

CHINA
CHHAL
TIGKE
IT 2017

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2017 UND GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT FÜR DEN MANZ-KONZERN

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

als Unternehmen Verantwortung für unsere Mitarbeiter und die Umwelt zu übernehmen, ist nach unserer Überzeugung die entscheidende Grundlage für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg. So bietet die Manz AG ihren Mitarbeitern bereits seit langem in der Manz Academy ein breites Bündel an Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Mit großen Photovoltaik-Anlagen erzeugen wir an unseren Standorten in Deutschland und China einen substantiellen Anteil unseres Strombedarfs mit Sonnenenergie. Darüber hinaus übernehmen wir gesellschaftliche Verantwortung, zum Beispiel durch Projekte wie die „Metallwerkstatt – Zukunft schenken“ in Äthiopien. Das heißt, für uns sind wirtschaftlicher Erfolg und verantwortungsvolles Handeln kein Widerspruch, sondern maßgebliche Faktoren für die Zukunftsfähigkeit des Konzerns.

Als Hightech-Maschinenbauer spielt der Bereich Forschung und Entwicklung eine wichtige Rolle. Mit unseren über 500 Ingenieuren, Technikern und Naturwissenschaftlern an unseren Entwicklungsstandorten konzentrieren wir uns auf die Entwicklung innovativer Produktionstechnologien, standardisierter Einzelmaschinen, Modulen und komplett verketteten, individuellen Systemlösungen und Anlagen. Kern unserer Strategie ist es, das Technologieportfolio branchen- und regionenübergreifend einzusetzen. Dieser Technologie- und Know-how-Transfer bietet neben einer hohen

Flexibilität die Möglichkeit, interne Synergien zu erzeugen und diese bestmöglich zu nutzen. Zu diesem Zweck unterhalten wir auch zahlreiche Kooperationen zu namhaften Forschungsinstituten, Universitäten und Hochschulen (siehe hierzu auch ausführlicher Konzernlagebericht im Kapitel „Forschung und Entwicklung“, Seite 35).

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

Wir haben in 2017 das Thema Nachhaltigkeit neu aufgesetzt, indem wir mit einem interdisziplinären Team auf der Grundlage des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) eine Bestandsaufnahme durchgeführt und uns auch im weiteren Prozess an den Kriterien des DNK orientiert haben. Im Anschluss an die Bestandsaufnahme wurden die Aspekte definiert, die einen wesentlichen Einfluss auf die Manz AG bzw. auf die Meinung unserer Stakeholder haben könnten. Als Wesentlich wurden Aspekte aus dem Bereich der wirtschaftlichen Leistung und der Arbeitnehmer- bzw. Umweltbelange definiert. Da Nachhaltigkeit ein fester Bestandteil der Unternehmensstrategie und der Berichterstattung ist, wird das Projektteam in einen Arbeitskreis überführt, der dem Vorstand Martin Drasch, COO, zugeordnet ist. Mitarbeiter aus den Abteilungen Marketing & Unternehmenskommunikation, Investor Relations, Einkauf, Operations, Personal, Finanzen und Auftragsbearbeitung bilden diesen Arbeitskreis. Sie halten auch den Kontakt zu den Geschäftsbereichen und Tochtergesellschaften, wenn es um Nachhaltigkeitsthemen geht.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2017 ist zugleich der für den Manz-Konzern gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht für das Geschäftsjahr 2017 im Sinne der §§ 315b, 315c in Verbindung mit 289c bis 289e des Handelsgesetzbuches (HGB), der der Öffentlichkeit durch Veröffentlichung auf der Internetseite zugänglich gemacht wird.

Der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Manz AG für das Geschäftsjahr 2017 wurde im Auftrag des Aufsichtsrats von der BEST AUDIT GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, unter Beachtung des *International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“* zum Zwecke der Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit (Limited Assurance Engagement) bezüglich der gemäß §§ 315b, 315c in Verbindung mit 289c bis 289e HGB geforderten Angaben geprüft.

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

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

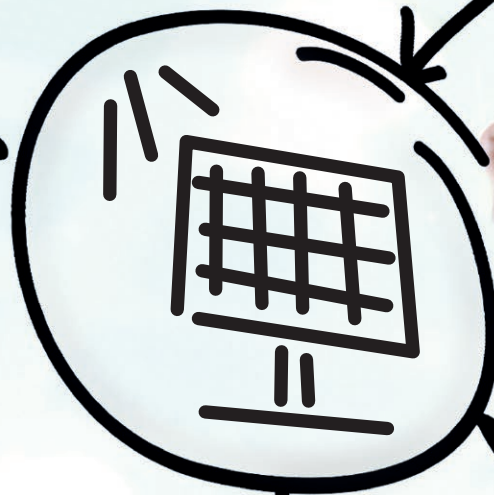
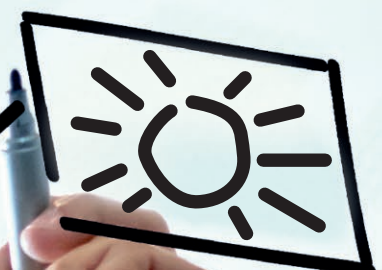
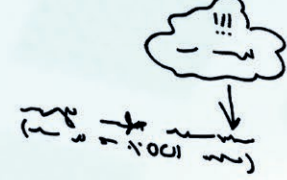
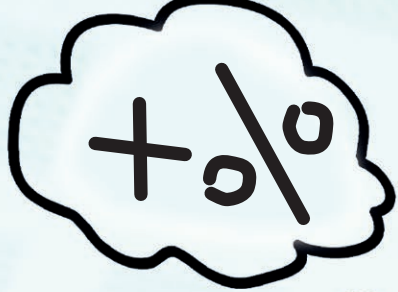
Herzliche Grüße

Vorstand der Manz AG

ZUKUNFT ETHIK PLANUNG

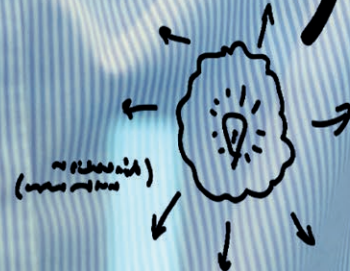
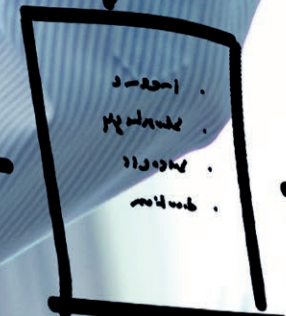
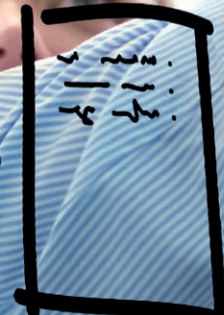
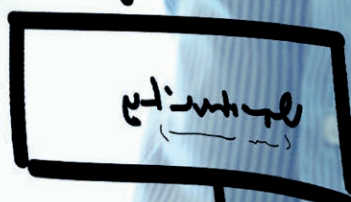
Nachhaltig handeln heißt für uns: Verantwortung übernehmen. Für unsere Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden. Für die Gesellschaft. Für die Umwelt. Deshalb sind Chancengleichheit und Entwicklungsmöglichkeiten, ein schonender Umgang

mit Ressourcen und die unbedingte Einhaltung der Menschenrechte in der gesamten Liefer- und Produktionskette die Grundlage für alles, was wir tun. Eine Grundlage, die nicht verhandelbar ist.



$K + y = (x + y) - x$
% of cost savings
+ 20% of profit

100% = 100%
10% = 10%
1% = 1%



100%
10%
1%



100%
10%
1%

100%
10%
1%

STRATEGIE UND GOVERNANCE

STRATEGIE UND ZIELE

Die Manz AG hat sich dazu entschieden, eine konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie zu erarbeiten, in die die bisherigen Maßnahmen integriert werden. In unserer zukünftigen Nachhaltigkeitsstrategie werden wir uns insbesondere auf die folgenden für die Manz AG wesentlichen Aspekte konzentrieren:

- Chancengleichheit und Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten
- Rechte unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachfolgend „Mitarbeiter“)
- Effizientes Ressourcenmanagement
- Compliance-Themen

In unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht wurden als wesentliche Aspekte bzw. Leistungsindikatoren folgende Nachhaltigkeits-themen festgelegt:

- Wirtschaftliche Leistung
- Mitarbeiterförderung

Für beide Aspekte wurden entsprechende Ziele definiert:

Wirtschaftliche Leistung

Die wirtschaftlichen Ziele des Konzerns und der Segmente sind im Konzernlagebericht im Kapitel Prognosebericht, Seite 85, dargestellt.

Mitarbeiterförderung

Hinsichtlich der langfristigen Mitarbeiterbindung liegt unser Schwerpunkt vor allem auf den zukunftsorientierten und bedarfsorientierten Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter.

Sie werden über unsere Manz Academy koordiniert. Hierbei ist es unser Ziel, die Leistungen der Manz Academy auch international anbieten zu können. Die Manz Academy umfasst ein breites Bündel an Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Neu in diesem Zusammenhang ist ein zertifizierter Vollzeitlehrgang zum „Automatisierungstechniker mit dem Schwerpunkt Software“, den Manz am Standort Reutlingen zusammen mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) Reutlingen anbietet. Eine objektorientierte Softwareentwicklung und eine entsprechende Softwarearchitektur in unseren Maschinen helfen bei der Entwicklung und Realisierung von modularen Baugruppen. Daneben werden Seminare zum Erwerb von Zusatzqualifikationen angeboten, die fach- und produktspezifische Weiterbildungsangebote und Vertiefungsschulungen umfassen.

Themenschwerpunkte im Jahr 2018 werden das neu aufgesetzte Potenzialträgerprogramm sowie die Möglichkeit der weltweiten Nutzung des Manz-Lernportals (IMC) sein. Aber auch die Förderung des internationalen, internen Jobmarktes werden wir verfolgen, um auf diese Weise die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten unserer weltweiten Mitarbeiter vielfältiger aufzustellen. Im Bereich der Mitarbeiterförderung kommt der Unternehmens- und damit verbunden der Führungskultur eine wichtige Bedeutung zu. Der Vorstand hat sich daher dazu entschieden, ein internationales Programm zur Definition und Erarbeitung eines gemeinsamen Führungsrahmens und -verständnisses aufzusetzen: Future Leadership@Manz.

Ein wichtiger Punkt hierbei ist, dass die Führungskräfte ihre Mitarbeiter ermutigen, Verantwortung zu übernehmen, um so deren Potenzial und Kreativität zu wecken.

Auch die duale Ausbildung sowie das duale Studium haben für die Manz AG einen sehr hohen Stellenwert. Als weltweit agierendes Unternehmen ist für uns auch die Internationalisierung des dualen Ausbildungskonzeptes von großer Bedeutung. So wurde zum Beispiel am Standort in der Slowakei in enger Zusammenarbeit mit der deutschen

Ausbildungsabteilung eine erfolgreiche gewerblich-technische Ausbildungsstruktur nach deutschem Vorbild etabliert.

Zusätzlich war die deutsche Ausbildungsleitung bei der Konzeptionierung und dem Aufbau des Trainingscenters am Standort in China beteiligt.

Im Jahr 2017 fanden insgesamt 37.996,50 Fortbildungsstunden statt. Dies entspricht einer durchschnittlichen Fortbildungsdauer je Mitarbeiter von rund 21,8 Stunden.



EINBEZIEHUNG VON STAKEHOLDERN

Die Manz AG pflegt einen kontinuierlichen Dialog mit wichtigen Stakeholder-Gruppen wie etwa den Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten oder Investoren, Analysten und Banken. Wir beteiligen unsere Mitarbeiter an der Weiterentwicklung der Manz AG in Form von regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen zu aktuellen Themen in unserem Intranet. Die Ergebnisse dieser Befragungen werden im Intranet veröffentlicht und in die jeweiligen Entscheidungsprozesse miteinbezogen. Zudem haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, Vorschläge im Rahmen des Innovation Forums einzubringen. Das Inno-

vation Forum ist ein onlinebasiertes Diskussionsforum für Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter hinsichtlich der Kriterien „neue Technologien / neue Märkte / potenzielle Neukunden“, „Kosteneinsparung“ sowie „allgemeine Verbesserungsvorschläge“. Zusätzlich zu diesen Maßnahmen bieten die Konzerngesellschaften den Mitarbeitern weitere Möglichkeiten zur Beteiligung und zum Meinungsaustausch wie etwa regelmäßige Mitarbeitertreffen und Feedbackgespräche mit Vorgesetzten oder Gemeinschaftsveranstaltungen wie etwa Sommerfeste.

Vorschläge rund um Arbeitsabläufe
und Einsparpotenzial



20

Vorschläge rund um neue Technologien
und Märkte sowie potenzielle Kunden

Auch dem aktiven Dialog mit Investoren, Analysten und Banken messen wir eine hohe Bedeutung bei. Die regelmäßige und zeitnahe Publikation von unternehmensrelevanten Meldungen unterstreicht unsere Zielsetzung, umfassend über die Unternehmensentwicklung zu informieren.

Dabei erfüllt die Manz AG mit der Notierung im Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse die höchsten Transparenzanforderungen.

Neben den gesetzlichen Verpflichtungen nehmen wir regelmäßig an Kapitalmarktkonferenzen teil, veranstalten Roadshows im In- und Ausland, bieten Telefonkonferenzen mit Webcast und Audio-Replay als Onlineangebot auf der Unternehmenswebseite und veröffentlichen Corporate News und Pressemitteilungen zu aktuellen Unternehmensentwicklungen.

Eine Identifikation aller wesentlichen Stake- und Shareholder-Gruppen inklusive geeigneter Maßnahmen für einen strukturierten Austausch – etwa durch regelmäßige Befragungen unserer Kunden und Lieferanten – werden wir mit Ausarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie vornehmen.



15 Corporate
News



2 Ad-hoc-
Mitteilungen



6 Kapitalmarkt-
konferenzen



3 Roadshows



4 Webcasts und
Audio-Replays

FORSC HUNG IN NOVAT IONTEC HNIK

Über 500 Ingenieure, Techniker und naturwissenschaftlich ausgebildete Mitarbeiter sowie zahlreiche Kooperationen mit renommierten Universitäten, Hochschulen und Instituten zeigen die Bedeutung von Forschung und Entwicklung bei Manz. Mit kontinuierlicher Innovation sichern wir

nicht nur die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens, sondern leisten mit unseren qualitativ hochwertigen, bedarfsorientierten Produkten und Dienstleistungen einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg unserer Kunden.



REGELN, PROZESSE UND KONTROLLEN

Nach welchen Regeln und Prozessen die Manz AG Nachhaltigkeitsaspekte im operativen Geschäft zukünftig implementiert, wird das interdisziplinäre Nachhaltigkeits-Team im Gesamtkontext der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie erarbeiten.

Die Planung und Kontrolle der Ziele wird auf Basis der in unserer Nachhaltigkeitsstrategie definierten Leistungsindikatoren sowie der Regeln und Prozesse erfolgen.

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die Manz AG verfügt konzernweit über ein Compliance System. Korruptionsfälle oder Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften sind 2017 nicht aufgetreten.

Was gute Unternehmensführung betrifft, so orientiert sich die Manz AG sowohl am Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) als auch an unserem konzernweit geltenden Code of Conduct. In ihm sind unsere Werte, unsere Verhaltens- und Ethikstandards konzernweit festgeschrieben. Der Code of Conduct ist Bestandteil unserer „Erklärung zur Unternehmensführung“ und kann auf unserer Website unter www.manz.com im Bereich „Investor Relations“ in der Rubrik „Corporate Governance“ sowie im Bereich „Unternehmen“ in der Rubrik „Profil“ eingesehen werden. Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte und unterstützen ihre Einhaltung. Wir lehnen jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit strikt ab. Inwiefern die Verpflichtung zur Einhaltung von Menschenrechten und der Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit zu-

künftig in Verträge mit Dienstleistern und Lieferanten aufgenommen werden kann, werden wir im Rahmen der Erstellung unserer Nachhaltigkeitsstrategie erörtern. Bereits heute sind diese Punkte jedoch Bestandteil unserer Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB).

Zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung gehört eine faire und leistungsgerechte Vergütung. In unserem Vergütungsbericht, der Bestandteil des Corporate Governance-Berichts ist, berichten wir ausführlich über die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Vorstand und Aufsichtsrat. Eine Beteiligung der Führungskräfte und Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens erfolgt auf Basis bestimmter Finanzkennzahlen für den Konzern sowie dem Erreichen individuell vereinbarter Zielvorgaben. Ob das Aufnehmen bestimmter Nachhaltigkeitsziele in das bestehende System sinnvoll und angemessen ist, werden wir zukünftig prüfen und gegebenenfalls implementieren.

NACHHALTIGKEITSASPEKTE BEIM RISIKOMANAGEMENT

Unser Risikomanagementsystem ist in unsere gesamte Aufbau- und Ablauforganisation eingebettet. Es besteht aus einer Vielzahl von Bausteinen, die in unserem Geschäftsbericht detailliert erläutert werden. Wesentliche Risiken, die wahrscheinlich schwer-

wiegende negative Auswirkungen auf die ökologischen oder gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsaspekte haben, lassen sich aufgrund unseres Geschäftsmodells aktuell nicht ableiten.

HEU TERES SOURC ENMOR GEN

Der bewusste, verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen ist für Manz keine abstrakte Vorstellung. Er beschränkt sich auch nicht auf Absichtserklärungen, die in der Zukunft liegen. Ressourcen-

schonung und -einsparung ist für uns ein Prozess im Hier und Jetzt. Die Ziele dabei sind klar: weniger Abfall, weniger Emissionen und die Reduktion des Energieverbrauchs.



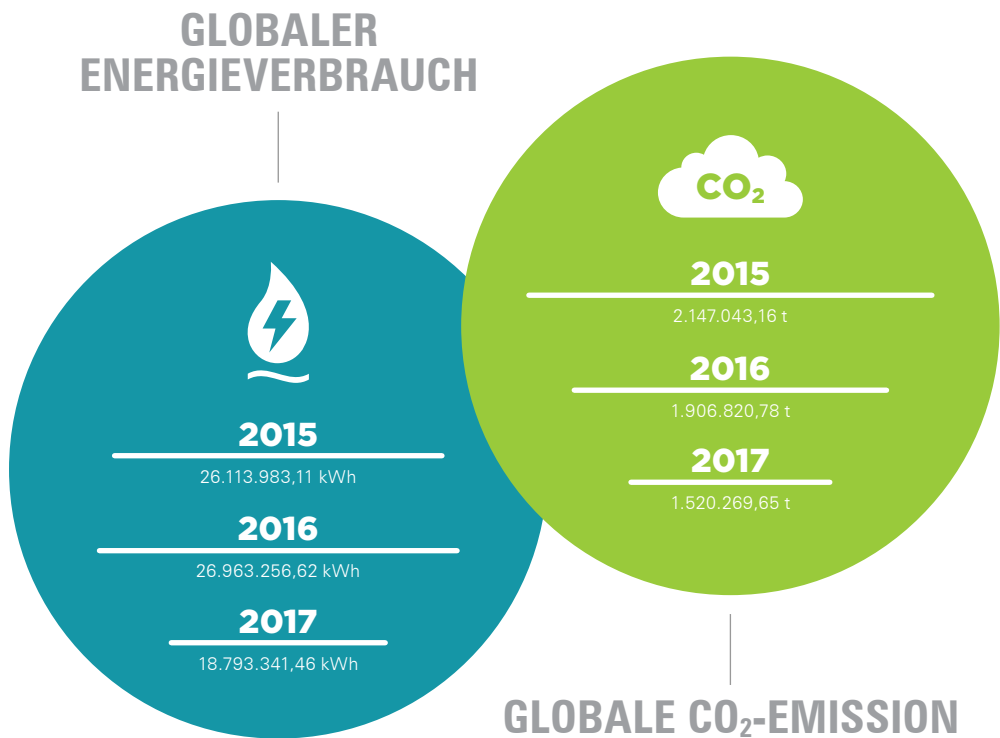
UMWELT- UND ARBEITNEHMERBELANGE

UMWELTBELANGE

Einen verantwortungsvollen und schonenden Umgang mit unseren Ressourcen sehen wir gegenüber der heutigen und den kommenden Generationen als unsere gesellschaftliche Verpflichtung.

Dass eine ressourcenschonende Produktion und Verwaltung für uns keine abstrakte Vorstellung, sondern ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensphilosophie ist, zeigt bspw. die Installation von Solarmodulen auf den Dächern und Fassaden unserer Gebäude

an den Standorten in Reutlingen, Deutschland und Suzhou, China. Mit zwei großen PV-Anlagen werden am Stammsitz in Reutlingen über 340.000 kWh Strom pro Jahr erzeugt. Am Standort in China wird darüber hinaus ein substantieller Anteil des eigenen Strombedarfs mittels Photovoltaik erzeugt. Ziele und Maßnahmen für ein effizientes Ressourcenmanagement und weitere Effizienzsteigerungen werden wir im Rahmen der Erarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie definieren.



Stromerzeugung der PV-Anlage in Suzhou (China) in MWh



ARBEITNEHMERBELANGE

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

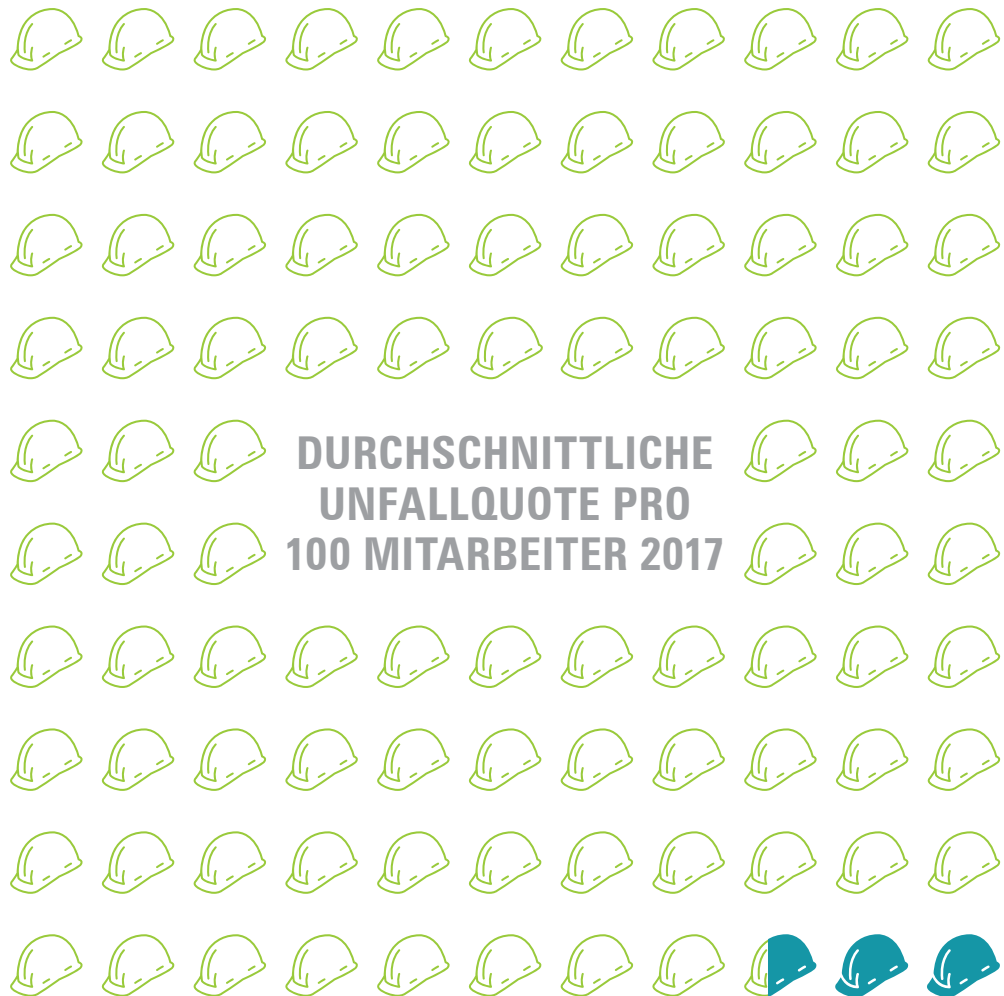
Innerhalb des Konzerns wird ein offener und vertrauensvoller Umgang zwischen dem Vorstand, den jeweiligen Geschäftsführern,

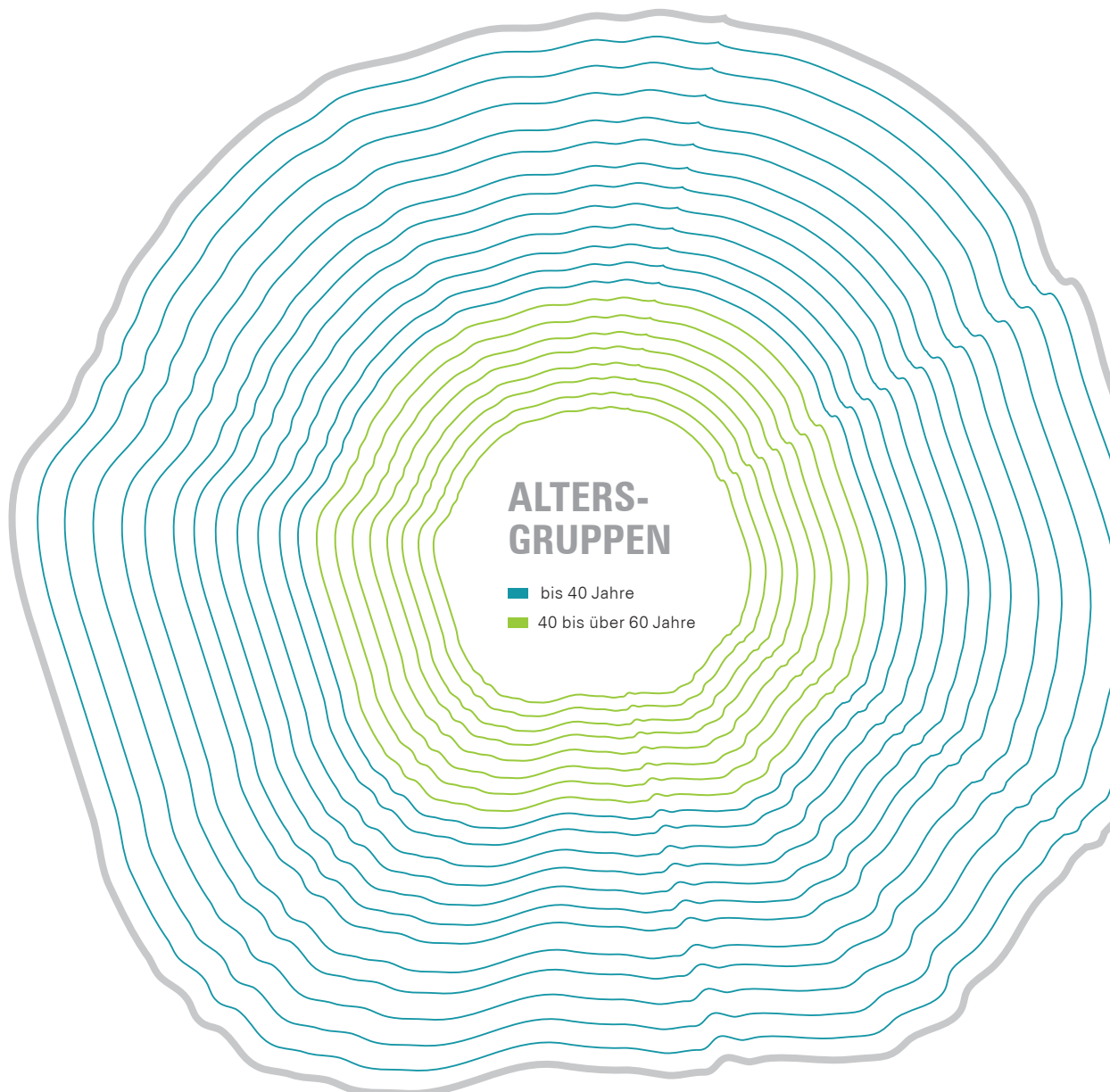
den Mitarbeitern und deren Interessenvertretungen gepflegt. Zudem verfügt jede Gesellschaft über zentrale Ansprechpartner zu Spezialthemen wie etwa Gleichbehandlung, Arbeitssicherheit oder Gesundheit. Gemeinsam mit den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer schaffen wir zuverlässige Arbeitsbedingungen, bspw. durch eine permanente Verbesserung der Arbeitssicherheit oder durch Arbeitszeitmodelle für eine flexible Arbeitszeitgestaltung.

ARBEITSSICHERHEIT

Arbeitssicherheit wird bei der Manz AG großgeschrieben. Es ist uns wichtig, über die Gesetze und Verordnungen hinaus in diesem Bereich aktiv und vorbeugend tätig zu sein. Daher wird in diesem Bereich darauf geachtet, dass Prozesse und Informationswege laufend optimiert werden, neue Techniken wie E-Learning angewendet werden und die Weiterbildung von Mitarbeitern

durch eine enge Begleitung und Betreuung durch Fachexperten erfolgt. Vorrangig ist aber immer das Ziel, Arbeitsunfällen vorzubeugen und somit zu vermeiden, da uns die Gesundheit unserer Mitarbeiter sehr wichtig ist. Konzernweit lag die durchschnittliche Unfallquote 2017 bei 2,7 Prozent, die Quote verletzungsbedingter Arbeitsausfälle lag bei 0,03 Prozent.





CHANCENGERECHTIGKEIT UND DIVERSITÄT

Chancengerechtigkeit und Diversität ist für uns als weltweit agierender Maschinenbauer ein zentrales Anliegen. Eine Kultur der Chancengleichheit, des wechselseitigen Vertrauens und gegenseitiger Achtung ist für uns von großer Bedeutung. Diskriminierung im Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern und Geschäftspartnern aus Gründen des Alters, einer Behinderung, der Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Religionszugehörigkeit, der Weltanschauung oder sonstiger persönli-

cher Eigenschaften werden von uns nicht geduldet. Dies spiegelt sich auch in unserer über Geschlechter, Nationalitäten und Altersgruppen hinweg diversifizierten Belegschaft wider. Als Hightech-Maschinenbauer beschäftigten wir 2017 in sieben verschiedenen Ländern insgesamt 1.756 festangestellte Mitarbeiter, wovon jeder fünfte Mitarbeiter weiblich ist. Rund 65 % der Mitarbeiter sind dabei der Altersgruppe bis 40 Jahre zuzuordnen, rund 35 % der Altersgruppe von 40 bis über 60 Jahren.

FAIRN ESSCHA NCENRE CHTE

Chancengleichheit und Diversität sind zentrale Faktoren für unser Selbstverständnis. Als weltweit aktives Unternehmen wissen wir sehr gut um die damit verbundenen Herausforderungen – und nehmen sie deshalb umso ernster. Eine Kultur ge-

genseitigen Vertrauens und Respekts ist für uns von größter Bedeutung. Diskriminierung aufgrund von Alter, Herkunft, Geschlecht, Handicap, Weltanschauung, sexueller Orientierung usw. wird bei uns nicht geduldet.



SOZIALES UND GEMEINWESEN

Als wichtiger Arbeitgeber in der Region Reutlingen nehmen wir unsere Verantwortung am Gemeinwesen wahr und engagieren uns über den beruflichen Rahmen hinaus. In diesem Zusammenhang unterstützen wir im Rahmen der Initiative „Mitarbeiter im Ehrenamt“ lokale sport- und kulturtreibende Vereine und Organisationen, in denen Mitarbeiter von Manz ehrenamtlich tätig sind, durch finanzielle Zuwendungen.

Als global agierender Hightech-Maschinenbauer stellen wir uns unserer sozialen Verantwortung auch in anderen Regionen weltweit. So etwa konnten wir im vergangenen Geschäftsjahr das seit 2008 bestehende Projekt „Metallwerkstatt – Zukunft schenken“ in Äthiopien in enger Zusammenarbeit mit dem Evangelischen Jugendwerk und dem YMCA Äthiopien erfolgreich fortführen. Ziel ist es, Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten, indem interessierten und motivierten Jugendlichen aus benachteiligten ethnischen Gruppen eine Grundausbildung zum „General Metal Worker“ ermöglicht wird. Zu diesem Zweck hat die Manz AG in Äthiopiens Hauptstadt

Addis Abeba eine eigene Lehrwerkstatt für Metallverarbeitung aufgebaut. 2017 hat bereits die neunte Klasse erfolgreich ihren Abschluss gemacht und verfügt damit über das notwendige Know-how, um im Berufsleben Fuß fassen zu können.

Die Manz AG ist Mitglied des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbauer (VDMA), der sich als Spitzenverband als Vertretung der Branche in Politik und Öffentlichkeit sieht. Daneben ist die Manz AG Mitglied im SolarCluster Baden-Württemberg, einem Branchenverband mit dem Ziel, die industriepolitische und volkswirtschaftliche Bedeutung der Solarenergie noch stärker ins Bewusstsein der Öffentlichkeit zu rücken, die gesetzlichen Rahmenbedingungen zum weiteren Ausbau der erneuerbaren Energien aktiv mitzuentwickeln sowie einen dauerhaften Markt für Solarenergie zu schaffen.

Spenden an Parteien oder Politiker wurden 2017 weder direkt noch indirekt vorgenommen.

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT DES GESONDERTEN NICHTFINANZIELLEN KONZERNBERICHTS

AN DEN AUFSICHTSRAT DER MANZ AG, REUTLINGEN

Wir haben den für die Manz AG gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht, der inhaltsgleich ist mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2017, nach §§ 315b und 315c in Verbindung mit 289c bis 289e HGB (im Fol-

genden „Bericht“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

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

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Berichts sowie das

Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

ERKLÄRUNGEN DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS IN BEZUG AUF DIE UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄT

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

Die BEST AUDIT GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen

gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie die IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

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

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

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

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

PRÜFUNGSURTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der

Manz AG für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c in Verbindung mit 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

VERWENDUNGSZWECK DES VERMERKS

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

BEGRENZUNG DER HAFTUNG

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

Reutlingen, den 16. März 2018

BEST AUDIT GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Zweigniederlassung Reutlingen

Marion Moser Harald Aigner
Wirtschaftsprüferin Wirtschaftsprüfer

IMPRESSUM

Herausgeber

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

Redaktion

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

Gestaltung & Realisation

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



MANZ AG

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