenden Kapitel wird dargelegt, 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 und Produkte, Governance und Compliance, Beschäftigte und Weiterbildung sowie Umwelt- und Klimaschutz haben wir die folgenden SDGs als besonders relevant für die Manz-Gruppe identifiziert:

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

Markt und Produkte

Im Mittelpunkt unseres Handelns stehen unsere Kunden, die wir mit qualitativ hochwertigen und sicheren Lösungen täglich von unserer Leistung 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 hochwertige Lösungen 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 Herstellung unserer Maschinen und Anlagen 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 52 des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts.

Die Zufriedenheit unserer Kunden mit den Lösungen und Dienstleistungen der Manz AG zeigt sich unter anderem in einem relativ hohen Anteil an Bestandskunden, der im Jahr 2023, gemessen am Auftragseingang, bei rund 60 % lag. Unser langfristiges Ziel ist es, die Kundenzufriedenheit insgesamt kontinuierlich zu steigern. Um unseren Fortschritt messbar zu machen, haben wir 2023 zum zweiten Mal eine globale Kundenzufriedenheitsanalyse durchgeführt. Neben der Gesamtzufriedenheit wurde dabei auch die Zufriedenheit mit unseren Leistungen, Lösungen und Services in unterschiedlichen Projektphasen analysiert. Darüber hinaus wurden Potenziale zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Kundenprozesse identifiziert.

Positiv bewerten unsere Kunden insbesondere die Aspekte Kompetenz, Erreichbarkeit und Zuverlässigkeit unserer Beschäftigten. Diese Qualitäten wollen wir in den kommenden Jahren weiter pflegen und uns zudem in den Bereichen Schnelligkeit/Reaktionszeit sowie Verbindlichkeit weiter verbessern. Die Kundenzufriedenheitsanalyse ist Teil unseres stetigen Stakeholder-Dialogs, der auf Seite 18 dieses Nachhaltigkeitsberichts detailliert beschrieben wird.

Governance und 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 („Code of Conduct“) konzernweit festgeschrieben. Mit dem Kodex geben wir unseren Beschäftigten klare Leitlinien 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. In besonderem Maße sind unsere Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion zu ethisch und moralisch integrem Handeln angehalten. Darüber hinaus definiert seit 2020 unser Geschäftspartner-Verhaltenskodex die Grundlage für die Geschäftsbeziehungen der Manz AG mit all unseren Geschäftspartnern. Der Kodex wird regelmäßig überprüft und ggf. an aktuelle Entwicklungen und Anforderungen angepasst. Der Geschäftspartner-Verhaltenskodex ist auf der Website der Manz AG unter www.manz.com im Bereich „Unternehmen“ in der Rubrik „Einkauf“ unter „Downloads“ zu finden. Um eine verantwortungsvolle Unternehmensführung zu gewährleisten, verfügt die Manz AG über ein konzernweites Compliance-Management-System. Zusätzlich finden jährlich Schulungen für unsere Beschäftigten zum Thema Compliance statt. Unser Ziel ist es, Korruptionsfälle oder Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften gänzlich zu vermeiden, was wir auch im Jahr 2023 erreicht haben. Detailliert berichten wir über die Maßnahmen zu verantwortungsvoller Unternehmensführung im Kapitel „Governance und Compliance“ auf Seite 48 dieses Berichts.

Beschäftigte und Weiterbildung

Die positive Reputation und Glaubwürdigkeit der Manz AG als gesellschaftlich engagiertes Unternehmen und fairer, verlässlicher sowie wertschätzender Arbeitgeber sind wesentliche Voraussetzungen für einen langfristigen Unternehmenserfolg. Daher messen wir der Gewinnung neuer Talente sowie der langfristigen Bindung von qualifizierten Beschäftigten einen hohen Stellenwert bei. Die Attraktivität der Manz AG als Arbeitgeber wollen wir nachhaltig steigern, indem wir eine Kultur der Chancengleichheit und Diversität pflegen. Unser mittelfristiges Ziel ist es, den Frauenanteil an der gesamten Belegschaft sowie unter den Führungskräften auf 25 % zu erhöhen. Darüber hinaus entwickeln wir unsere Qualifikations- und Förderangebote für die Beschäftigten stetig weiter, mit dem Ziel, allen Beschäftigten mindestens zwei Arbeitstage Schulung pro Jahr zu ermöglichen. Ein weiteres zentrales Anliegen ist uns, unseren Beschäftigten eine attraktive und leistungsgerechte Vergütung zu bieten und sie über unser „Innovation

Forum“ zu ermutigen, sich aktiv in die Weiterentwicklung der Manz AG einzubringen. Über das onlinebasierte Diskussionsforum können beispielsweise Verbesserungsvorschläge zu Nachhaltigkeitsaspekten, den Themen „neue Technologien, neue Märkte, potenzielle Neukunden“ sowie „allgemeine Verbesserungsvorschläge“ eingebracht werden.

Eine ausführliche Darstellung arbeitnehmerbezogener Initiativen findet sich auf den Seiten 38 bis 41 dieses Berichts. Weitere Formen des Dialogs mit unseren Beschäftigten werden im Kapitel „Stakeholder-Dialog“ (Seite 18) beschrieben. Auf Seite 51 berichten wir zudem darüber, wie wir unsere unternehmerische Verantwortung für das Gemeinwesen wahrnehmen.

Umwelt- und 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. An erster Stelle steht dabei die Vermeidung bzw. Reduzierung von Treibhausgas-Emissionen (THG-Emissionen). So wollen wir beispielsweise die THG-Emissionen der Scopes 1 und 2 im Gesamtkonzern in Abhängigkeit vom Umsatz um 21 % bis 2026 im Vergleich zum Basisjahr 2020 reduzieren. Zudem wollen wir den Energieverbrauch im Verhältnis zum Umsatz im Vergleich zum Vorjahr kontinuierlich senken und gleichzeitig den Anteil erneuerbarer Energien am Stromverbrauch erhöhen.

Ein weiteres Ziel ist, den Kraftstoffverbrauch in Relation zur Fahrzeugflotte zu reduzieren, und zwar jedes Jahr um 10 % im Vergleich zum Vorjahr. Auch unseren Wasserverbrauch planen wir an allen Manz-Standorten durch Audits und Sensibilisierung der Beschäftigten in den kommenden Jahren im Verhältnis zum Umsatz kontinuierlich zu senken.

Die THG-Emissionen durch die täglichen Anfahrtswege der Beschäftigten wollen wir durch Sensibilisierung der Belegschaft sowie die gezielte Förderung nachhaltiger Mobilitätsangebote kontinuierlich senken. So steht beispielsweise am Standort Reutlingen allen Beschäftigten eine App zur Bildung von Fahrgemeinschaften zur Verfügung.

Über diese und weitere Maßnahmen und den aktuellen Stand der Zielerreichung im Umwelt- und Klimaschutz berichten wir detailliert auf den Seiten 24 bis 29 dieses Berichts.

Sustainable Development Goals (SDGs)

Darüber hinaus unterstützen wir insbesondere 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 entwickeln für unsere Kunden 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 weiter ausgebaut werden kann, da beispielsweise überschüssige Wind- und Sonnenenergie gespeichert und genau dann verfügbar gemacht werden kann, wenn sie benötigt wird. In diesem Sinne leisten wir einen Beitrag zu den folgenden beiden Unterzielen des SDG 7:

- Bis 2030 den Anteil erneuerbarer Energie am globalen Energiemix deutlich erhöhen (7.2)
- Bis 2030 die weltweite Steigerungsrate der Energieeffizienz verdoppeln (7.3)



SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber verpflichten wir uns, 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. Als innovativer Maschinenbauer unterstützen wir unsere Kunden weltweit, ihre wirtschaftliche Produktivität durch technologische Modernisierung und Innovation zu erhöhen und die Ressourceneffizienz in der Produktion kontinuierlich zu verbessern.



SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

Mit unseren Produktionslösungen und Dienstleistungen ermöglichen wir unseren Kunden 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 das interdisziplinäre „R&D Council“, wodurch die unterschiedlichen Kompetenzen unserer Beschäftigten segmentübergreifend verzahnt werden. Mit unseren innovativen Produktionslösungen für die Batteriefertigung sowie für unterschiedliche Komponenten in den Bereichen Automobilelektronik und elektrischer Antriebsstrang verhelfen wir der Elektromobilität 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 uns unter anderem zum Ziel gesetzt, die THG-Emissionen (Scope 1 und 2) der Manz-Gruppe in Abhängigkeit vom Umsatz um 21 % bis 2026 im Vergleich zum Basisjahr 2020 zu senken. Zusätzlich wollen wir die unter Scope 3 betrachteten THG-Emissionsquellen schrittweise um relevante Kategorien erweitern und diese so weit wie möglich reduzieren. Zudem unterstützen wir ausgewählte Klimaprojekte in Entwicklungs- und Schwellenländern und gleichen somit die verbleibenden THG-Emissionen der Scopes 1 und 2 aus.



Stakeholder-Dialog



14 Corporate
News und
Pressemitteilungen

Manz pflegt einen kontinuierlichen Dialog mit wichtigen Stakeholder-Gruppen wie etwa den Beschäftigten, Kunden, Lieferanten, Investoren, Analysten oder 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.



6 Kapitalmarkt-
konferenzen

Wir beteiligen unsere Beschäftigten an der Weiterentwicklung unseres Unternehmens, beispielsweise in Form von regelmäßigen Befragungen zu aktuellen Themen. Die Ergebnisse dieser Befragungen werden im Intranet veröffentlicht und in die jeweiligen Entscheidungsprozesse einbezogen. Zudem haben unsere Beschäftigten die Möglichkeit, Vorschläge im Rahmen des „Innovation Forum“ einzubringen. Das „Innovation Forum“ ist ein onlinebasiertes Diskussionsforum für Verbesserungsvorschläge der Beschäftigten, beispielsweise zu Nachhaltigkeitsthemen sowie zu den Themenbereichen „neue Technologien, neue Märkte, potenzielle Neukunden“ sowie „allgemeine Verbesserungsvorschläge“. Zusätzlich zu diesen Maßnahmen bieten die Konzerngesellschaften den Beschäftigten weitere Möglichkeiten zur Beteiligung und zum Meinungs austausch, wie zum Beispiel regelmäßige Mitarbeiter treffen, Gemeinschaftsveranstaltungen wie etwa Sommerfeste und Team-Events oder Feedback-Gespräche mit Vorgesetzten. Im Rahmen der Mitarbeiterversammlung „Manz Inside“ informiert der Vorstand die Beschäftigten regelmäßig zu aktuellen Themen.



4 Webcasts

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

Im Jahr 2023 wurde in Zusammenarbeit mit einem unabhängigen Marktforschungsinstitut zum zweiten Mal eine weltweite Kundenzufriedenheitsanalyse durchgeführt. Neben der Gesamtzufriedenheit wurde dabei auch die Zufriedenheit mit unseren Leistungen, Lösungen und Services in unterschiedlichen Projektphasen erhoben und es wurden Verbesserungspotenziale identifiziert. Weitere Informationen zur Kundenzufriedenheitsanalyse finden sich auf den Seiten 14 und 15 dieses Berichts.

Im Rahmen des Manz Tech Day haben wir im Oktober 2023 rund 90 Führungskräfte und Experten aus der Industrie in unsere Firmenzentrale in Reutlingen eingeladen, um ihnen einen exklusiven Blick hinter die Kulissen des Hightech-Maschinenbaus zu bieten. Neben den zahlreichen Innovationen, die die Teilnehmer beim Rundgang durch unsere Produktionshallen erleben konnten, stand vor allem der intensive Austausch mit unseren Kunden und Partnern im Mittelpunkt der Veranstaltung.

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 Unternehmenswebsite an und veröffentlichen Corporate News und Pressemitteilungen zu aktuellen Unternehmensentwicklungen.

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

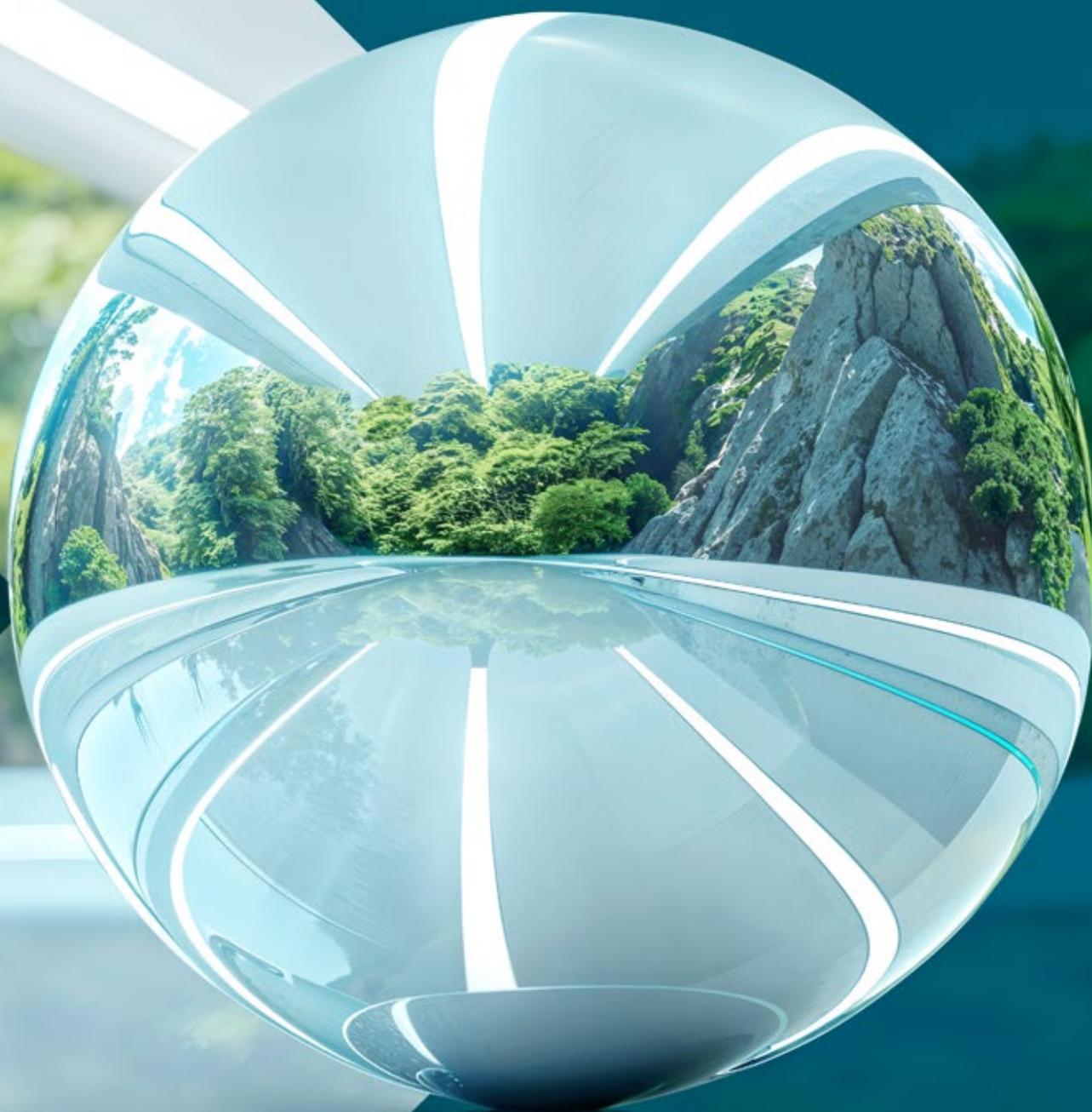
Stakeholder	Dialogangebot	Wesentliche Themen
Beschäftigte	Persönlicher Dialog; Intranet; Austausch via Innovation Forum; Mitarbeitertreffen; Mitarbeiterversammlung „Manz Inside“; Gemeinschaftsveranstaltungen; Team-Events	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben; Arbeitgeberattraktivität; Personalentwicklung; 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; Geschäftspartner-Verhaltenskodex; Kundenzufriedenheitsumfrage; Messen; Tech Day	Lösungs- 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 auch per Telefon bzw. E-Mail; Konferenzen oder Roadshows; Finanz- und Nachhaltigkeitsberichte; Website; Hauptversammlung; Kapitalmarkttag; Kapitalmarktkonferenzen; 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 sowie 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 Dialog im Rahmen von Verbandstreffen	Auf- und Ausbau des Netzwerks; Stärkung der Interessenvertretung auf politischer Ebene; Geschäftsmodell und -strategie

WIR WOLLEN UNSERE WELT FÜR NACHKOMMENDE GENERATIONEN LEBENS- WERT ERHALTEN

Unsere Verantwortung für ein nachhaltiges Wirtschaften nehmen wir daher sehr ernst und sehen einen schonenden Umgang mit unseren Ressourcen als gesellschaftliche Verpflichtung.



ENGINEERING
TOMORROW'S
PRODUCTION



Umwelt

WIR LEISTEN UNSEREN BEITRAG

Im Jahr 2023 betrug der Anteil erneuerbarer Energien am gesamten Stromverbrauch **80,4%**. Mit einer Zunahme von rund zwölf Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr haben wir somit unser Ziel erreicht, den Anteil erneuerbarer Energien am gesamten Strombedarf kontinuierlich zu erhöhen.



Ressourcen schonen, Emissionen senken

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 verbleibende THG-Emissionen aus den Scopes 1 und 2 durch die Unterstützung von Klimaschutzprojekten ausgleichen.

- Seit dem Jahr 2020 erstellen wir jährlich eine THG-Bilanz nach den etablierten Standards des Greenhouse Gas Protocol, um unseren CO₂-Fußabdruck zu ermitteln. Im Rahmen der Scope-1-Emissionen werden direkte THG-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 zugekaufter Wärme berücksichtigt und für die Scope-3-Emissionen ermitteln wir derzeit unsere THG-Emissionen aus Geschäftsreisen, den Anfahrtswegen der Beschäftigten, eingekauften Arbeitsmaterialien sowie der nachgelagerten Logistik.
- Unser Ziel bis 2026: die Scope-1- und Scope-2-Emissionen in Abhängigkeit vom Umsatz um 21 % im Vergleich zu 2020 reduzieren. Zusätzlich wollen wir die unter Scope 3 betrachteten Emissionsquellen schrittweise um relevante Kategorien erweitern und diese so weit wie möglich reduzieren.

Wasser – ein immer knapperes Gut

Der Klimawandel verschärft den weltweiten Wassermangel. Durch zahlreiche Maßnahmen arbeiten wir deshalb daran, den Wasserverbrauch an unseren Standorten weiter zu verringern. Mit Erfolg – unser konzernweiter Wasserverbrauch sank 2023 erneut um mehr als 15 % auf ein neues Rekordtief von rund 22.250 m³, nach über 33.000 m³ im Jahr 2020.

Der absolute Energieverbrauch der Manz-Gruppe verringerte sich 2023 um **9,3%**.

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. Hierzu verweisen wir auf den Risikobericht im zusammengefassten Lagebericht. Zudem fand im Rahmen der Angaben gemäß EU-Taxonomie eine Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse statt, bei der für das Jahr 2023 keine wesentlichen Risiken identifiziert wurden. Für detaillierte Informationen verweisen wir auf das Kapitel „Keine wesentliche Beeinträchtigung anderer Umweltziele“ innerhalb des Kapitels „Offenlegung EU-Taxonomie“ ab Seite 58 in diesem Bericht.

Wir nehmen unsere Verantwortung für ein nachhaltiges Wirtschaften sehr ernst und haben deshalb diverse Ziele und Maßnahmen für die verschiedenen Teilbereiche des Umweltschutzes festgelegt. So haben wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie unter anderem die Vermeidung bzw. Reduzierung von THG-Emissionen, ein effizientes Ressourcenmanagement, die Steigerung der Energieeffizienz sowie die Reduktion des Wasserverbrauchs als wichtige Ziele definiert. Darüber hinaus verbessern wir den Ressourceneinsatz unserer Maschinen und Anlagen auf Basis stetig weiterentwickelter, mittelfristiger Entwicklungsroadmaps.

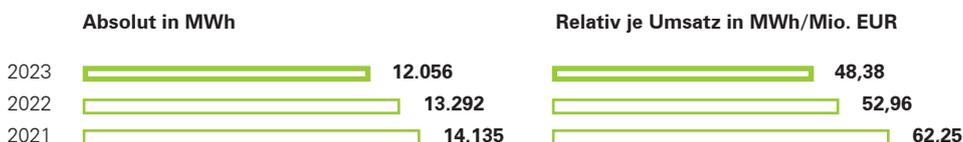
Im Rahmen des ersten externen Umwelt-Audits im Oktober 2023 wurde der Manz AG für den Standort Reutlingen ein insgesamt sehr gut organisiertes Umweltmanagementsystem gemäß Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) bescheinigt. EMAS ist das weltweit anspruchsvollste und effektivste Umweltmanagementsystem. Die entsprechende Umweltklärung der Manz AG sowie die Zertifikate nach EMAS bzw. ISO 14001 sind auf der Website der Manz AG unter www.manz.com im Bereich „Unternehmen“ in der Rubrik „Nachhaltigkeit“ unter „Downloads“ zu finden.

Energieverbrauch

Der absolute Energieverbrauch reduzierte sich 2023 um 9,3% auf 12,1 GWh (Vorjahr: 13,3 GWh). Im Verhältnis zum Umsatz ergibt sich ein Rückgang um 8,6% auf 48,38 MWh/Mio. EUR (Vorjahr: 52,96 MWh/Mio. EUR), womit das Ziel einer Verbrauchssenkung im zurückliegenden Geschäftsjahr erneut erreicht werden konnte.



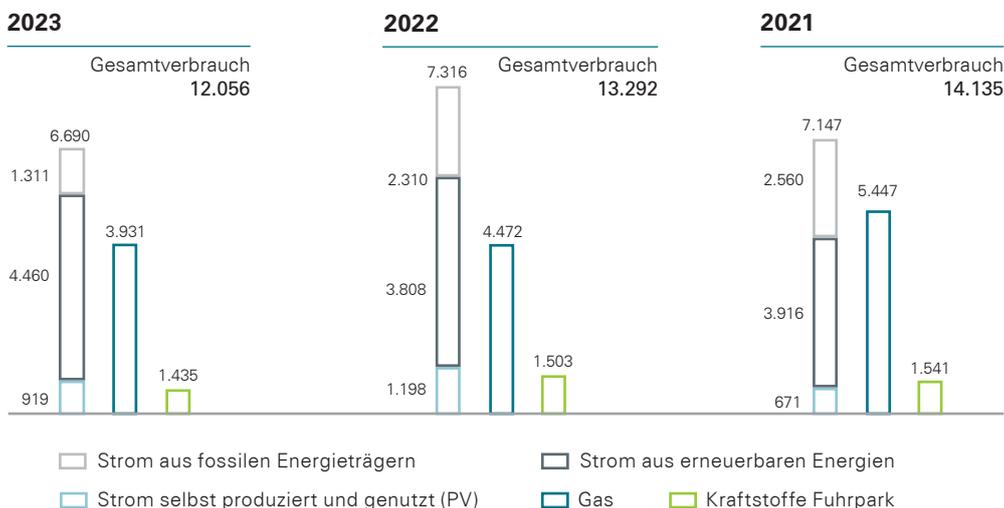
Energieverbrauch



Ziel
Kontinuierliche Senkung des Energieverbrauchs je Umsatz im Vergleich zum Vorjahr

Energieverbrauch nach Kategorien

in MWh



Der Anteil erneuerbarer Energien am gesamten Strombedarf lag 2023 bei 80,4% (Vorjahr: 68,4%). Somit haben wir unser Ziel eines Anteils erneuerbarer Energien am gesamten Stromverbrauch von über 50% erneut deutlich übertroffen. 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 9,6 MWh Strom erzeugt (Vorjahr: 12,5 MWh), die vollständig in das Stromnetz eingespeist wurden. Am Standort in China wurde im Jahr 2023 mit 1.189 MWh ein substantieller Anteil des eigenen Strombedarfs mittels Photovoltaik erzeugt (Vorjahr: 1.281 MWh).

Erneuerbare Energien

Anteil erneuerbarer Energien am gesamten Strombedarf



Ziel
Kontinuierliche Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien am gesamten Strombedarf

Der Benzin- und Dieserverbrauch der Dienstwagenflotte nahm im Jahr 2023 leicht um 3,7 % im Vergleich zum Vorjahr ab. Der Gesamtverbrauch belief sich auf 141.706 Liter (Vorjahr: 147.208 Liter). In Relation zur gesamten Fahrzeugflotte ergibt sich ein Wert von rund 880 Litern pro Fahrzeug (Vorjahr: 975 Liter). Das Ziel, den Treibstoffverbrauch der gesamten Dienstwagenflotte um 10 % im Vergleich zum Vorjahr in Relation zur Anzahl der Fahrzeuge zu reduzieren, konnte 2023 erstmals erreicht werden. 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 27 dieses Berichts.


Ziel

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

Treibstoffverbrauch eigener Fuhrpark

	Absolut in Litern	Relativ zur Anzahl der Autos in Litern/Fahrzeug
2023	141.706	880
2022	147.208	975
2021	150.626	984

Abfallaufkommen und Recycling

Die Abfallmenge im Gesamtkonzern (ohne die reinen Vertriebsstandorte USA und Indien) verringerte sich 2023 bezogen auf den Gesamtumsatz um 21,2 % auf 2,06 t/Mio. EUR (Vorjahr: 2,62 t/Mio. EUR). Die größten Anteile hatten dabei Altmetall mit 32 % (Vorjahr: 42 %), Restmüll mit 26 % (Vorjahr: 23 %) und Papier und Pappe mit 14 % (Vorjahr: 8 %). Die absolute Abfallmenge verringerte sich um rund 21,8 % von 657 Tonnen im Jahr 2022 auf 514 Tonnen im Jahr 2023. Das Ziel einer Reduktion der Abfallmenge konnte somit erreicht werden. Der Rückgang ist unter anderem auf das vergleichsweise geringe Projektaufkommen zurückzuführen. Zudem war das Abfallaufkommen im Jahr 2022 aufgrund von Sondereffekten wie Lagerbereinigungen und Umzugsaktivitäten deutlich erhöht.


Ziel

Kontinuierliche Reduzierung der Abfallmenge je Umsatz im Vergleich zum Vorjahr

Abfallaufkommen

	Absolut in t	Relativ je Umsatz in t/Mio. EUR
2023	514	2,06
2022	657	2,62
2021	531	2,34

Wasser- und Ressourcenschutz

Im Vergleich zum Vorjahr konnte der Frischwasserverbrauch in Relation zum Umsatz erneut um weitere 15,2 % auf 89,29 m³/Mio. EUR reduziert werden (Vorjahr: 105,24 m³/Mio. EUR) und lag damit auf dem niedrigsten Stand seit Beginn der Erfassung des konzernweiten Wasserverbrauchs – das Ziel einer kontinuierlichen Wasserverbrauchsreduktion konnte für 2023 damit erreicht werden.



Frischwasserverbrauch

	Absolut in m ³	Relativ je Umsatz im m ³ /Mio. EUR
2023	22.249	89,29
2022	26.411	105,24
2021	27.421	120,77

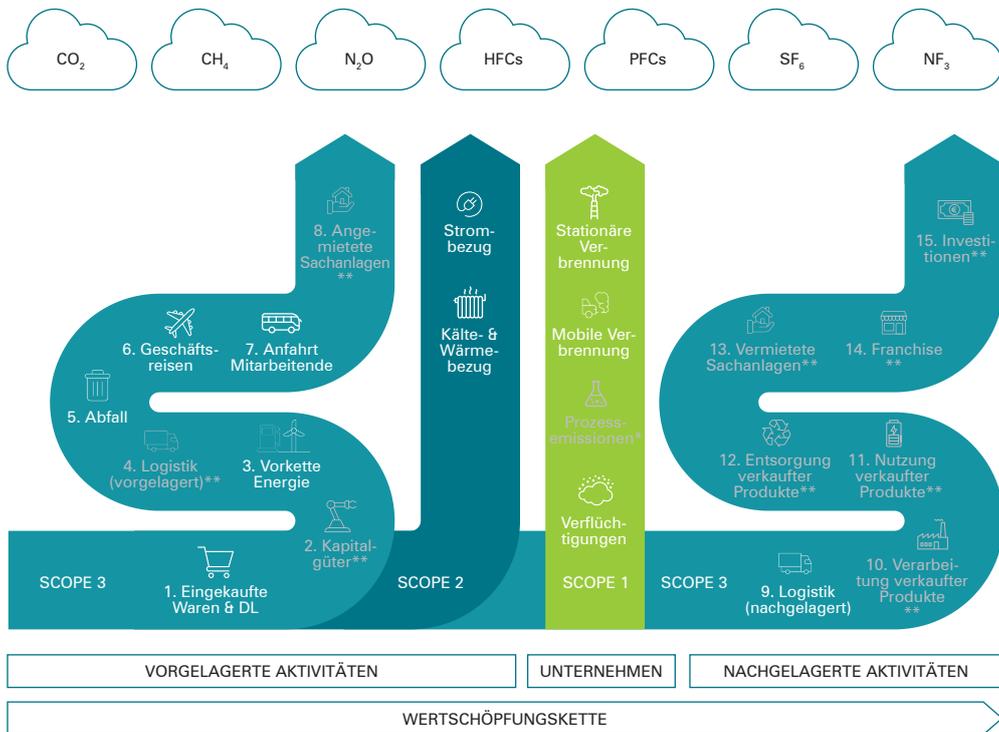
Ziel
Kontinuierliche Reduzierung des Frischwasserverbrauchs je Umsatz im Vergleich zum Vorjahr

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 nach 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 umfassendes Bild über unsere THG-Emissionen verschafft, das auch teilweise die Emissionen 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 zugekaufter Wärme berücksichtigt und für die Scope-3-Emissionen ermitteln wir derzeit unsere Emissionen aus Geschäftsreisen, den Anfahrtswegen der Beschäftigten, eingekauften Arbeitsmaterialien (unter anderem Hardware und Verbrauchsmaterialien) sowie der nachgelagerten Logistik auf Basis bestmöglicher Schätzung*. Die unter Scope 3 betrachteten Emissionsquellen wollen wir schrittweise auf die Kategorien erweitern, die für die Manz-Gruppe eine Priorität darstellen, um ein noch umfangreicheres Bild der THG-Emissionen auch in unserer Wertschöpfungskette zu erhalten. So haben wir für das Geschäftsjahr 2023 erstmals THG-Emissionen aus dem Logistikbereich aufgenommen sowie das Segment der eingekauften Waren um direkt in der Produktion eingesetzte Materialien erweitert. Aufgrund unserer Tätigkeit im Projektgeschäft ist ein direkter Vergleich der jährlichen Logistikemissionen beschränkt aussagekräftig. Diese sind von verschiedenen Faktoren abhängig wie dem Sitz des Kunden und den damit verbundenen Distanzen sowie den eingesetzten Transportmitteln (z. B. Straße, Schiene, Luft- oder Seefracht). Die Wahl des Transportmittels lässt sich unter anderem aufgrund terminlicher Verpflichtungen nur teilweise beeinflussen.

*Für den Standort Italien ist die nachgelagerte Logistik auf Basis der Umsatzerlöse mit dem gleichen Verhältnis THG-Emissionen zu Umsatz hochgerechnet worden wie für die Manz AG (Deutschland) und so in der THG-Bilanz 2023 berücksichtigt worden.

Operationelle Systemgrenzen der THG-Bilanz



■ SCOPE 1 Direkte THG-Emissionen ■ SCOPE 2 Energiebezogene indirekte THG-Emissionen ■ SCOPE 3 Andere indirekte THG-Emissionen

*Nicht relevant.

**Ausgegraute Scope-3-Emissionsquellen: nicht relevant bzw. keine Daten verfügbar.

Quelle: GHG Protocol, Bild: KlimAktiv gGmbH

THG-Emissionen der Manz-Gruppe 2023



Für das Jahr 2023 hat die mit dem CO₂-Rechner der KlimAktiv gGmbH auf Basis des operationellen Kontrollansatzes erstellte THG-Bilanz einen Gesamtwert von 13.129,02 Tonnen CO₂-Äquivalent (t CO₂e) ergeben. Der Wert ist aufgrund der zuvor genannten Erweiterung der Scope-3-Emissionsquellen nicht direkt mit dem Vorjahr vergleichbar (Vorjahr: 7.119,73 t CO₂e). Ein Anstieg der THG-Emissionen war unter anderem im Bereich der

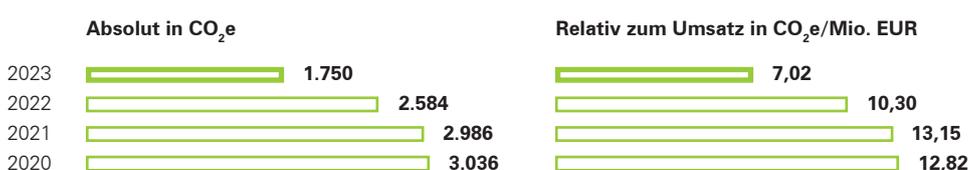
Geschäftsreisen zu verzeichnen, wobei die Reisetätigkeiten in den Vorjahren aufgrund der Corona-Pandemie bzw. deren Nachwirkungen noch stark eingeschränkt waren. Hier wollen wir in den nächsten Jahren gegensteuern und haben unter anderem in unserer Reise-richtlinie die grundsätzliche Bevorzugung von öffentlichen Verkehrsmitteln wie der Bahn vor PKWs und vor Flugreisen festgelegt. Die THG-Emissionen durch die Anfahrtswege der Beschäftigten waren im letzten Jahr erfreulicherweise rückläufig, unter anderem durch die Nutzung des mobilen Arbeitens.

Da wir die unter Scope 3 betrachteten Emissionsquellen schrittweise erweitern wollen, beziehen wir unser Ziel, die THG-Emissionen in Abhängigkeit vom Umsatz im Vergleich zu 2020 um 21 % bis 2026 zu senken, auf die Scope-1- und Scope-2-Emissionen, um eine direkte Vergleichbarkeit zu ermöglichen. Im Basisjahr 2020 betrug die THG-Emissionen aus den Scopes 1 und 2 3.036,15 t CO₂e. Im Jahr 2023 betrug die THG-Emissionen aus den Scopes 1 und 2 1.749,75 t CO₂e, woraus sich ein Rückgang um 32 % im Vergleich zum Vorjahr (Vorjahr: 2.584,11 t CO₂e) sowie um 42 % zum Basisjahr 2020 ergibt. Im Verhältnis zum Umsatz waren die THG-Emissionen aus den Scopes 1 und 2 im Jahr 2023 ebenfalls rückläufig, und zwar um 32 % im Vergleich zum Vorjahr bzw. 45 % im Vergleich zum Basisjahr 2020. Der deutliche Rückgang ist insbesondere auf die Ausweitung des Einsatzes von Grünstrom sowie geringere THG-Emissionen durch das Heizen zurückzuführen. Es ist zu beachten, dass die hier dargestellten Werte für die Jahre 2020 bis 2022 von den im Nachhaltigkeitsbericht 2022 ausgewiesenen Werten abweichen. Der Grund dafür ist, dass die THG-Bilanzen bis 2020 aufgrund von Korrekturen, die aus einer nachträglichen Qualitätsprüfung der Daten resultieren, leicht angepasst wurden.



Ziel
Reduzierung der THG-Emissionen (Scope 1 und 2) je Umsatz um 21 % bis 2026 im Vergleich zum Basisjahr 2020

THG-Emissionen Scopes 1 und 2



Auch die Kategorien der Scope-3-Emissionen werden von uns regelmäßig überwacht, mit dem Ziel, die THG-Emissionen so weit wie möglich zu reduzieren, beispielsweise durch Sensibilisierung der Beschäftigten. Die Vermeidung bzw. Reduzierung von THG-Emissionen hat für uns insgesamt oberste Priorität. Die Unterstützung ausgewählter Umwelt- und Klimaschutzprojekte seit 2021 ist für uns ein weiterer aktiver Beitrag zu mehr Klimaschutz und den Sustainable Development Goals (SDGs) der UN. Dadurch gleicht Manz die verbleibenden Scope-1- und Scope-2-THG-Emissionen aus. Konkret wurde 2023 ein nach dem Gold Standard zertifiziertes Windkraft-Projekt in der Türkei unterstützt und damit wurden THG-Emissionen in Höhe von 2.821 t CO₂e ausgeglichen.

VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT SIND ZENTRALE ASPEKTE FÜR UNSER SELBSTVERSTÄNDNIS

Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Talenten sollen ihr Potenzial bei uns bestmöglich entfalten können.



ENGINEERING
TOMORROW'S
PRODUCTION



Soziales

FAIRNESS UND FLEXIBILITÄT ÜBER ALLE GRENZEN HINWEG

In den verschiedenen Konzerngesellschaften sind Beschäftigte aus **36 verschiedenen Nationen** tätig.



Diversität fördern, Chancengleichheit ermöglichen

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

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 und 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 vorübergehend Beschäftigten von 508 Personen im Jahr 2022 auf 552 Personen im Jahr 2023 geführt.
- Im Jahr 2023 waren 267 Frauen in der Manz-Gruppe beschäftigt (Vorjahr: 268). Der Anteil der weiblichen Beschäftigten hat sich leicht auf 18,6% erhöht und liegt damit über dem Frauenanteil von 17,2% im deutschen Maschinenbau.

Der Frauenanteil in Führungspositionen liegt im Jahr 2023 bei **14,2%**.

Beschäftigte und Weiterbildung

Chancengerechtigkeit und Diversität

Chancengerechtigkeit und Diversität sind für uns als weltweit agierenden Maschinenbauer ein zentrales Anliegen. Eine Kultur der Chancengleichheit, des wechselseitigen Vertrauens und der gegenseitigen Achtung ist für uns von großer Bedeutung. Wir fühlen uns daher auch den Grundsätzen der Erklärung der allgemeinen Menschenrechte verpflichtet, insbesondere Artikel 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 Code of Conduct festgehalten, durch den wir uns zu einem stets respektvollen Umgang verpflichten.

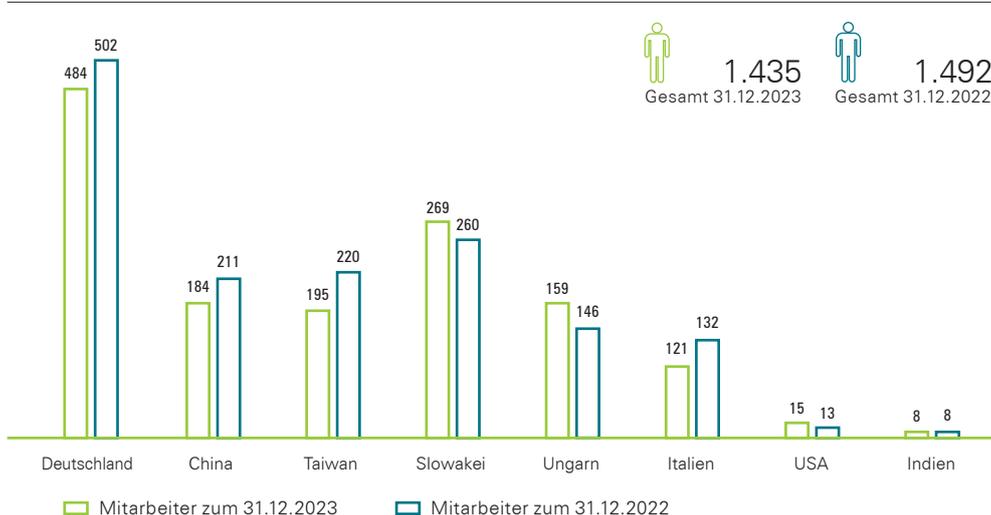
Den gewählten Mitarbeitervertretungen obliegt es, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Eingliederung schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen, die Beschäftigung älterer Kolleginnen und Kollegen, die Integration von Beschäftigten verschiedener Nationalitäten und das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

Sollten sich Beschäftigte benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen, können sie sich jederzeit persönlich an die Compliance-Organisation wenden oder sich anonym über das interne Hinweisgebersystem der Manz AG melden. 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

Zum Ende des Geschäftsjahres 2023 beschäftigte die Manz-Gruppe in acht verschiedenen Ländern (Deutschland, China, Indien, Italien, Slowakei, Taiwan, Ungarn, USA) insgesamt 1.435 fest angestellte Mitarbeitende (Vorjahr: 1.492). Die Anzahl der vorübergehend Beschäftigten erhöhte sich 2023 auf 552 Personen (Vorjahr: 508 Personen), was einer Quote von 27,8% an allen Beschäftigten entspricht (Vorjahr: 25,4%). Der Anstieg ist einerseits auf den Ausgleich von Auftragsspitzen durch Leiharbeitskräfte in unserem dynamischen Geschäft zurückzuführen. 2023 beschäftigte Manz insgesamt 344 Leiharbeitskräfte (Vorjahr: 320). Andererseits konnten wir deutlich mehr Studierenden die Möglichkeit geben, Praxiserfahrung in der Wirtschaft zu sammeln. Die Gesamtzahl der beschäftigten Studierenden betrug im Jahr 2023 130 (Vorjahr: 114).

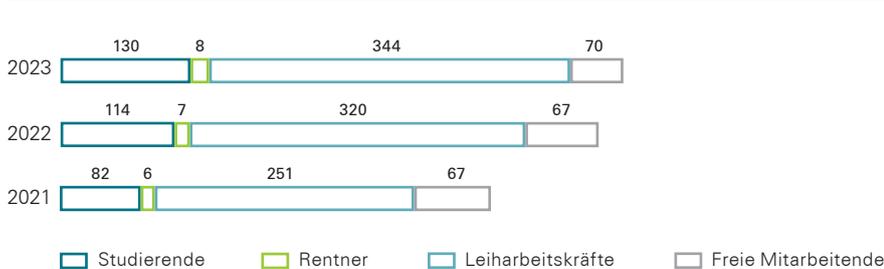
Mitarbeiterstruktur



Im Jahr 2023 waren 267 der Festangestellten weiblich (Vorjahr: 268), womit der Frauenanteil unter den Festangestellten leicht von 18,0% im Vorjahr auf 18,6% gestiegen ist. Damit hat sich Manz im Berichtszeitraum dem gesetzten Ziel, mittelfristig einen Frauenanteil von 25% im Unternehmen zu erreichen, marginal genähert, liegt aber über dem deutschen Branchendurchschnitt im Maschinenbau. Der Bundesagentur für Arbeit zufolge lag der Frauenanteil im deutschen Maschinenbau 2022 bei 17,2%. Unter den Führungskräften der Manz-Gruppe stieg der Frauenanteil im Berichtszeitraum auf 14,2% (Vorjahr: 12,4%), wobei bei der Berechnung alle Führungskräfte mit Personalverantwortung auf allen Führungsebenen inklusive Teamleitungen berücksichtigt werden.

Das Durchschnittsalter der männlichen Mitarbeitenden belief sich 2023 auf 41,6 Jahre (Vorjahr: 41,1 Jahre), das der Mitarbeiterinnen auf 40,5 Jahre (Vorjahr: 40,3 Jahre). Wir sehen uns mit dieser Altersstruktur weiterhin gut aufgestellt, die anstehenden Herausforderungen in unseren sich dynamisch entwickelnden Märkten erfolgreich zu meistern.

Vorübergehend Beschäftigte

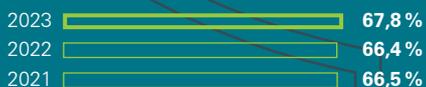


Altersverteilung weibliche Beschäftigte

< 30 Jahre



30–50 Jahre

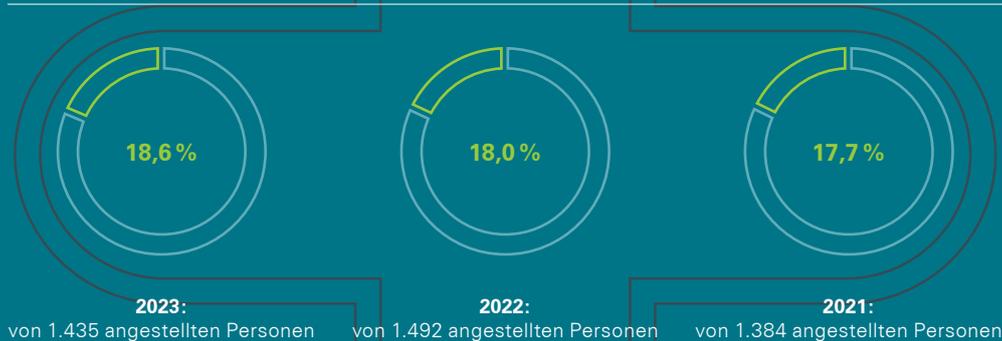


> 50 Jahre



Ziel
Frauenquote:
25 %
(mittelfristig)

Anteil weibliche Beschäftigte



Ziel
Frauenquote
Führungskräfte:
25 %
(mittelfristig)

Anteil weibliche Führungskräfte



Anteil männliche Beschäftigte



Anteil männliche Führungskräfte

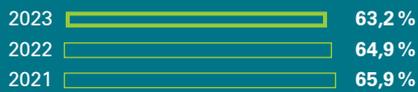


Altersverteilung männliche Beschäftigte

< 30 Jahre



30–50 Jahre



> 50 Jahre



Mitarbeiterförderung

Qualifizierung und Entwicklung

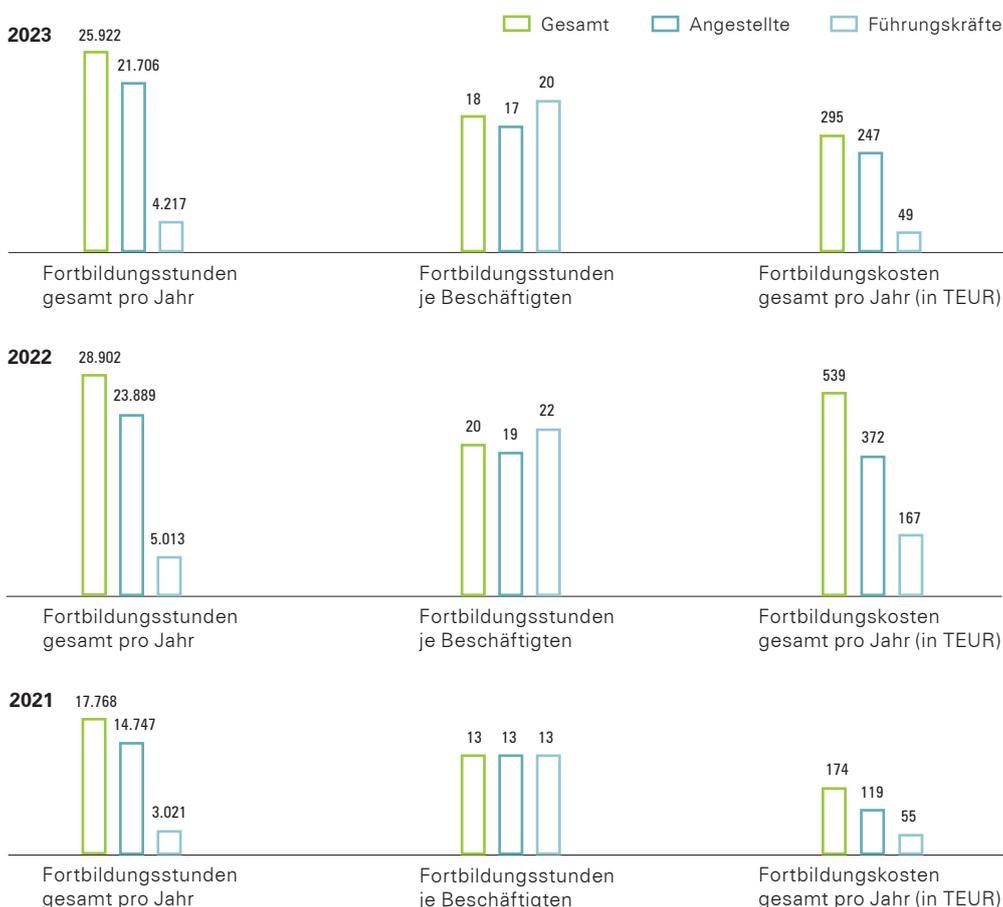
Hinsichtlich der langfristigen Mitarbeiterbindung liegt der Schwerpunkt der Manz AG – neben der Schaffung eines sicheren Arbeitsumfelds (mehr dazu auf den Seiten 42 bis 43) – vor allem auf den zukunfts- und bedarfsorientierten Qualifizierungs- sowie Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten. Schulungsmaßnahmen zu Produkten, Methoden oder Soft Skills gehen dabei Hand in Hand mit diversen langfristigen Programmen, zum Beispiel zur Führungsphilosophie. Unser Ziel ist es, möglichst allen Beschäftigten im Konzern ein adäquates Weiterbildungsangebot zu machen, das je Beschäftigten mindestens 16 Stunden – also zwei Arbeitstage – im Jahr umfasst.

Im Jahr 2023 konnten wir diesen Zielwert deutlich übertreffen. Insgesamt fanden im Berichtszeitraum 25.922 Fortbildungsstunden statt (Vorjahr: 28.902). Dies entspricht einer durchschnittlichen Fortbildungsdauer je beschäftigte Person von rund 18 Stunden (Vorjahr: 20 Stunden). Somit konnte das hohe Niveau aus dem Vorjahr gehalten werden, was insbesondere auf die deutliche Ausweitung des Angebots zurückzuführen ist.



Ziele
Durchschnittlich
jährlich mindestens
2 Arbeitstage
Schulung pro
Person

Fortbildung



Um unsere Beschäftigten 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 Beschäftigten und sind in Qualifizierungskategorien, wie zum Beispiel 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 2023 auf:

- der Einführung des „Learning“-Moduls im Manz HR-Portal am Standort Reutlingen
- der kontinuierlichen Erweiterung des E-Learning-Contents
- der gezielten Unterstützung von Führungskräften durch Impuls-Workshops zu aktuellen Führungsthemen
- der Förderung interner Netzwerke durch eine Vielzahl von Angeboten
- der Durchführung verschiedener Workshops zur Entwicklung und Stärkung der Unternehmenskultur
- der Etablierung neuer und maschinennaher Techniks Schulungen für erstmals eingesetzte Komponenten

Im Jahr 2022 wurde die Entscheidung für ein neues Manz HR-Portal getroffen. Im gleichen Jahr wurden die Module „Recruiting“ und „Self-Learning“ eingeführt. Im Verlauf des Jahres 2023 wurden umfassende Vorbereitungen für die Einführung des „Learning“-Moduls an den Standorten in China und Taiwan abgeschlossen. Im vierten Quartal 2023 wurde das „Learning“-Modul für alle Beschäftigten an diesen Standorten eingeführt. Auch am Standort in Reutlingen wurden im Jahr 2023 alle notwendigen Schritte zur Einführung des „Learning“-Moduls unternommen, inklusive der Datenmigration in das neue HR-Portal, der Ausarbeitung eines Kommunikationsplans sowie erster Testläufe. Der „Go-live“ des „Learning“-Moduls ist für das erste Quartal 2024 geplant.

Im Rahmen der Optimierung des Projektmanagements wurden im Berichtszeitraum Schulungen für Projektmanager unter anderem zu Gate-Prozessen, zu Führung ohne direkte Personalverantwortung und zum SAP-Management bzw. Controlling angeboten. Weitere Maßnahmen in diesem Bereich umfassten im Jahr 2023 die Umsetzung einer Schulungsreihe für Projektmanager mit einem Schwerpunkt auf Soft Skills.

Zusätzlich zu den Präsenzs Schulungen und Workshops wird auf Führungsebene weiterhin auf Training on the Job, individuelle Coachings als Entwicklungsmaßnahme und zunehmend auf E-Learning-Kurse gesetzt. Darüber hinaus wurden Workshops mit dem Schwerpunkt „Culture & Change“ angeboten. Die Themen umfassten unter anderem „Lessons Learned“, Teambuilding und die Förderung der (bereichsübergreifenden) Zusammenarbeit.

Im Jahr 2024 wird die Manz Academy ihren Schwerpunkt auf die Themen Vertrieb, Projektmanagement und Führungskräfte legen. Es sind gezielte Maßnahmen für neue Führungskräfte geplant. Ausgehend von der positiven Resonanz unserer Beschäftigten wird ein zusätzlicher Schwerpunkt auf Angeboten zur Gesundheitsförderung liegen. 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 weiterhin Workshops mit dem Fokus „Culture & Change“ anbieten sowie die Lernkultur insgesamt weiterentwickeln und verbessern.

Da, wo es sinnvoll ist, sollen Qualifizierungsprozesse 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 auch, dass wir unsere Mitarbeitenden nicht daran hindern, sich zur Wahrung oder Durchsetzung ihrer Interessen zusammenzuschließen. Zur Wahrnehmung der Belange unserer Beschäftigten haben wir etwa in Deutschland die freiwillige Mitarbeitervertretung gebildet.

Die Mitarbeitervertreter am Standort Deutschland werden von der Belegschaft gewählt. Sie sind Ansprechpartner für alle Beschäftigten 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 Führungskräften oder 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, 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 Mitarbeitervertretung in Deutschland gehören beispielsweise:

- Ansprechpartner für die Beschäftigten bei Problemen am Arbeitsplatz sein
- Vermittler zwischen Beschäftigten und Führungskräften, Vorstand bzw. Geschäftsführern sein
- Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Betriebsvereinbarungen
- Überprüfung der Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Zusammenarbeit mit der Personalabteilung bei der Personalplanung oder bei betrieblichen Änderungen

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

Flexibilisierung der Arbeitszeit

Darüber hinaus stehen der Vorstand bzw. die Geschäftsführer der einzelnen Tochtergesellschaften im regelmäßigen Austausch mit den lokalen 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 Beschäftigten 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 Beschäftigten die Wahlmöglichkeit zwischen dem Konzept des Arbeitszeitkontos mit Zeiterfassung oder dem eigenverantwortlichen Arbeiten (EVA), basierend auf Vertrauensarbeitszeit. Diese Regelung kann sich im Jahr 2024 aufgrund gesetzlicher Vorgaben ändern.

Das klassische Prinzip des Arbeitszeitkontos basiert auf einer minutengenauen Zeiterfassung mithilfe eines Zeiterfassungssystems. Bei EVA erfolgt keine tägliche systematische 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. Zusätzlich 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, das sich an der ISO-45001-Norm orientiert. Zentraler Bestandteil ist die Arbeitsschutz-Richtlinie der Manz AG, in der insbesondere die Themen Persönliche Schutzausrüstung, Maschinensicherheit, Notfallvorsorge, Stör- und Unfallmanagement, Arbeitsplatz-Ergonomie, Handhabung von chemischen und biologischen Stoffen sowie Brandschutz geregelt sind. 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, 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 Code of Conduct dazu verpflichtet, alle geltenden Vorschriften einzuhalten. Stellen Beschäftigte fest, dass Einrichtungen sicherheitstechnisch nicht einwandfrei sind, so haben sie diesen Mangel unverzüglich ihrer Führungskraft zu melden.

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

Konzernweit sank die durchschnittliche Unfallquote (Anzahl Unfälle im Verhältnis zu den Beschäftigten) im Jahr 2023 signifikant auf 1,05 % (Vorjahr: 1,47 %). In absoluten Zahlen verzeichnete Manz an allen Standorten weltweit 15 Unfälle (Vorjahr: 22). Gerechnet auf die damit verbundenen Ausfalltage (Anzahl unfallbedingter Fehltage im Vergleich zur Gesamtanzahl der Arbeitstage) lag die Quote bei 0,05 % (Vorjahr: 0,04 %).

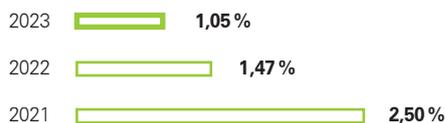
Anzahl der Unfälle

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 Betriebshaftpflichtversicherung sowie eine Kranken- und Arbeitsunfallversicherung. Um eventuellen Gesundheitsrisiken vorzubeugen, haben wir am Standort Deutschland einen Betriebsarzt, der Vorsorgeuntersuchungen ermöglicht. Außerdem haben wir allen Mitarbeitenden in Deutschland die Möglichkeit gegeben, eine Gripeschutzimpfung zu erhalten.

Der Betriebsarzt ist für alle Mitarbeitenden bei akuten Fragestellungen bzgl. ihrer Tätigkeit täglich in der Praxis erreichbar. Darüber hinaus wird monatlich eine Sprechstunde im Betrieb angeboten. Das obere Management am Standort Reutlingen erhält zudem in regelmäßigen Abständen einen kostenfreien Rundum-Gesundheitscheck. Der Betriebsarzt unterstützt das Unternehmen aber auch 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 gesundheitsfördernde Angebote oder das Leasing eines JobRads.

ZUVERLÄSSIGKEIT, GLAUBWÜRDIGKEIT, LEGALITÄT

Das sind die Werte, nach denen wir handeln. Sie sichern unseren Unternehmenserfolg in einer immer stärker global vernetzten Welt.



ENGINEERING
TOMORROW'S
PRODUCTION



Governance

CODE OF CONDUCT – FUNDAMENT UNSERES VERHALTENS

Konzernweites Compliance-Management-System

Korruptionsfälle oder Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften sind 2023 nicht aufgetreten.



Wir leben Transparenz und Verantwortung – weltweit

Der faire Wettbewerb sowie die ethische und gesetzmäßige Geschäftstätigkeit sind essenziell für unseren langfristigen wirtschaftlichen 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-Management-System, das regelmäßig evaluiert wird, stellen wir sicher, dass Gesetzesverstöße vermieden sowie Verhaltensstandards und unternehmensinterne Richtlinien eingehalten werden.

- Der Code of Conduct wird neuen Beschäftigten beim Onboarding ausgehändigt, ein zentraler Compliance-Ansprechpartner bzw. lokale Compliance-Ansprechpartner in den einzelnen Gesellschaften der Manz-Gruppe stehen jederzeit für Fragen zur praktischen Umsetzung zur Verfügung.
- Regelmäßige Compliance-Schulungen der Beschäftigten tragen zur allgemeinen Sensibilisierung und zum korrekten Verhalten in Situationen mit rechtlichen Risiken bei.
- Über ein unternehmenseigenes Hinweisgeberschutzsystem ist jeder mutmaßliche oder tatsächliche Verstoß gegen Gesetze oder unsere Verhaltensstandards und unternehmensinternen Richtlinien zu melden – auf Wunsch auch anonym.
- 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.

Unser Ziel:

Etablierung einer nachhaltigen Compliance-Kultur.

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 auf Konzernebene.

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 2023 einen Horizontal- und einen Vertikalvergleich durchgeführt. Die Überprüfung der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 hat ergeben, dass die sich aus der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023 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 (ESG) 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, der auf der Website der Manz AG www.manz.com im Bereich „Investor Relations“ in der Rubrik „Corporate Governance“ unter „Vergütungsbericht und Vergütungssystem“ zum Download angeboten wird.

Compliance Management

Die Manz AG verfügt konzernweit über ein an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance-Management-System, das auf der Grundlage einer internen Risikoanalyse entwickelt wurde und fortlaufend verbessert wird. Dabei werden nationale Rechtssysteme ebenso berücksichtigt wie politische, soziale und kulturelle Rahmenbedingungen. Damit wollen wir eine nachhaltige Compliance-Kultur etablieren zur Vermeidung von Gesetzesverstößen sowie zur Einhaltung von Verhaltensstandards und unternehmensinternen Richtlinien. Im Jahr 2023 wurden keine gravierenden Compliance-Verstöße festgestellt. Zudem haben wir ein unternehmensinternes Hinweisgeberschutzsystem eingerichtet, über das jeder mutmaßliche oder tatsächliche Verstoß gegen Gesetze oder unsere Verhaltensstandards und unternehmensinterne Richtlinien von Hinweisgebern der Manz-Gruppe sowohl anonym als auch unter Klarnamen gemeldet werden kann.

Im Jahr 2023 sind keine Korruptionsfälle aufgetreten und gegen die Manz AG keine Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften verhängt worden.

Was gute Unternehmensführung betrifft, so orientiert sich die Manz AG sowohl am Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) als auch am konzernweit geltenden Verhaltenskodex der Manz AG („Code of Conduct“). In unserem Code of Conduct sind unsere Werte sowie unsere Verhaltens- und Ethikstandards konzernweit festgeschrieben.

Allen Beschäftigten der Manz-Gruppe weltweit steht unser Code of Conduct in der jeweiligen Landessprache im Intranet zur Verfügung. Neuen Mitarbeitenden wird unser Code of Conduct im Rahmen des Onboarding-Prozesses ausgehändigt. Sofern Mitarbeitende der Manz-Gruppe Unterstützung bei der konkreten Umsetzung der Vorgaben in bestimmten Situationen benötigen, können sie sich jederzeit vertrauensvoll an unseren zentralen Compliance-Ansprechpartner bzw. an lokale Compliance-Ansprechpartner in den einzelnen Gesellschaften der Manz-Gruppe wenden.

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

Als eine weitere praktische Maßnahme zur Vorbeugung von Rechtsverstößen finden bei der Manz AG zudem regelmäßig Mitarbeiterschulungen zum Thema Compliance statt. Ziel dieser Schulungen ist neben einer allgemeinen Sensibilisierung der Beschäftigten insbesondere auch die abteilungsspezifische Schulung der Beschäftigten mit klaren Vorgaben zum korrekten Verhalten in Situationen mit rechtlichen Risiken.

Diese und weitere Standards sind auch in unserem Geschäftspartner-Verhaltenskodex geregelt, der auf der Website der Manz AG unter www.manz.com im Bereich „Unternehmen“ in der Rubrik „Einkauf“ unter „Downloads“ 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 den Seiten 53 bis 54.

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.

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 Beschäftigten. Darüber hinaus trägt unser branchen- und regionenübergreifend einsetzbares Technologieportfolio dazu bei, unsere Beschäftigten 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 unserer Geschäftstätigkeit aktuell nicht ableiten.

Gesellschaftliches Engagement

Spenden an gemeinnützige Organisationen

An unseren jeweiligen Standorten engagieren wir uns 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 Beschäftigten ehrenamtlich tätig sind, durch finanzielle Zuwendungen. Darüber hinaus wird die Manz AG ihrer sozialen Verantwortung durch die jährliche Unterstützung von sozialen Einrichtungen gerecht. Zwei ausländische Tochtergesellschaften der Manz-Gruppe sowie die Manz AG in Deutschland spendeten 2023 zusammen insgesamt rund 52.000 EUR (Vorjahr: 64.200 EUR).

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. Am Standort in Italien ist Manz Mitglied in der Confindustria, Italiens größter Arbeitgeberorganisation. 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 2023 weder direkt noch indirekt vorgenommen.

Qualitäts- und Innovationsmanagement

Mit unseren Beschäftigten als Basis stellen wir jeden Tag den Kunden in den Mittelpunkt unseres Handelns. Wir kennen seine Herausforderungen und leisten mit qualitativ hochwertigen und bedarfsorientierten Lösungen und Dienstleistungen einen wesentlichen Beitrag zu seinem Erfolg. Gegen unseren Wettbewerb wollen wir uns mit Qualität, Innovationsstärke und unserer globalen Präsenz durchsetzen.



ISO
9001:2015

Hierfür haben wir ein Qualitätsmanagement etabliert, das nach ISO 9001:2015 zertifiziert ist. Die Zertifizierung umfasst Entwicklung, Herstellung, Vertrieb und Serviceleistungen von Anlagen und Produktionslinien, unter anderem für Automobilindustrie und Elektromobilität, Batteriefertigung, Elektronik und Energie. Bei der Entwicklung und Produktion unserer Maschinen achten wir 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. Die entsprechende Verfahrensanweisung gilt für alle Bereiche des Unternehmens und regelt die Zuständigkeiten und Abläufe innerhalb des Vertriebes, der Bereichsleitung, des Produktmanagements, der Projektleitung, aller Engineering-Disziplinen sowie bei der Erstellung der Betriebs-, Wartungs- und Pflegeanleitung.

Umweltaspekte wie ein möglichst geringer Materialeinsatz oder ein möglichst kleiner CO₂-Fußabdruck werden bei der Entwicklung neuer Maschinen und Anlagen von Beginn an berücksichtigt. Dies ist in einer globalen Richtlinie zur umweltgerechten Anlagenentwicklung festgelegt, die als Teil des Global Engineering Standard von allen Entwicklungsbereichen zu befolgen ist.



EN ISO
12100:2010

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 Safexpert, die unser Engineering bei der Performance-Level-Berechnung nach EN ISO 13849-1 und im Umgang mit Normen und EU-Richtlinien professionell unterstützt. Die Dokumentation zur Risikobeurteilung wird durch das Engineering erstellt; sofern erforderlich, leitet das Engineering 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 unserer Lösungen klar definiert.

Zur Überprüfung der Erreichung des „Performance Level Required“ der funktionalen Sicherheitsschaltkreise nach EN ISO 13849-1 werden die Beschäftigten der Elektrokonstruktion von der Projektleitung beauftragt. Sie wird mit der Software SISTEMA ermittelt und dokumentiert.



Doch auch im direkten Einsatz unserer Maschinen ist uns professionelles Arbeiten ein zentrales Anliegen. Daher erhalten unsere Kunden eine Betriebs-, Wartungs- und Pflegeanleitung sowie umfangreiche Schulungen, um eine korrekte und sichere Nutzung gewährleisten zu können. Entsprechend den Anforderungen der CE-Zertifizierung liegt jeder Maschine eine Betriebsanleitung in der oder den Amtssprachen des Landes bei, in dem die Maschine in Verkehr gebracht und/oder in Betrieb genommen wird. Eine rasche Beantwortung möglicher Fragen durch unsere Kunden stellen wir nach Übergabe der Maschinen mit unseren lokalen Serviceteams sicher.

Mit unserer Manz-eigenen Software-Plattform „smartPRODUCTIONKIT“ können wir die Performance unserer Maschinen in Echtzeit 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. Dies ermöglicht Effizienzsteigerungen in der Produktion und unterstützt einen nachhaltigen Einsatz vorhandener Ressourcen bei unseren Kunden.

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 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 unter anderem von Unternehmen aus der Automobil- und Energiespeicherungsindustrie intensiv 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 die 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 als 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 „Menschenrechte und Arbeitsbedingungen“, „Arbeitsschutz, Gesundheit und Sicherheit“, „Unternehmensethik“ und „Umwelt“. Im Falle wesentlicher Verstöße von Geschäftspartnern gegen diese Standards behält sich die Manz AG das Recht vor, die Geschäftsbeziehung mit dem Geschäftspartner unter Beachtung der anwendbaren Gesetze und laufenden Verträge zu kündigen. 2023 sind wie im Vorjahr keine Verstöße durch unsere Geschäftspartner gegen diese Standards bekannt geworden.

Des Weiteren hat die Manz AG 2023 mit der Implementierung eines KI-basierten Risikomanagementtools begonnen, das im ersten Quartal 2024 in den Roll-out überführt wird. Die umfassenden Auswertungs- und Monitoring-Möglichkeiten des Tools werden zielgerichtet zur Überwachung der Lieferketten sowie zur Erfüllung gesetzlicher Vorgaben, wie zum Beispiel des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), genutzt. Es werden dadurch signifikante Verbesserungen in Bezug auf Lieferantennachhaltigkeit, Reifegrad und Transparenz erwartet. Für weitere Informationen verweisen wir auf das Kapitel „Einhaltung der sozialen Mindeststandards“ innerhalb des Kapitels „Offenlegung EU-Taxonomie“ ab Seite 62 in diesem Bericht.

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 entsprechend hohe Priorität ein.

Es wurden umfangreiche Maßnahmen zum Schutz von vertraulichen Informationen getroffen. Dabei orientiert sich die Manz AG an dem Fragenkatalog zur Informationssicherheit des Verbandes der Automobilindustrie VDA Information Security Assessment (VDA ISA) und nutzt den ENX Prüf- und Austauschmechanismus Trusted Information Security Assessment

Exchange (ENX TISAX). Die TISAX-Assessments werden von akkreditierten Audit-Anbietern durchgeführt, die in regelmäßigen Abständen die Qualifikation der Teilnehmer nachweisen. Das Assessment bei der Manz AG wurde von der DEKRA durchgeführt. TISAX-Ergebnisse sind nicht für die Allgemeinheit bestimmt. Das Ergebnis ist ausschließlich über das ENX-Portal abrufbar: <https://enx.com/de-de/tisax/>.

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 „Informationssicherheitsrichtlinie für Mitarbeitende“, die regelmäßig in Bezug auf aktuelle Bedrohungen und Risiken überprüft und bei Bedarf aktualisiert wird. Beim Unternehmenseintritt erhält jeder Mitarbeitende der Manz AG in Deutschland eine verpflichtende IT- und Datenschutzbildung. Zusätzlich werden weitere Trainingsangebote zum Thema Informationssicherheit angeboten, die den Mitarbeitenden 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 des Softwaresystems. Diese Penetrationstests werden mindestens 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



Ziel
Energieverbrauch

Kontinuierliche Senkung des Energieverbrauchs je Umsatz im Vergleich zum Vorjahr



Ziel
Abfallmenge

Kontinuierliche Reduzierung der Abfallmenge je Umsatz im Vergleich zum Vorjahr



Ziel
CO₂-Fußabdruck

Reduzierung der THG-Emissionen (Scope 1 und 2) je Umsatz um 21 % bis 2026 im Vergleich zum Basisjahr 2020



Ziel
Erneuerbare Energien

Kontinuierliche Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien am gesamten Strombedarf



Ziel
Treibstoffverbrauch (eigener Fuhrpark)

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



Ziel
Frischwasserverbrauch

Kontinuierliche Reduzierung des Frischwasserverbrauchs je Umsatz im Vergleich zum Vorjahr

Arbeitnehmerbelange und Weiterbildung



Ziel Fortbildung

Durchschnittlich jährlich
mindestens 2 Arbeitstage
Schulung pro Mitarbeiter



Ziel Nicht fest angestellte Mitarbeiter

Arbeitsverhältnisse

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

Praktika

Beschränkung der
Praktikumsdauer

Befristung

Jahresverträge sollen bei
Verlängerung in ein festes
Arbeitsverhältnis umge-
wandelt werden



Ziel Anteil weibliche Beschäftigte

Frauenquote 25 %
(mittelfristig)



Ziel Anteil weibliche Führungskräfte

Frauenquote
Führungskräfte 25 %
(mittelfristig)

Offenlegung EU-Taxonomie

Taxonomiefähige und taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten

Eines der wesentlichen Ziele der EU-Taxonomie ist es, diejenigen Unternehmen verstärkt zu unterstützen, die ökologisch nachhaltige Tätigkeiten ausüben. Dies soll unter anderem durch die Umlenkung von Investitionsströmen zu diesen Unternehmen erfolgen. Auf diesem Weg soll die EU-Taxonomie zur Umsetzung des European Green Deal 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 Verminderung 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 substantiellen Beitrag zur Erreichung eines oder mehrerer der sechs genannten Umweltziele leisten („Substantial Contribution“),
2. die Erreichung der übrigen 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 Kriterien seitens der EU für alle oben genannten sechs Umweltziele vor. Für das Berichtsjahr 2023 wird über die taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten dieser sechs Ziele berichtet. Eine Berichterstattung über die taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten erfolgt indes nur für die ersten beiden Ziele.

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 27. Juni 2023 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. Die im Berichtsjahr 2023 vorgenommenen Änderungen an den Verordnungen (EU) 2020/852 für die Klimaziele 3–6 und (EU) 2021/2139 für die Klimaziele 1–2 fanden ebenfalls Beachtung. 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 daraufhin geprüft, ob eine Erfüllung der entsprechenden technischen Bewertungskriterien für die betrachteten Geschäftstätigkeiten tatsächlich vorliegt. Aufgrund der zuvor beschriebenen Änderungen in den Verordnungen (EU) 2020/852 und (EU) 2021/2139 wurde das Mapping erneut durchgeführt. Dieses ergab keine neuen Erkenntnisse.

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 Ansicht nach einen wesentlichen Beitrag zur grünen Transformation der europäischen Industrie.

Aus diesem Grund spielen 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 der Automobil- und Luftfahrtindustrie 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 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 definierte 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 dazugehörigen 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, Produkte herzustellen, um Energie aus erneuerbaren Quellen zu gewinnen.

Die Beschreibung der Tätigkeit „3.6 Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“ und der dazugehörigen 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 in der Automobilbranche insbesondere Verbrennungsmotoren, die derzeit überwiegend 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. Die Manz AG bietet individuelle technologische Lösungen an, die auf kundenspezifische Anforderungen zugeschnitten sind. Ein Beispiel für eine nachhaltige Tätigkeit ist die Herstellung von Produktionslinien zur Fertigung von Hochleistungsbatterien 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 kommen insbesondere in Elektrofahrzeugen zum Einsatz, die einen erheblichen Beitrag zur Reduzierung von THG-Emissionen im Verkehrssektor leisten können. Der Studie „Global EV Outlook 2023“ der Internationalen Energieagentur (IEA) zufolge beträgt das Einsparpotenzial durch die Nutzung von Elektrofahrzeugen im Vergleich zu Fahrzeugen mit Verbrennungsmotoren bis zum

Jahr 2030 rund 770 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 übrigen Umweltziele durch die oben genannten Geschäftstätigkeiten signifikant beeinträchtigt wird.

Hinsichtlich des Umweltziels (2) Anpassung an den Klimawandel orientiert sich die Manz AG an den Empfehlungen für Unternehmen zur „Durchführung einer robusten Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse nach EU-Taxonomie“ des Umweltbundesamts. Im Jahr 2023 wurde erstmals eine Analyse für die Standorte Reutlingen und Italien durchgeführt. Dabei wurde zunächst die voraussichtliche Lebensdauer für jede Wirtschaftsaktivität ermittelt. Anschließend erfolgte ein Screening zur Identifizierung von Klimarisiken gemäß Anhang A der Delegierten Verordnung 2021/2139. Im Rahmen dieses Screenings wurden keine signifikanten physischen Risiken identifiziert, da die Standorte der Objekte geographisch außerhalb der globalen Extremrisikozonen liegen. Bei mittel- bis langfristiger Betrachtung ist eine Zunahme der Risiken im Falle einer weiteren negativen Entwicklung des Klimawandels möglich. Angesichts der weiterhin dynamischen Entwicklung der Klimaprognosen beabsichtigen wir, die Risikoanalyse regelmäßig unter Berücksichtigung der jeweils aktuellen Klimamodelle zu aktualisieren.

Die Erfüllung der DNSH-Kriterien für das Umweltziel (3) Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen 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 zu einer 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 Kriterien wurden bei der Manz AG eingehalten.

Die Erfüllung der DNSH-Kriterien für das Umweltziel (5) Vermeidung und Verminderung 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“ der „Platform on Sustainable Finance“ vom Oktober 2022. Der Bericht analysiert die in Artikel 18 der Taxonomie-Verordnung genannten Standards. Als Ergebnis identifiziert der Bericht fünf 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
5. Kontroverse Waffen

Die bei der Manz AG etablierten Prozesse und Systeme sind grundsätzlich geeignet, um potenzielle Risiken und Verstöße gegen soziale Mindeststandards zu identifizieren. Bei der Manz AG sind verschiedene Prozesse implementiert, um sowohl die Anforderungen interner als auch externer Stakeholder zu erfüllen. Für interne Stakeholder, insbesondere Mitarbeitende, existieren klare Richtlinien, darunter ein Verhaltenskodex für Mitarbeiter, der ethische Standards und Verhaltensgrundsätze festlegt. Ein weiterer interner Mechanismus ist das Hinweisgebersystem, das es Mitarbeitenden ermöglicht, potenzielle Verstöße oder Risiken zu melden. Dies fördert eine transparente Unternehmenskultur und ermöglicht es der Manz AG, zeitnah auf etwaige Probleme zu reagieren.

Für externe Stakeholder, insbesondere Zulieferer, setzt die Manz AG auf ein IT-gestütztes Risikomanagement-Tool. Dieses ermöglicht eine dynamische und fortlaufende abstrakte Risikobewertung sämtlicher Zulieferer. Durch regelmäßige Risikoanalysen werden potenzielle Risiken identifiziert und bewertet, um sicherzustellen, dass die Zusammenarbeit mit externen Partnern den höchsten Standards entspricht.

Umsatzerlöse

Die Definition der Umsatzerlöse gemäß der EU-Taxonomie entspricht den im IFRS-Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatzerlösen. Die Umsatzerlöse beliefen sich im Geschäftsjahr 2023 auf 249,2 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.

Umsatzerlöse

Wirtschaftstätigkeiten	Code	Umsatzerlöse	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								Einhaltung DNSH-Kriterien				Einhal- tung Mindest- schutz	Taxonomie- konforme Umsatzerlöse 2022	Kategorie (ermög- lichende Tätigkeiten)	Kategorie (Übergangs- tätigkeiten)
			Klimaschutz	Anpassung an Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltver- schmutzung	Biodiversität	Klimaschutz	Anpassung an Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltver- schmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme				
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten		Mio. EUR	J. N, N/TF	J. N, N/TF	J. N, N/TF	J. N, N/TF	J. N, N/TF	J. N, N/TF	J. N, N/TF	J. N, N/TF	J. N, N/TF	J. N, N/TF	J. N, N/TF	J. N, N/TF	Mio. EUR	%	(E)	(T)
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)		75,6	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	55,7	22,2		
Herstellung von Technologien für erneuerbare Energie	CCM 3.1	21,9	J	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	5,8	2,3	E	
Herstellung anderer CO ₂ -armer Technologien	CCM 3.6	53,7	J	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	49,8	19,9	E	
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		75,6	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
Davon ermöglichende Tätigkeiten		75,6	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
Davon Übergangstätigkeiten		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)		0,0																
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		75,6	30,3															
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten		173,6	69,7															
Gesamt (A + B)		249,2																

J – ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit; N – nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit; N/TF – für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

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 95,1% der Investitionsausgaben verteilt. Bei den verbleibenden 4,9% handelt es sich um aktivierte Entwicklungskosten im Rahmen des Projekts „Lithium-Ionen-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.

Investitionsausgaben

Wirtschaftstätigkeiten	Code	Investitions- ausgaben CapEx	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								Einhaltung DNSH-Kriterien				Einhal- tung Mindest- schutz	Taxonomie- konforme CapEx 2022	Kategorie (ermög- lichende Tätigkeiten)	Kategorie (Über- gangstätig- keiten)
			Klimaschutz	Anpassung an Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltver- schmutzung	Biodiversität	Klimaschutz	Anpassung an Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltver- schmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme				
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten		Mio. EUR	J, N, N/TF	J, N, N/TF	J, N, N/TF	J, N, N/TF	J, N, N/TF	J, N, N/TF	J, N, N/TF	J, N, N/TF	J, N, N/TF	J, N, N/TF	J, N, N/TF	J, N, N/TF	Mio. EUR	%	(E)	(T)
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)		6,3	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	9,1	54,2		
Herstellung von Technologien für erneuerbare Energie	CCM 3.1	1,7	J	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	0,2	1,3	E	
Herstellung anderer CO ₂ -armer Technologien	CCM 3.6	4,6	J	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	8,9	52,9	E	
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		6,3	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
Davon ermöglichende Tätigkeiten		6,3	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
Davon Übergangstätigkeiten		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)		0,0																
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		6,3																
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten		6,4																
Gesamt (A + B)		12,7																

J – ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit; N – nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit; N/TF – für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

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 Verteilungsschlüssels 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.

Betriebsausgaben

Wirtschaftstätigkeiten	Code	Betriebsausgaben (OpEx) Mio. EUR	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag										Einhaltung DNSH-Kriterien				Einhalten- gung Mindest- schutz	Taxonomie- konforme OpEx 2022 Mio. EUR	Kategorie (ermög- lichende Tätigkeiten)	Kategorie (Über- gangstä- tigkeiten)
			Klimaschutz J, N, N/TF	Anpassung an Klimawandel J, N, N/TF	Wasser- und Meeresressourcen J, N, N/TF	Kreislaufwirtschaft J, N, N/TF	Umweltver- schmutzung J, N, N/TF	Biodiversität J, N, N/TF	Klimaschutz J, N	Anpassung an Klimawandel J, N	Wasser- und Meeresressourcen J, N	Kreislaufwirtschaft J, N	Umweltver- schmutzung J, N	Biologische Vielfalt und Ökosysteme J, N						
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten		Mio. EUR	%																	
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)		0,8	10,8																	
Herstellung von Technologien für erneuerbare Energie	CCM 3.1	0,2	2,7	J	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	J	J	J	J	J	J	J	J	E
Herstellung anderer CO ₂ -armer Technologien	CCM 3.6	0,6	8,1	J	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	N/TF	J	J	J	J	J	J	J	J	E
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0,8	10,8	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	J	J	J	J	J	J	J		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0,8	10,8	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	J	J	J	J	J	J	J	J	
Davon Übergangstätigkeiten		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	J	J	J	J	J	J	J	J	
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)		0,0	0,0																	
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		0,8	10,8																	
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten		6,6	89,2																	
Gesamt (A + B)		7,4																		

J – ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit; N – nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit; N/TF – für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

GRI-Inhaltsindex

Allgemeine Angaben		Seite	Kommentar
GRI 2	Allgemeine Angaben		
GRI 2-1 a	Rechtlicher Name der Organisation	10	Berichtszeitraum und -umfang
GRI 2-1 b	Rechtsform der Organisation	10	Berichtszeitraum und -umfang
GRI 2-1 c	Hauptsitz der Organisation	11	Geschäftsmodell
GRI 2-1 d	Tätigkeitsländer der Organisation	10	Berichtszeitraum und -umfang
GRI 2-2 a	Alle Entitäten der Organisation, die im Nachhaltigkeitsbericht berücksichtigt werden	10	Berichtszeitraum und -umfang
GRI 2-3 a	Berichtszeitraum und Häufigkeit der Nachhaltigkeitsberichte	10	Berichtszeitraum und -umfang
GRI 2-3 b	Berichtszeitraum für die Finanzberichterstattung		01.01.-31.12.2023
GRI 2-3 c	Datum der Veröffentlichung des Berichts oder der berichteten Informationen		31.05.2024
GRI 2-3 d	Kontaktstelle für Fragen zum Bericht oder zu den berichteten Informationen	73	sustainability@manz.com
GRI 3	Wesentliche Themen	12	Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Themenspezifische Angaben		Seite	Kommentar
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung	62	Offenlegung EU-Taxonomie (Umsatzerlöse)
GRI 204	Beschaffungspraktiken	53	Nachhaltige Lieferkette
GRI 205	Korruptionsbekämpfung	49	Compliance Management
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten	49	Compliance Management
GRI 207	Steuern	50	Compliance Management
GRI 301	Materialien	27	Treibhausgas-Emissionen
GRI 302	Energie	24	Energieverbrauch
GRI 303	Wasser und Abwasser	27	Wasser- und Ressourcenschutz
GRI 305	Emissionen	27	Treibhausgas-Emissionen
GRI 306	Abfall	26	Abfallaufkommen und Recycling
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten	53	Nachhaltige Lieferkette, Geschäftspartner-Verhaltenskodex (PDF-Download)
GRI 401	Beschäftigung	34	Beschäftigte und Weiterbildung
GRI 402	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	40	Arbeitnehmerbelange
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	42	Arbeitssicherheit und Gesundheit
GRI 404	Aus- und Weiterbildung	38	Mitarbeiterförderung
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit	34	Chancengerechtigkeit und Diversität
GRI 406	Nichtdiskriminierung	34	Chancengerechtigkeit und Diversität
GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	40	Arbeitnehmerbelange
GRI 408	Kinderarbeit	17	Sustainable Development Goals (SDGs)
GRI 409	Zwangs- oder Pflichtarbeit	17	Sustainable Development Goals (SDGs)
GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferanten	53	Nachhaltige Lieferkette, Geschäftspartner-Verhaltenskodex (PDF-Download)
GRI 415	Politische Einflussnahme	51	Compliance Management
GRI 418	Schutz der Kundendaten	54	IT-Sicherheit und Datenschutz

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über die gesonderte nichtfinanzielle Berichterstattung eines Konzerns

An die Manz AG, Reutlingen

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der Manz AG, Reutlingen, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Konzernbericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in dem nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts in Übereinstimmung mit den §§ 315 c i. V. m. 289 c bis 289 e HGB und 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-Taxonomie-Verordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt „Offenlegung EU-Taxonomie“ des nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegungen der in der EU-Taxonomie-Verordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben des Konzerns, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung einer nichtfinanziellen Konzernklärung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation der nichtfinanziellen Erklärung) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomie-Verordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomie-Verordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „Offenlegung EU-Taxonomie“ des nichtfinanziellen Konzernberichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

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

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 [9.2022]) an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätsmanagementsystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft, mit Ausnahme der in dem nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomie-

Verordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Offenlegung EU-Taxonomie“ des nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden 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 unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben in dem nichtfinanziellen Konzernbericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Konzernbericht
- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben des nichtfinanziellen Konzernberichts
- Stichprobenartige Einzelfallprüfungen ausgewählter Angaben des nichtfinanziellen Konzernberichts
- Befragung der verantwortlichen Mitarbeiter und Abgleich mit externen Daten bei Schätzwerten in dem nichtfinanziellen Konzernbericht
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in dem nichtfinanziellen Konzernbericht

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomie-Verordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Offenlegung EU-Taxonomie“ des nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in dem nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.

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. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Für die Durchführung unseres Auftrages und unsere Verantwortlichkeit sind, auch im Verhältnis zu Dritten, die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 (AAB) maßgebend.

Düsseldorf, den 31. Mai 2024

Nils Borcharding
Wirtschaftsprüfer

Marcus Carius
Wirtschaftsprüfer

Impressum

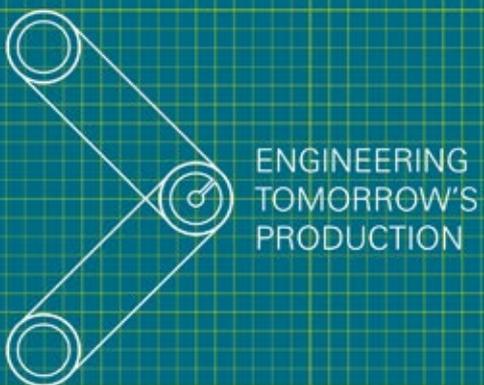
Herausgeber

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

Gestaltung & Realisation

bilekjaeger GmbH & Co. KG
Rotebühlstraße 87 E
70178 Stuttgart
Tel.: +49 (0) 711 78486-0
info@bilekjaeger.de
www.bilekjaeger.de

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