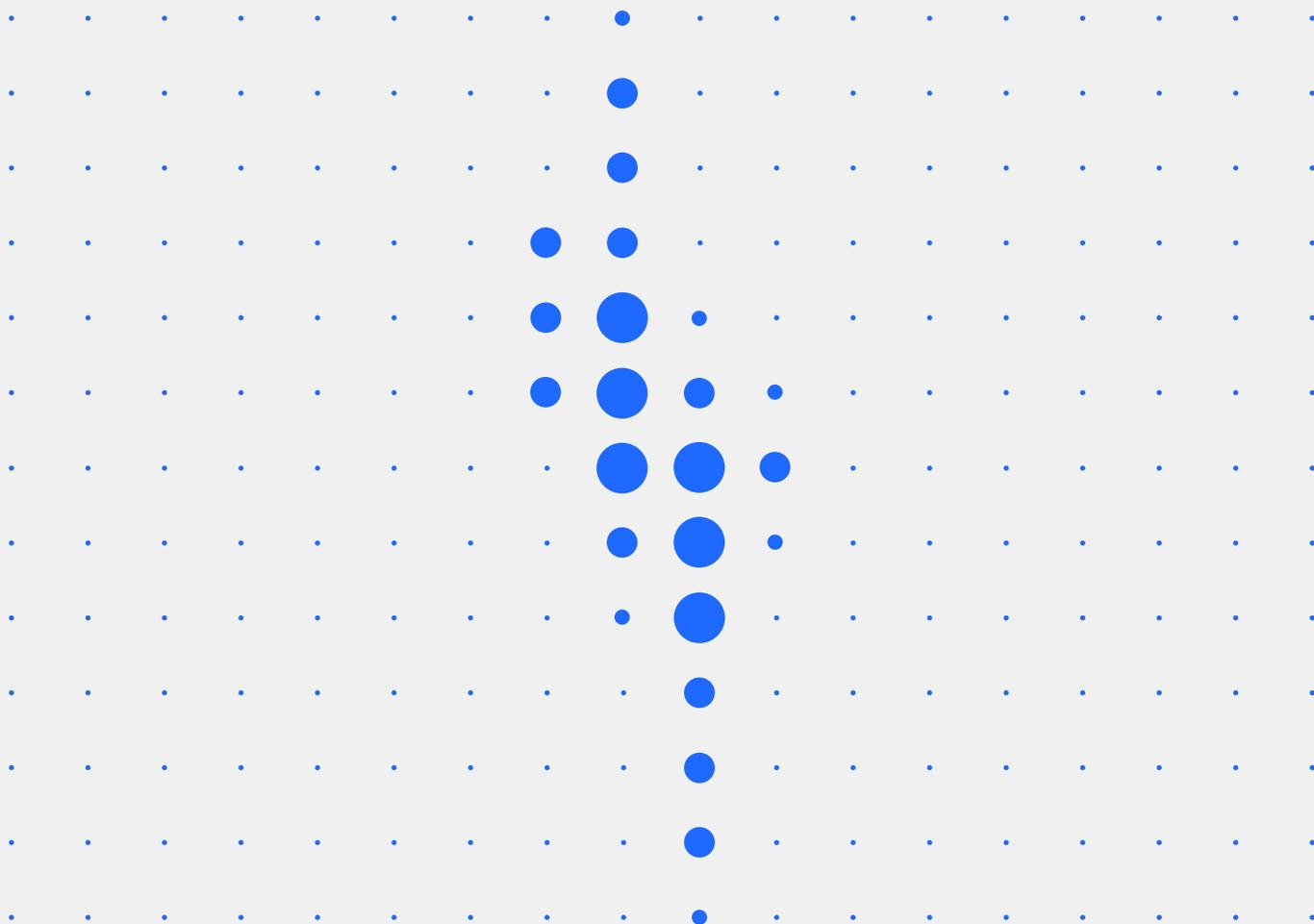


Vergütungsbericht 2021

inklusive des Vermerks des unabhängigen
Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des
Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG



Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht erläutert die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der technotrans SE. Inhaltlich orientiert sich der Vergütungsbericht insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowie den gesetzlichen Anforderungen des HGB sowie des AktG.

Gemäß § 162 AktG berichtet die Gesellschaft über die im Geschäftsjahr 2021 den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährten und zugeflossenen Vergütungen. Darüber hinaus werden die angewandten Grundsätze der Vergütungssysteme für das Geschäftsjahr 2021 dargestellt.

Weitere Angaben zur Vergütung der Organe der technotrans SE finden sich im Konzernanhang sowie im Anhang zum Jahresabschluss der technotrans SE.

Die jährliche Erstellung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG liegt in der Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats. Der Vergütungsbericht sowie der Vermerk des Abschlussprüfers über die durchgeführte formelle Prüfung sind auf der Internetseite der technotrans SE unter <https://technotrans.de/unternehmen/corporate-governance/verguetung-von-vorstand-und-aufsichtsrat> abrufbar.

Vergütung des Vorstands

Beschluss der Hauptversammlung

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG in der seit dem 1. Januar 2020 gültigen Fassung, nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019, beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Systems, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Der Aufsichtsrat hat am 2. Februar 2021 ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen, das den Vorgaben des ARUG II entspricht und die Empfehlungen des DCGK berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat hat der Hauptversammlung am 7. Mai 2021 unter Tagesordnungspunkt 6 das nachstehend dargestellte Vergütungssystem des Vorstands zur Beschlussfassung vorgelegt.

Die Hauptversammlung hat dieses Vergütungssystem mit einer Mehrheit von 83,18 % gebilligt.

Grundlagen des Vergütungssystems des Vorstands

Das vom Aufsichtsrat der technotrans SE im Februar 2021 beschlossene Vergütungssystem für den Vorstand soll dazu dienen, die einzelnen Vorstandsmitglieder entsprechend ihrer Aufgaben- und

Zusammengefasster Lagebericht

Verantwortungsbereiche angemessen zu vergüten und die Leistung jedes Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des gesamten Unternehmens zu berücksichtigen. Dabei sollen Anreize für eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes der technotrans SE und eine erfolgreiche sowie erfolgsorientierte Unternehmensführung gesetzt werden. Zudem gilt es, die Umsetzung der Unternehmensziele mit den festgesetzten Parametern zu unterstützen. Das Vorstandsvergütungssystem leistet damit einen Beitrag zur Förderung der weiterentwickelten Konzernstrategie Future Ready 2025. Unter der Dachmarke technotrans soll sich die Unternehmensgruppe in den kommenden Jahren hinsichtlich Profitabilität und Umsatz weiter steigern und hierbei insbesondere den Fokus auf vier Zielmärkte legen. Die strategischen Ziele des Unternehmens bilden die Grundlage für die Auswahl der Leistungskriterien für die variable Vergütung. Im Einklang mit den Interessen der Stakeholder der technotrans SE an einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung hat die Gesellschaft sich sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Ziele gesetzt. Für die finanziellen Ziele hat der Aufsichtsrat sich an den wesentlichen Ertragskennziffern der technotrans SE, dem nach dem International Finance Reporting Standards (IFRS) ermittelten Konzern-EBIT und dem Return on Capital employed (ROCE) orientiert und dafür Zielvereinbarungen für den Vorstand formuliert. Die Zielvereinbarungen unterteilen sich in kurzfristige und langfristige finanzielle Ziele. Darüber hinaus gibt es 3 kurzfristige nichtfinanzielle Ziele, die jeweils aus den Kategorien individuelle Leistung, kollektive Leistung und Stakeholder/ESG (Environment Social Governance) definiert werden. Durch Berücksichtigung von ESG-Kriterien ist die nachhaltige Unternehmensentwicklung auch in Bezug auf Umweltaspekte und soziale Belange sichergestellt.

Das nun in den Verträgen verankerte Vergütungssystem des Vorstands orientiert sich hierfür an verschiedenen Parametern, u.a. der Größe der technotrans SE und der technotrans-Gruppe, dem wirtschaftlichen Umfeld sowohl in regionaler als auch wettbewerblicher Sicht an der Komplexität der Vorstandstätigkeit und der aktuellen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens und seiner Tochtergesellschaften sowie an der Leistung des Gesamtvorstands und der Erfahrung und Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds. Um diese Faktoren angemessen zu berücksichtigen, unterliegt die Vergütungspolitik einer fortlaufenden Überprüfung durch den Aufsichtsrat.

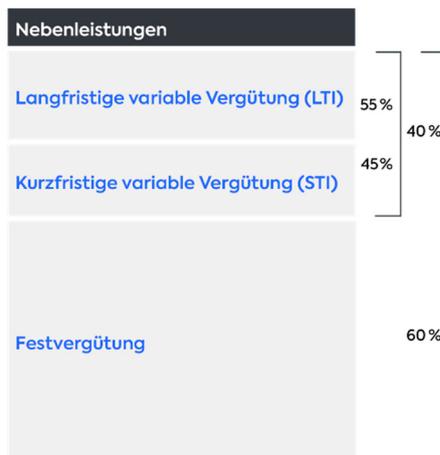
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus folgenden Elementen zusammen:

- _ einer Festvergütung, die auf das gesamte Wirtschaftsjahr bemessen wird und anteilig monatlich ausbezahlt ist,
- _ einer variablen, erfolgsabhängigen Vergütung, die sich zusammensetzt aus:
 - einer kurzfristigen variablen Vergütungskomponente (Short Term Incentive bzw. STI), die an ein EBIT-Ziel anknüpft und durch das Erreichen von individuellen, kollektiven und ESG-Zielen (Umwelt, Sozial und verantwortungsvolle Unternehmensführung - Kriterien) modifiziert wird, und
 - einer langfristigen variablen Vergütungskomponente (Long Term Incentive bzw. LTI) auf Basis eines ROCE-Ziels, sowie
 - Nebenleistungen, insbesondere einem Dienstwagen, einem Unfall- und D&O-Versicherungsschutz, sowie Leistungen zur persönlichen Altersversorgung (bis maximal 30.000,00 € p.a.) des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Vergütungsbericht

Die genauen Zielsetzungen für die einzelnen Vorstandsmitglieder für die kurzfristigen und langfristigen Vergütungskomponenten werden auf der Grundlage von Beschlüssen des Gesamtaufsichtsrats in Zielvereinbarungen zwischen der Gesellschaft, vertreten durch den Aufsichtsratsvorsitzenden, und dem jeweiligen Vorstandsmitglied festgehalten.

Bestandteile der Vorstandsvergütung



Bei vollständiger Zielerreichung stehen ohne Berücksichtigung der Nebenleistungen Festvergütung und variable Vergütung im Verhältnis 60/40 zueinander. Die Aufteilung kurzfristiger zu langfristiger erfolgsabhängiger Vergütung steht bei vollständiger Zielerreichung im Verhältnis 45/55 zueinander. Je nach tatsächlicher Zielerreichung hinsichtlich der persönlichen Ziele und der Zielerreichung bei den Finanzkennzahlen können sich hiervon natürlich Abweichungen ergeben.

Bei der Zusammensetzung der Zielvergütung für den Vorstand wurden insbesondere folgende Aspekte berücksichtigt:

- Die Festvergütung ist zentraler Bestandteil der Vorstandsvergütung. Sie bemisst sich in der individuellen Höhe an den Verantwortungsbereichen und Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder. Auch bei Erreichen der Zielvergütung soll sie im Verhältnis 60/40 zur variablen Vergütung stehen und unter Berücksichtigung der Nebenleistungen mehr als die Hälfte aller Vergütungselemente ausmachen.
- Bei der variablen Vergütung, mit der zusätzliche Anreize in Bezug auf den Gesamterfolg der Gesellschaft gesetzt und individuelle Leistungen honoriert werden sollen, überwiegt die langfristige erfolgsabhängige Vergütung gegenüber den kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten. Hierdurch soll die langfristige nachhaltige Unternehmensentwicklung gestärkt werden. Dies entspricht auch der Konzernstrategie für die kommenden Jahre. Bei den kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten sollen neben dem Unternehmenserfolg auch individuelle Ziele in Bezug auf die Einzelpersonen gesetzt werden, um zum Beispiel auch Anreize für den besonderen Erfolg in Einzelprojekten zu setzen. Zudem können auch Ziele festgelegt werden, die einer Förderung von Nachhaltigkeits- und ESG-Aspekten dienen.

Zusammengefasster Lagebericht

- Zusätzlich zur Festvergütung und zur variablen Vergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen, die in monetärer Hinsicht eine nachgeordnete Bedeutung gegenüber den anderen Vergütungskomponenten haben. Sie werden leistungsunabhängig gewährt und sollen die weiteren Vergütungsbestandteile sinnvoll ergänzen.
- Bei der individuellen Höhe der Vorstandsvergütung wird je nach Aufgaben- und Funktionsbereich zwischen den einzelnen Vorstandsmitgliedern differenziert.

Im Rahmen der Entwicklung des Vergütungsmodells hat der Aufsichtsrat externe Unterstützung hinzugezogen. Zudem wurden auch Informationen zur Vergütungshöhe der Belegschaft und zur Vergütung von Geschäftsleitungen aus dem Marktumfeld eingeholt.

Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2021 (Vergütungsbestandteile)	Michael Finger Sprecher des Vorstands	Peter Hirsch Mitglied des Vorstands	Dirk Engel Mitglied des Vorstands (bis 31.07.2021)	Hendirk Niestert Mitglied des Vorstands (bis 31.01.2021)
Festvergütung	270.000 €	225.000 €	149.333 €	12.500 €
Kurzfristige variable Vergütungskomponente (STI)	80.000 €	67.000 €	-	-
Langfristige variable Vergütungskomponente (LTI)	100.000 €	83.000 €	-	-
Beitrag zur persönlichen Altersversorgung	30.000 €	30.000 €	15.000 €	-
Nachhaltigkeitsorientierte Tantieme 2021 (gemäß damaligen Vorstandsverträgen)	-	-	110.800 €	8.000 €
Summe	480.000 €	405.000 €	275.133 €	20.500 €

Die dargestellte Zielvergütung beinhaltet die variablen Vergütungskomponenten bei einer Zielerreichung von 100 %. Dabei bezieht sich die langfristige variable Vergütungskomponente (LTI) auf den für das Geschäftsjahr jeweils auszahlenden Betrag bei Erreichung des langfristigen finanziellen Zwischenziels, sodass die tatsächliche Höhe dieser Vergütungskomponente, durch die Verpflichtung diesen Betrag in Aktien der Gesellschaft anzulegen, aus Sicht des Vorstands erst nach Ablauf des Performance-Zeitraums (2022 bis 2026) bestimmt werden kann.

Altersversorgung

Die Altersversorgung ist Teil der Festvergütung und stellt eine wichtige Grundlage der Unternehmenspolitik dar, da sie Vorstandsmitgliedern auch im Ruhestand ein entsprechendes Versorgungsniveau bietet und dies die Attraktivität der Gesellschaft für potenzielle Vorstandsmitglieder erhöht. Die Versorgungsleistungen für die Vorstandsmitglieder werden in Form einer beitragsorientierten Altersversorgung gezahlt. Der Aufwand für die Vorstandsmitglieder zur beitragsorientierten Altersversorgung betrug in Summe im Geschäftsjahr 2021 insgesamt 75 T€ (Vorjahr: 120 T€).

Feststellung der Zielerreichung bei der variablen Vergütung

Vergütungsbericht

Beim Vergütungssystem des Vorstands sind grundsätzlich jeweils zwei Zielfestsetzungen zu unterscheiden:

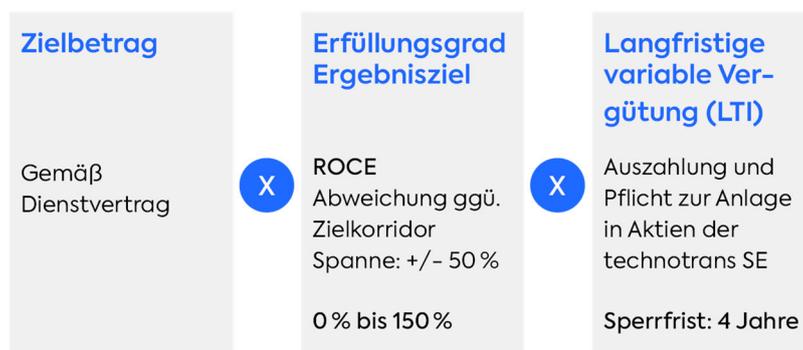
- Bei der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) ist zunächst der Ausgangspunkt eine jährliche Zielfestsetzung in Bezug auf den EBIT-Betrag in €. Je 1 % Unter- oder Überschreitung des Zielbetrags führen zur Verringerung/Erhöhung des Zielbetrags um 3 %, wobei ab einer negativen Zielabweichung von mehr als 33,33 % die Vergütungskomponente vollständig entfällt und ab einer positiven Zielabweichung von mehr als 33,33 % (was einer Verdoppelung des Zielbetrags entspricht) kein weiterer Anstieg der Vergütungskomponente erfolgt. Die jährlich festzusetzenden persönlichen Ziele, kollektiven Ziele und ESG-Ziele wirken als sogenannter Modifier. Abhängig von der Entscheidung, inwieweit diese Ziele erreicht wurden, wird der aus dem erreichten EBIT abgeleitete Zielbetrag mit 0,8 bis 1,2 multipliziert. Die Ziele werden jährlich zwischen Vorstandsmitglied und Aufsichtsrat festgesetzt. Die Zielerreichung wird u.a. auf Basis der festgestellten Finanzkennzahlen nach Abschluss des Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgestellt. Der zustehende Betrag wird fällig und zahlbar mit Ablauf des Monats, in dem der Aufsichtsrat den Jahres- und Konzernabschluss für das jeweils vorangegangene Jahr billigt.

Berechnung Short Term Incentive



- Die langfristige variable Vergütung wird auf Basis eines an der Planung orientierten ROCE-Ziels ermittelt. Das ROCE-Ziel wird mit einer +/- Bandbreite von 1,5 %-Punkten festgelegt. Das Erreichen der unteren Grenze (-1,5 %-Punkte ROCE ggü. dem ROCE-Ziel) entspricht einer Zielunterschreitung um -50 %, das Erreichen der oberen Grenze (+1,5 % ROCE ggü. dem ROCE-Ziel) einer Überschreitung um +50 %. Das Erreichen eines ROCE-Werts unterhalb dieser Spanne führt zu einem Entfall der Vergütungskomponente, bei einer Überschreitung der Spanne findet keine weitere Erhöhung der Vergütungskomponente statt. Auszuzahlen ist der nach Zielerreichung bemessene Betrag nach Feststellung/Billigung der maßgeblichen Abschlüsse für das betreffende Geschäftsjahr. Anschließend ist der ausgezahlte Betrag vom Vorstand, innerhalb von drei Monaten, in Aktien der Gesellschaft zu investieren, welche mindestens vier Jahre zu halten und anschließend nach Maßgabe der gesetzlichen Regelungen frei veräußerbar sind. Die Gesellschaft/der Konzern trägt keine Chancen oder Risiken aus der Wertentwicklung der vom jeweiligen Vorstand erworbenen Aktien.

Berechnung Long Term Incentive



Die Leistungskriterien und Zielsetzung für das Jahr 2021 sowie der Grad der Zielerreichung wird in der folgenden Tabelle gezeigt. Es handelt sich um die für das Jahr 2021 gewährte Vergütung, die im folgenden Jahr 2022 ausbezahlt wird. Zahlbar mit Ablauf des Monats, in dem der Aufsichtsrat den Jahres- und Konzernabschluss billigt.

Darstellung der Leistungskriterien für die Vergütung im Geschäftsjahr 2021

1. Short Term Incentive (STI)

	Leistungskriterium	Zielwert 2021	IST-Wert GJ 2021	Ziel-Erreichungsgrad
Michael Finger	EBIT-Betrag in T€	10.630	11.029	111 %
	Individuelles Ziel	Markenziel	erreicht	
	Kollektives Ziel	Teamziel	erreicht	Modifier von 1,2
	Kollektives ESG-Ziel	Umweltziel	erreicht	
Peter Hirsch	EBIT-Betrag in T€	10.630	11.029	111 %
	Individuelles Ziel	Fertigungsziel	erreicht	
	Kollektives Ziel	Teamziel	erreicht	Modifier von 1,2
	Kollektives ESG-Ziel	Umweltziel	erreicht	

2. Long Term Incentive (LTI)

	Leistungskriterium	Zielwert 2021	IST-Wert GJ 2021	Ziel-Erreichungsgrad
Michael Finger	ROCE in %	12,1 %	12,5 %	113 %
Peter Hirsch	ROCE in %	12,1 %	12,5 %	113 %

Die individuellen und kollektiven Ziele sind qualitative Ziele. Das Markenziel beinhaltet die Einführung der Dachmarke technotrans, das Fertigungsziel beinhaltet die Optimierung der Fertigungsstruktur eines deutschen Produktionsstandortes, das Teamziel thematisiert die Zusammenarbeit im Vorstand sowie in der Kategorie ESG der CO₂-Fußabdruck des Konzerns.

Vergütungsbericht

Maximalvergütung

Unter Berücksichtigung aller Vergütungskomponenten hat der Aufsichtsrat für die einzelnen Vorstandsmitglieder in Abhängigkeit ihrer Aufgaben eine daran anknüpfende Vergütungszusammensetzung festgelegt. Die Maximalvergütung ist für Herr Finger mit 850 T€ und Herr Hirsch mit 650 T€ festgesetzt. Hierbei kommt es nicht auf die tatsächlich zugeflossenen Zahlungen, sondern auf die während eines Kalenderjahres entstandenen Ansprüche an. Kommt es zu einer rechnerischen Überschreitung, so entfallen Ansprüche des Vorstandsmitglieds (ganz oder anteilig) zunächst in Bezug auf den kurzfristigen Teil der variablen Vergütung und sodann erforderlichenfalls in Bezug auf die Festvergütung. Der Entfall ist ersatzlos und erfolgt nur in dem Umfang, bis die Maximalvergütung erreicht wird.

Herrn Finger wurden im Jahr 2021 eine Gesamtvergütung von 547 T€ und Herrn Hirsch wurde eine Gesamtvergütung von 456 T€ gewährt. Die Maximalvergütung in Höhe von 850 T€ für Herr Finger und 650 T€ für Herr Hirsch wurde im Geschäftsjahr 2021 nicht erreicht. Der Vergleichswert gewährte Vergütung beinhaltet alle im Jahr 2021 erworbenen Vergütungsansprüche der Vorstände: die feste Vergütung, Altersversorgung, sonstige Nebenleistungen sowie die kurzfristige und langfristige variable Vergütung, die erst im folgenden Jahr 2022 ausgezahlt werden.

Aufschubzeiten und Rückforderungsmöglichkeiten

Aufschubzeiten gelten, wie bereits dargestellt, in Bezug auf den Verkauf der auf Basis der langfristigen variablen Vergütung erworbenen Aktien. Der Verkauf dieser Aktien ist erst nach Ablauf von vier Jahren zulässig.

Darüber hinaus enthalten die Vorstandsdiensverträge Regelungen, wonach bei wesentlichen Sorgfaltspflichtverstößen, Verstößen gegen dienstvertragliche Pflichten oder Verstößen gegen wesentliche Handlungsgrundsätze noch nicht ausbezahlte Vergütungen, welche für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß erfolgt, gewährt wurden, teilweise oder vollständig auf null reduziert werden können (Malus). Zudem ist in Bezug auf die bereits ausbezahlten variablen Vergütungsbestandteile (STI und LTI) auch vertraglich die Möglichkeit einer Rückforderung vorgesehen (Clawback).

Zudem bestehen Rückforderungsmöglichkeiten, wenn die variable Vergütung aufgrund eines fehlerhaften Konzernabschlusses falsch berechnet wurde und ein korrigierter testierter Unternehmensabschluss zu einem anderen Auszahlungsbetrag führt.

Aktienbasierte Vergütung

Wie bereits dargestellt, erfolgt keine Auszahlung von Vergütungselementen in Aktienform. Allerdings ist der nach vorstehenden Grundsätzen ermittelte und ausbezahlte Betrag der langfristigen variablen Vergütung vom jeweiligen Vorstand – nachweislich – in Aktien der Gesellschaft zu investieren. Diese Aktien sind über mindestens vier Jahre vom Vorstandsmitglied zu halten. Anschließend kann das Vorstandsmitglied – unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen – frei über die Aktien verfügen. Wir verweisen hierzu auf die weiterführenden Angaben im Anhang.

Herr Finger und Herr Hirsch haben sich im Rahmen ihrer vertraglichen Vereinbarungen verpflichtet, die Hälfte der für das Vorjahr 2020 bezogenen variablen nachhaltigkeitsorientierten Tantieme (Nettobetrag nach Abzug von Steuern) in Aktien der technotrans SE zu investieren. Dieser Vergütungsbestandteil wurde im Jahr 2021 ausgezahlt. Herr Finger hat eine Tantieme von 55 T€ brutto erhalten und 1.000 Aktien erworben. Herr Hirsch hat eine Tantieme von 82 T€ erhalten und 838 Aktien erworben. Der ehemalige Vorstand Herr Engel hat eine Tantieme von 120 T€ brutto für das Jahr 2020 sowie eine

Zusammengefasster Lagebericht

Tantieme von 111 T€ brutto für das Jahr 2021 erhalten und 2.600 Aktien erworben. Der ehemalige Vorstand Herr Niestert hat eine Tantieme von 63 T€ brutto für das Jahr 2020 und eine Tantieme von 8 T€ brutto für das Jahr 2021 erhalten und 700 Aktien erworben.

Die vertragliche Vereinbarung für die Tantieme 2020 weicht von den aktuellen Regelungen des Dienstvertrags für den LTI ab. Im Wesentlichen haben sich die Vorstände vertraglich verpflichtet, diese Aktien mindestens zwei Jahre nach Erwerb zu halten.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und deren Beendigung

Die Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems erfolgt durch entsprechende Vereinbarungen mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern in deren Dienstverträgen, zuzüglich der Zielvereinbarungen und der Feststellung der Erreichung der jeweiligen Ziele durch den Aufsichtsrat.

Die grundsätzliche Laufzeit der entsprechenden Vergütungsregelungen in den Dienstverträgen entspricht dabei der Laufzeit der Verträge bzw. dem Beststellungszeitraum.

Der Vertrag mit Herrn Finger hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023.

Der Vertrag mit Herrn Hirsch hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2022.

Der Vertrag mit Herrn Engel, welcher noch auf Basis des vorangegangenen Vergütungssystems abgeschlossen wurde, endete zum 31. Juli 2021.

Der Vertrag mit Herrn Niestert, welcher ebenfalls auf Basis des vorangegangenen Vergütungssystems abgeschlossen wurde, endete zum 31. Januar 2021.

Allerdings können innerhalb der jeweiligen Zeiträume bei Bedarf, z.B. aufgrund gesetzlicher Änderungen, die Vereinbarungen zur Vergütung im beiderseitigen Einvernehmen angepasst werden. So wurden zuletzt die Vorstandsdiensverträge mit Herrn Hirsch und Herrn Finger mit Blick auf die Implementierung des vorstehend beschriebenen, neuen Vergütungssystems angepasst.

Hinzu kommt die Möglichkeit der Kündigung der Dienstverträge aus wichtigem Grund.

Ruhegehalts- bzw. Vorruhestandsregelungen sind nach dem aktuellen Vergütungssystem nicht in den Verträgen vorgesehen.

Sonderregelungen für die Beendigung von Vorstandsmandaten

Die Vorstandsdiensverträge haben eine feste Laufzeit, können jedoch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Endet der Dienstvertrag aufgrund einer Kündigung aus wichtigem Grund, verfallen sämtliche Ansprüche auf Zahlung einer variablen Vergütung, soweit sie zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens nicht bereits fällig und zahlbar waren. Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied widerrufen, ohne dass die Gesellschaft den Vertrag wirksam aus wichtigem Grund außerordentlich kündigt, so tritt an die Stelle der für die restliche Laufzeit noch zustehenden Ansprüche ein Anspruch auf eine einmalige Abfindungszahlung (Abfindungs-Cap). Die Abfindungszahlung beläuft sich maximal auf die Höhe der dem Vorstandsmitglied im letzten Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossenen Gesamtvergütung. Sonderregelungen gelten für die Fälle, in denen das Vorstandsmitglied noch kein volles Geschäftsjahr tätig war oder die Restlaufzeit des Vorstandsdiensvertrags weniger als ein Jahr beträgt. Ebenso werden mit den Vorstandsmitgliedern Sonderregelungen vereinbart, soweit die Bestellung

Vergütungsbericht

aufgrund einer Erkrankung oder sonstigen Verhinderung an der Ausübung des Dienstes widerrufen wird.

Die genannten Sonderregelungen wurden im Geschäftsjahr 2021 nicht ausgeübt.

Festlegung des Vergütungssystems und der individuellen Vorstandsvergütung

Das Vorstandsvergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses bestimmt.

Ebenso werden die Ausgestaltung und die Höhe der individuellen Vorstandsvergütungen durch den Aufsichtsrat – auf Vorschlag des Personalausschusses – in individuellen Verträgen mit den Vorstandsmitgliedern sowie durch Zielvereinbarungen festgelegt.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem und die individuellen vertraglichen Vereinbarungen. Soweit er aus seiner Sicht einen entsprechenden Bedarf erkennt, greift der Aufsichtsrat hierbei auf Unterstützung durch Vergütungsberater oder Rechtsberater zurück. Bei der Festsetzung der aktuellen Vergütung des Vorstands hat sich der Aufsichtsrat entsprechende externe Expertise eingeholt. Soweit Daten aus dem Unternehmen, z.B. mit Blick auf die Finanzkennzahlen oder die Mitarbeitervergütung, benötigt werden, lässt sich der Aufsichtsrat entsprechende Informationen vom Vorstand aufbereiten und vorlegen.

Soweit Interessenkonflikte auftreten, sind diese nach den grundsätzlichen Vorgaben für Vorstand und Aufsichtsrat offenzulegen. Aktuell sind solche im Hinblick auf die Festlegung des Vergütungssystems, die individuellen Vorstandsdiensverträge und die Zielvereinbarungen nicht erkennbar. Zur allgemeinen Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats gehört es, etwaige Risiken zu überprüfen und bei Auftreten von Konflikten zu reagieren.

Zusammengefasster Lagebericht

Gewährte Vergütungen an die Mitglieder des Vorstands

Den Mitgliedern des Vorstands wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr folgende Vergütungen gewährt (Zahlenangaben in T€):

	Michael Finger		Peter Hirsch		Dirk Engel (bis 31.07.2021)		Hendirk Niestert (bis 31.01.2021)		Summe
	Gewährt	Anteil	Gewährt	Anteil	Gewährt	Anteil	Gewährt	Anteil	
feste Grundvergütung	270	49 %	225	49 %	149	52 %	13	59 %	657
Kurzfristige variable Vergütung (STI) 2021	107	20 %	89	20 %	0	0 %	0	0 %	196
Langfristige variable Vergütung (LTI) 2021	113	21 %	94	21 %	0	0 %	0	0 %	207
Tantieme auf Basis alter Vorstandsverträge	0	0 %	0	0 %	111	39 %	8	36 %	119
Altersversorgung (beitragsorientierte Pläne)	30	5 %	30	7 %	15	5 %	0	0 %	75
Sonstige Nebenleistungen 2021	27	5 %	18	4 %	11	4 %	1	5 %	57
Gesamtvergütung 2021	547	100 %	456	100 %	286	100 %	22	100 %	1.311
Gesamtvergütung 2020	231	100 %	288	100 %	366	100 %	229	100 %	1.114
Gesamtvergütung 2019	-	-	244	100 %	297	100 %	187	100 %	728
Gesamtvergütung 2018	-	-	96	100 %	437	100 %	196	100 %	729
Gesamtvergütung 2017	-	-	-	-	432	-	-	-	432

	Michael Finger		Peter Hirsch		Dirk Engel (bis 31.07.2021)		Hendirk Niestert (bis 31.01.2021)		Summe
	Zufluss	Anteil	Zufluss	Anteil	Zufluss	Anteil	Zufluss	Anteil	
feste Grundvergütung	270	71 %	225	63 %	149	37 %	13	15 %	657
Kurzfristige variable Vergütung (STI) 2021	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	-
Langfristige variable Vergütung (LTI) 2021	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	-
Tantieme 2021 (alter Vorstandsvertrag)	0	0 %	0	0 %	111	27 %	8	9 %	119
Tantieme 2020 (alter Vorstandsvertrag)	55	14 %	82	23 %	120	30 %	63	74 %	320
Altersversorgung	30	8 %	30	8 %	15	4 %	0	0 %	75
Sonstige Nebenleistungen 2021	27	7 %	18	5 %	11	3 %	1	1 %	57
Gesamtvergütung 2021	382	100 %	355	100 %	406	100 %	85	100 %	1.228

Die Vergütung von Herrn Finger im Geschäftsjahr 2020 bezieht sich auf den Zeitraum 1. Mai bis 31. Dezember.

Aufgrund der zeitlichen Abfolge zur Erstellung des Konzernabschlusses wurden zur Ermittlung der zu bilanzierenden Vorstandsvergütung vorläufige Zwischenwerte mit einem ROCE von 12,7 % (= 120 % Zielerreichung) und einem EBIT-Betrag von 11.180 T€ (= 116 % Zielerreichung) angenommen. Die in diesem Bericht erläuterte Vergütung STI und LTI basiert auf dem finalen EBIT-Betrag von 11.030 T€ sowie einem ROCE von 12,5 %. Die Verwendung der finalen Kennzahlen im Rahmen der Bilanzierung des

Vergütungsbericht

Short Term und Long Term Incentive Programms würde zu einer Reduktion des Personalaufwands von 20 T€ führen (Herr Finger 11 T€ und Herr Hirsch 9 T€).

Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern der technotrans SE

Geschäftsjahr	Konzern-EBIT	Durchschnittliche Mitarbeiter Vergütung (Zufluss)
2021	11.030	49
2020	6.780	47

Vergleichsbasis ist die durchschnittliche Vergütung (Zufluss) von Arbeitnehmern der technotrans SE in Vollzeit. Weitere Vergütungsbestandteile (neben der Bereitstellung eines auch privat nutzbaren Dienstwagens und eines Unfall- und D&O-Versicherungsschutzes) wurden den Vorständen nicht gewährt.

Die gewährte Vergütung umfasst die vertraglich vereinbarten Vergütungsbestandteile, die das Vorstandsmitglied durch seine Arbeitsleistung im Geschäftsjahr 2021 erworben hat. Gemäß §162 Abs. 1 Satz 2 Nr.1 AktG wird in dem Geschäftsjahr über die Vergütung berichtet, in welchem die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist (Auslegung 2 gemäß Definition IDW "IDW 2021, Fragen und Antworten: Erstellung eines Vergütungsberichts gemäß § 162 AktG"). Die im Konzernabschluss gebuchten Personalaufwendungen für die Vorstandsvergütung (inklusive Aufwand aus IFRS 2) beträgt 1.356 T€ (Vorjahr 1.114 T€) und weicht aufgrund der Anwendung des IFRS 2 von der hier angegebenen gewährten Vergütung ab. Die gezahlte Vergütung umfasst die im Jahr 2021 an den Vorstand ausgezahlte Vergütung, unabhängig davon für welches Jahr die Arbeitsleistung erbracht wurde.

Vergleich der gewährten Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021 gegenüber dem Vorjahr

Vorstandsmitglied	Veränderung der Gesamtvergütung (gewährt) 2021 gegenüber Vorjahr 2020
Michael Finger	137 %
Peter Hirsch	58 %
Dirk Engel (bis 31.07.2021)	-22 %
Hendirk Niestert (bis 31.01.2021)	-90 %

Ertragsentwicklung	Veränderung gegenüber Vorjahr
EBIT	63 %

Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis	Veränderung gegenüber Vorjahr
Arbeitnehmer der technotrans SE	4 %

Die Veränderungswerte für Michael Finger, Dirk Engel und Hendirk Niestert werden infolge eines unterjährigen Ein- bzw. Austritts verzerrt.

Rückforderungen von variablen Vergütungen

Von der Möglichkeit zur Rückforderung von variablen Vergütungen wurde im Geschäftsjahr 2021 im Vorjahr und im laufenden Jahr, bis zum Zeitpunkt der Erstellung des Vergütungsberichts kein Gebrauch gemacht.

Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2021 lagen keine Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands zugrunde.

Anhang zum Konzernabschluss und Jahresabschluss der technotrans SE

Wir weisen auf die weitergehenden Erläuterungen im Anhang zum Konzernabschluss und zum Jahresabschluss der technotrans SE hin. Die Modalitäten des LTI erfüllen die Kriterien des IFRS 2 zur anteilsbasierten Vergütung. Die in diesem Zusammenhang im Konzernabschluss bilanzierten Beträge für die anteilsbasierte Vergütung basieren auf einem mathematischen Modell und sind aufgrund IFRS 2 spezifischer Vorgaben nicht mit der, in diesem Vergütungsbericht erläuterten, gewährten oder zugeflossenen Vergütung vergleichbar.

Vergütung des Aufsichtsrats

Beschluss der Hauptversammlung

Gemäß § 113 Abs. 3 AktG in der seit dem 1. Januar 2020 gültigen Fassung hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle 4 Jahre über die Vergütung und das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats zu beschließen. Die erstmalige Beschlussfassung hat bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf den 31. Dezember 2020 folgt, zu erfolgen.

Die Vergütungsregelungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats der technotrans SE sind durch eine entsprechende Beschlussfassung der Hauptversammlung am 20.05.2020 grundlegend überarbeitet worden. Hierbei wurden auch die Regelungen des novellierten Deutschen Corporate Governance Kodex 2019 sowie die Vorgaben des ARUG II berücksichtigt. Die Regelungen zur Vergütung des Aufsichtsrates sind in §17 der Satzung der technotrans SE niedergelegt.

Vorstand und Aufsichtsrat haben der Hauptversammlung am 7. Mai 2021 unter Tagesordnungspunkt 7 das nachstehend dargestellte Vergütungssystem des Aufsichtsrats zur Beschlussfassung vorgelegt.

Die Hauptversammlung hat dieses Vergütungssystem mit einer Mehrheit von 96,6 % gebilligt.

Grundlagen, Ziele und Bestandteile des Vergütungssystems des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der technotrans SE überwacht und berät den Vorstand der Gesellschaft und ist eng in zentrale operative und strategische Themen der Unternehmensführung eingebunden. Effektives Handeln dieses Organs setzt die bestmögliche Ausfüllung des vom Aufsichtsrat beschlossenen Kompetenzprofils und Zielkatalogs für seine Zusammensetzung voraus. Dabei spielt auch die Aufsichtsratsvergütung eine wesentliche Rolle. Sie soll entsprechend Grundsatz 24 des aktuellen DCGK in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Mitglieder des Aufsichtsrats sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und zugleich sicherstellen, dass der Aufsichtsrat für geeignete Kandidaten attraktiv ist. Vor diesem Hintergrund hat die Hauptversammlung im Jahr 2020 auf Vorschlag der Verwaltung eine grundlegende Überarbeitung des Aufsichtsratsvergütungssystems durch eine Änderung von § 17 der Satzung beschlossen.

Vergütungsbericht

Entsprechend der Anregung des DCGK in Ziffer G.18 Satz 1 und der Empfehlung zahlreicher Investoren und Stimmrechtsberater folgend, besteht die Aufsichtsratsvergütung bei der technotrans SE ausschließlich aus einer Festvergütung.

Eine variable Vergütung wird nicht gewährt. Die Hauptversammlung kann jedoch gemäß § 17 Abs. 5 der Satzung eine solche unter Festlegung einer Maximalvergütung für die Aufsichtsratsmitglieder beschließen.

Ebenfalls dem aktuellen DCGK in seiner Empfehlung in Ziffer G.17 folgend, setzt sich die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder aus einer Grundvergütung verbunden mit Sitzungsgeldern und Funktionszuschlägen zusammen. Dies entspricht der Funktion des Gremiums als unabhängiges Beratungs- und Kontrollorgan. Mit dieser Festvergütung werden die Basis und der Anreiz für eine kontinuierliche Überwachung und Bewältigung der Aufgaben des Aufsichtsrats im Interesse der Gesellschaft gewährleistet, ohne dies von externen Faktoren oder spezifischen wirtschaftlichen Entwicklungen der technotrans Gruppe abhängig zu machen.

Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems

Über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird auf Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats gemäß § 113 Abs. 3 Satz 1 AktG in der aktuellen Fassung mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung Beschluss gefasst. Dabei kann die Hauptversammlung entweder lediglich die Vergütung des Aufsichtsrats bestätigen oder die Regelungen der Satzung zur Aufsichtsratsvergütung ändern.

Die Vergütung des Aufsichtsrats der technotrans SE ist derzeit durch entsprechende Beschlussfassungen der Hauptversammlung im Jahr 2021 in § 17 der Satzung geregelt.

Überblick über die einzelnen Komponenten der Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder setzt sich wie nachfolgend beschrieben aus einer Grundvergütung und Funktionszuschlägen zusammen. Hierdurch soll den individuellen Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder angemessen Rechnung getragen werden.

a. Grundvergütung

Die jährliche Grundvergütung für ein Aufsichtsratsmitglied beträgt 30.000 €.

b. Funktionszuschläge

Mit den in der Satzung bestimmten Funktionszuschlägen wird der besonderen Verantwortung und dem höheren zeitlichen Aufwand Rechnung getragen, der mit einzelnen Funktionen verbunden ist, und zugleich die Empfehlung in Ziffer G.17 des DCGK umsetzt.

(1) Aufsichtsratsvorsitzender und Stellvertreter

Der jährliche Funktionszuschlag für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt 100 %, derjenige des Stellvertreters 50 % der Grundvergütung. Damit wird der hervorgehobenen Stellung des Aufsichtsratsvorsitzenden als Ansprechpartner des Vorstands Rechnung getragen. Zudem ist er mit der Koordination der Aufsichtsratsarbeit in besonderer Weise befasst. Der Aufsichtsratsvorsitzende wird hierbei maßgeblich durch den Stellvertreter unterstützt.

(2) Ausschussmitglieder

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten aufgrund der besonderen Funktion und Aufgaben dieses Ausschusses einen Funktionszuschlag in Höhe von 7.500 €. Für die Mitgliedschaft in anderen Ausschüssen ist ein Funktionszuschlag in Höhe von 5.000 € vorgesehen.

Zusammengefasster Lagebericht

(3) Ausschussvorsitzende

Die Ausschussvorsitzenden erhalten mit Blick auf ihre besonderen Aufgaben bei der Ausschussarbeit jeweils den doppelten Betrag im Vergleich zu einem ordentlichen Ausschussmitglied.

c. Sitzungsgeld

Zusätzlich zu den vorstehend beschriebenen Vergütungen erhalten die Aufsichtsratsmitglieder ein Sitzungsgeld für Sitzungen des Aufsichtsrats in Höhe von 1.500 € pro Sitzung. Mitglieder von Ausschüssen erhalten für Ausschusssitzungen ein Sitzungsgeld in Höhe von 500 €. Der Ausschussvorsitzende erhält für Ausschusssitzungen 1.000 €. Nimmt ein Aufsichtsratsmitglied an einem Tag an mehreren Sitzungen teil, steht ihm ein Sitzungsgeld nur einmal zu.

Weitere Vergütungsbestandteile werden nicht gewährt.

Obergrenze

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats setzt sich aktuell ausschließlich aus festen Bestandteilen zusammen. Daher entfällt die Notwendigkeit, eine maximale Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats festzulegen.

Fälligkeit

Die Vergütung ist fällig und zahlbar nach Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung der Aufsichtsratsmitglieder für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr beschließt (§ 17 Abs. 4 der Satzung).

Anteilige Mitgliedschaft

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten die Aufsichtsratsvergütung pro rata temporis entsprechend der Dauer ihrer Aufsichtsratszugehörigkeit (§ 17 Abs. 6 der Satzung).

Auslagenersatz

Die Gesellschaft erstattet den Mitgliedern des Aufsichtsrats die durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen sowie eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer (§ 17 Abs. 7 der Satzung).

D&O-Versicherung

Zusätzliche Nebenleistungskomponente ist die Übernahme des rechnerischen Pro-Kopf-Anteils für die von der Gesellschaft abgeschlossene Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung), in welche die Aufsichtsratsmitglieder einbezogen sind (§ 17 Abs. 8 der Satzung).

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 AktG werden zwischen der Gesellschaft und den Mitgliedern des Aufsichtsrats nicht abgeschlossen.

Vergütungsbericht

Gewährte und zugeflossene Vergütung an die Aufsichtsratsmitglieder im Detail

Für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats ergab sich die nachfolgend dargestellte Vergütung für das Geschäftsjahr 2021. Die variable Vergütung basiert auf der früheren Satzungsregelung bis zum 31. Mai 2020 und wurde auf Basis eines Beschlusses der Hauptversammlung für das Jahr 2020 gewährt und im Jahr 2021 ausgezahlt.

Gewährte Vergütungen an die Mitglieder des Aufsichtsrats in den Geschäftsjahren 2021 und 2020

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats im abgelaufenen Geschäftsjahr folgende Vergütungen gewährt (Zahlenangaben in T€):

	2021							
	Grund- vergütung *)		Funktions- zuschlag für Ausschuss- tätigkeit		Sitzungs- gelder		Summe	in %
	in %	in %	in %	in %	in %	in %		
Peter Baumgartner (Vors., seit 7. Mai 2021)	35	16 %	13	16 %	8	11 %	56	15%
Dr. Norbert Bröcker (stv. Vors.)	45	20 %	15	18 %	12	17 %	72	19%
Andrea Bauer	30	13 %	25	30 %	15	21 %	70	18%
Dr. Gottfried H. Dutiné (seit 7. Mai 2021)	17	8 %	6	7 %	6	8 %	29	8%
Andre Peckruhn	30	13 %	3	4 %	8	11 %	41	11%
Thorbjørn Ringkamp	30	13 %	3	4 %	8	11 %	41	11%
Heinz Harling (bis 7. Mai 2021)	25	11 %	12	15 %	10	14 %	47	12%
Dr. Wolfgang Höper (bis 7. Mai 2021)	13	6 %	5	6 %	5	7 %	23	6%
Dieter Schäfer (bis 20. Mai 2020)	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0%
Gesamtvergütung	225	100 %	82	100 %	72	100 %	379	100%

* gewährte Vergütung ohne Auslagenersatz

Zusammengefasster Lagebericht

	2020							
	Grund- vergütung *)		Funktions- zuschlag für Ausschuss- tätigkeit		Sitzungs- gelder		Summe	in %
	in %	in %	in %	in %	in %	in %		
Peter Baumgartner (Vors., seit 7. Mai 2021)	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Dr. Norbert Bröcker (stv. Vors.)	38	20 %	8	14 %	9	19 %	55	19 %
Andrea Bauer (seit 20. Mai 2020)	18	9 %	15	27 %	11	23 %	44	15 %
Dr. Gottfried H. Dutiné (seit 7. Mai 2021)	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Andre Peckruhn	26	13 %	0	0 %	3	6 %	29	10 %
Thorbjørn Ringkamp	26	13 %	0	0 %	3	6 %	29	10 %
Heinz Harling (bis 7. Mai 2021)	51	26 %	20	36 %	17	35 %	88	30 %
Dr. Wolfgang Höper (bis 7. Mai 2021)	26	13 %	11	20 %	5	10 %	42	14 %
Dieter Schäfer (bis 20. Mai 2020)	8	4 %	2	4 %	0	0 %	10	3 %
Gesamtvergütung	193	100 %	56	100 %	48	100 %	297	100 %

* gewährte Vergütung ohne Auslagenersatz

Zugeflossene Vergütungen an die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten im abgelaufenen Geschäftsjahr folgende Vergütungen (Zahlenangaben in T€):

	Fixe Ver- gütung	in %	Auslagen- ersatz	in %	Summe	in %
Peter Baumgartner (Vors., seit 7. Mai 2021)	0	0 %	2	15 %	2	1 %
Dr. Norbert Bröcker (stv. Vors.)	0	0 %	1	8 %	1	0 %
Andrea Bauer	52	19 %	2	15 %	54	19 %
Dr. Gottfried H. Dutiné (seit 7. Mai 2021)	0	0 %	1	8 %	1	0 %
Andre Peckruhn	29	11 %	0	0 %	29	10 %
Thorbjørn Ringkamp	29	11 %	0	0 %	29	10 %
Heinz Harling (bis 7. Mai 2021)	105	38 %	6	46 %	111	38 %
Dr. Wolfgang Höper (bis 7. Mai 2021)	49	18 %	1	0 %	49	17 %
Dieter Schäfer (bis 20. Mai 2020)	12	4 %	0	8 %	13	4 %
Gesamtvergütung	276	100 %	13	100 %	289	100 %

Vergütungsbericht

Vergleich der gewährten Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2021 gegenüber dem Vorjahr (gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG)

Aufsichtsratsmitglied	Veränderung der Gesamtvergütung (gewährt) gegenüber Vorjahr
Peter Baumgartner (Vorsitzender; ab 7. Mai 2021) ¹	n.a.
Dr. Norbert Bröcker (stv. Vorsitzender)	22 %
Andrea Bauer	48 %
Dr. Gottfried H. Dutiné (ab 7. Mai 2021) ¹	n.a.
Andre Peckruhn	45 %
Thorbjørn Ringkamp	45 %
Heinz Harling (bis 7. Mai 2021)	-47 %
Dr. Wolfgang Höper (bis 7. Mai 2021)	-45 %

Ertragsentwicklung	
EBIT	63 %

Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis	
Arbeitnehmer der technotrans SE	4 %

¹ Keine Angabe, da im Geschäftsjahr 2021 neu zum Mitglied des Aufsichtsrats bestellt.

Die Veränderungswerte für Andrea Bauer, Heinz Harling und Dr. Wolfgang Höper werden infolge eines unterjährigen Ein- bzw. Austritts verzerrt.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die technotrans SE, Sassenberg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der technotrans SE, Sassenberg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Osnabrück, den 11. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Achim Lienau
Wirtschaftsprüfer

ppa. Christoph Hölscher
Wirtschaftsprüfer



DEE00020709.1.3

Die Unterschriften sind als qualifizierte eSignaturen im PDF enthalten.

