

Entsprechenserklärung gemäß § 161 Aktiengesetz

Vorstand und Aufsichtsrat der technotrans SE erklären gemäß § 161 Aktiengesetz:

„Seit der zuletzt abgegebenen Entsprechenserklärung im September 2019 und bis zum 20. März 2020 (Tag der Bekanntmachung der Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)) hat die technotrans SE den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 (bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 24. April 2017) mit Ausnahme der nachfolgenden Abweichungen entsprochen:

Ziff. 4.2.5 (Offenlegung der Vorstandsvergütung)

Der DCGK empfahl bislang, im Vergütungsbericht für jedes Vorstandsmitglied die gewährten Zuwendungen nebst Nebenleistungen, bei variablen Vergütungsteilen ergänzt um die erreichbare Maximal- und Minimalvergütung sowie den Zufluss aus Fixvergütung, kurzfristiger und langfristiger variabler Vergütung sowie bei Altersversorgung und sonstigen Versorgungsleistungen den Versorgungsaufwand darzustellen und für diese Informationen vorgefertigte Mustertabellen zu verwenden.

Die technotrans SE veröffentlichte bislang die Vergütung der Vorstände im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Vorschriften individualisiert und untergliedert nach erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Bezügen. Vorstand und Aufsichtsrat waren bislang nicht der Ansicht, dass eine Umstellung der Darstellung der Vorstandsvergütung die Qualität und Verständlichkeit erhöht. Aus diesem Grunde wurde von einer weiteren Untergliederung sowie der Verwendung der Mustertabellen des DCGK abgesehen.

Ziff. 5.1.2 (Zusammensetzung des Vorstands)

Der DCGK empfahl bislang, dass der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auch auf Vielfalt (Diversity) achten soll, worunter die Empfehlung nach dem Verständnis der Gesellschaft auch eine angemessene Berücksichtigung von Frauen fasst.

Der Aufsichtsrat hält die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht nicht für ein Merkmal, das eine Kandidatin beziehungsweise einen Kandidaten für eine bestimmte Position besonders qualifizieren würde, und ließ dieses Kriterium deshalb bei der Auswahl der geeignetsten Kandidatin bzw. des geeigneten Kandidaten unberücksichtigt. Bei der Entscheidung über die Neubesetzungen des Vorstands sollte vorrangig die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber Berücksichtigung finden und nicht ihr Geschlecht. Dies legt der Aufsichtsrat auch bei der Festlegung der Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand nach § 111 Absatz 5 AktG i.V.m. Art. 9 Abs. 1 lit. c) (ii) SE-VO zugrunde.

Ziff. 5.4.1 (Zielsetzung für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats)

Der DCGK enthielt die Empfehlung, dass der Aufsichtsrat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten soll. Für seine Zusammensetzung sollte er im Rahmen der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenskonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder, eine festzusetzende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigen. Der Kodex enthielt zudem die Empfehlung, im Rahmen der Zielsetzung neben den vorgenannten Kriterien auch eine Regelgrenze für die Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat festzulegen. Zudem sollen Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils anstreben. Der Stand der Umsetzung sollte im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden. Dieser sollte auch über die nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Zahl unabhängiger Mitglieder

informieren. Der Aufsichtsrat sollte sich für seine Vorschläge zur Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder an die Hauptversammlung bei dem jeweiligen Kandidaten vergewissern, dass er den zu erwartenden Zeitaufwand aufbringen kann. Dem Kandidatenvorschlag sollte ein Lebenslauf beigefügt werden, der über relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen Auskunft gibt; dieser sollte durch eine Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat ergänzt und für alle Aufsichtsratsmitglieder jährlich aktualisiert auf der Webseite des Unternehmens veröffentlicht werden. Der Aufsichtsrat sollte bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung die persönlichen und die geschäftlichen Beziehungen eines jeden Kandidaten zum Unternehmen, den Organen der Gesellschaft und einem wesentlich an der Gesellschaft beteiligten Aktionär offenlegen.

Bei der technotrans SE besteht seit vielen Jahren für die Mitgliedschaft in ihrem Aufsichtsrat eine Altersgrenze von 67 Jahren (zum Zeitpunkt der Wahl). Zudem hat der Aufsichtsrat eine Zielsetzung und ein Kompetenzprofil verfasst, in welchem er sowohl auf die Zusammensetzung des Gesamtgremiums als auch auf die Kompetenzen der einzelnen Mitglieder eingeht. Hierbei befasst er sich u.a. mit der gewünschten Internationalität, Diversität und Unabhängigkeit, aber auch mit der zeitlichen Verfügbarkeit des einzelnen Aufsichtsratsmitglieds. Darüber hinaus waren und sind Vorstand und Aufsichtsrat jedoch der Auffassung, dass die mit dem Kodex verfolgte Intention auch ohne die Benennung weiterer konkreter Ziele erreicht werden kann. Der Aufsichtsrat erfüllte insofern trotz des von ihm beschlossenen Kompetenzprofils und der damit verbundenen Zielsetzung die Empfehlungen nach Ziffer 5.4.1 DCGK nur eingeschränkt. Der Aufsichtsrat hat bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung jedoch schon bisher die in der Empfehlung des Kodex genannten Kriterien weitgehend berücksichtigt. Auch hinsichtlich des Zeitaufwands und der Empfehlung zur Veröffentlichung der Lebensläufe der Kandidaten und Aufsichtsratsmitglieder ist die technotrans SE den Empfehlungen in Ziffer 5.4.1 DCGK gefolgt. Ebenso erfolgt die Offenlegung persönlicher und geschäftlicher Beziehungen.

In Bezug auf das Kriterium „Vielfalt/Diversity“, welches nach dem Verständnis der Gesellschaft auch eine angemessene Berücksichtigung von Frauen umfasst, hat der Aufsichtsrat jedoch nicht das Geschlecht in den Vordergrund gestellt, sondern sich – unabhängig vom Geschlecht – an den Kenntnissen und fachlichen Qualifikationen der infrage kommenden Personen orientiert. Dies legt der Aufsichtsrat auch bei der Festlegung der Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat nach § 111 Absatz 5 AktG i.V.m. Art. 9 Abs. 1 lit. c) (ii) SE-VO zugrunde. Ferner hat der Aufsichtsrat vor dem geschilderten Hintergrund davon abgesehen, eine Regelgrenze für die Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat vorzugeben. Auch hier soll sich die Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat im Interesse der Gesellschaft allein nach den Kenntnissen und fachlichen Qualifikationen der Mitglieder richten.

Ziff. 5.4.6 (Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats)

Der DCGK sieht für den Fall, dass den Aufsichtsratsmitgliedern eine erfolgsorientierte Vergütung zugesagt wird, vor, dass diese auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten bislang gemäß Satzung einen variablen Vergütungsanteil, der nicht ausdrücklich auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet war.

Die technotrans SE entspricht seit dem 21. März 2020 (dem Inkrafttreten der Neufassung des DCGK) und künftig den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020) mit Ausnahme der nachfolgenden Abweichungen:

Ziff. A.2 (Hinweisgebersystem)

Der DCGK empfiehlt in Ziffer A.2 unter anderem die Errichtung eines Hinweisgebersystems für Beschäftigte.

Compliance ist für die technotrans SE von wesentlicher Bedeutung. Vor diesem Hintergrund verfügt die Gesellschaft über ein an der Risikolage ausgerichtete Compliance-Management-System und einen Verhaltenskodex, der auch auf der Internetseite veröffentlicht wird. Weitere Informationen finden sich u.a. im Geschäftsbericht. Ein Hinweisgeber- bzw. Whistleblowing-System soll Bestandteil des Compliance-Management-Systems werden, befindet sich derzeit bei der technotrans SE allerdings noch im Aufbau. Daher ist aktuell hierzu noch eine Abweichung zu dieser Empfehlung zu erklären.

Ziff. B.1 (Zusammensetzung des Vorstands)

Der DCGK empfiehlt entsprechend der bisherigen Ziff. 5.1.2, nunmehr in Ziffer B.1, dass der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auch auf Vielfalt (Diversity) achten soll, worunter die Empfehlung nach dem Verständnis der Gesellschaft auch eine angemessene Berücksichtigung von Frauen fasst.

Der Aufsichtsrat hält die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht weiterhin nicht für ein Merkmal, das eine Kandidatin beziehungsweise einen Kandidaten für eine bestimmte Position besonders qualifizieren würde, und lässt dieses Kriterium deshalb bei der Auswahl der geeignetsten Kandidatin bzw. des geeignetsten Kandidaten auch künftig unberücksichtigt. Bei der Entscheidung über die Neubesetzungen des Vorstands wird daher vorrangig die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber Berücksichtigung finden und nicht ihr Geschlecht. Dies legt der Aufsichtsrat auch bei der Festlegung der Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand nach § 111 Absatz 5 AktG i.V.m. Art. 9 Abs. 1 lit. c) (ii) SE-VO zugrunde.

Ziff. B.2 (Nachfolgeplanung)

Der DCGK empfiehlt in Ziffer B.2 eine langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand und deren Beschreibung in der Erklärung zur Unternehmensführung.

Der Aufsichtsrat befasst sich mit dem Vorstand kontinuierlich und langfristig mit der Nachfolgeplanung. Bislang wurde die entsprechende Vorgehensweise allerdings nicht näher in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben. Künftig, d.h. mit der nächsten Erklärung zur Unternehmensführung, soll allerdings dieser Empfehlung des DCGK auch entsprochen werden.

Ziff. B.5 (Altersgrenze)

In Ziffer B.5 wird die Festlegung einer Altersgrenze für Vorstandsmitglieder und deren Angabe in der Erklärung zur Unternehmensführung empfohlen.

Bereits in der Vergangenheit hat der Aufsichtsrat eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder festgelegt und diese auch in die Vorstandsdiensverträge aufgenommen. Allerdings wurde diese Altersgrenze – mangels entsprechender Empfehlungen des DCGK – bislang nicht in der Erklärung zur Unternehmensführung genannt. Dies soll in der nächsten Erklärung zur Unternehmensführung geändert werden

Ziff. C.1 (Zielsetzung für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats)

Der DCGK enthält nunmehr die Empfehlung, dass der Aufsichtsrat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten soll. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden. Diese soll auch über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informieren.

Der Aufsichtsrat hat eine Zielsetzung und ein Kompetenzprofil verfasst, in welchem er sowohl auf die Zusammensetzung des Gesamtgremiums als auch auf die Kompetenzen der einzelnen Mitglieder eingeht. Hierbei befasst er sich u.a. mit der gewünschten Internationalität, Diversität und Unabhängigkeit, aber auch mit der zeitlichen Verfügbarkeit des einzelnen Aufsichtsratsmitglieds. Darüber hinaus waren und sind Vorstand und Aufsichtsrat jedoch der Auffassung, dass die mit dem Kodex verfolgte Intention auch ohne die Benennung konkreter Ziele erreicht werden kann und dass die Festlegung weiterer Ziele den Aufsichtsrat bei der Auswahl geeigneter Mitglieder sogar beschränken würde. Über den Stand der Umsetzung seiner allgemeinen Zielsetzung wird der Aufsichtsrat künftig in der Erklärung zur Unternehmensführung berichten. Der Aufsichtsrat erfüllt insoweit trotz des von ihm beschlossenen Kompetenzprofils und der damit verbundenen Zielsetzung die Empfehlungen nach Ziffer C.1 DCGK nur eingeschränkt. Der Aufsichtsrat hat bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung jedoch schon bisher die in der Empfehlung des Kodex genannten Kriterien weitgehend berücksichtigt.

In Bezug auf das Kriterium „Vielfalt/Diversity“, welches nach dem Verständnis der Gesellschaft auch eine angemessene Berücksichtigung von Frauen umfasst, stellt der Aufsichtsrat jedoch weiterhin nicht das Geschlecht in den Vordergrund, sondern orientiert sich – unabhängig vom Geschlecht – an den Kenntnissen und fachlichen Qualifikationen der infrage kommenden Personen. Dies legt der Aufsichtsrat auch bei der Festlegung der Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat nach § 111 Absatz 5 AktG i.V.m. Art. 9 Abs. 1 lit. c) (ii) SE-VO zugrunde. Dass mit dieser Strategie auch die Diversität unter dem Gesichtspunkt der Kenntnisse und fachlichen Qualifikationen gestärkt werden kann und soll, lässt sich am diesjährigen Wahlvorschlag von Frau Bauer belegen. Ferner hat der Aufsichtsrat vor dem geschilderten Hintergrund davon abgesehen, eine Regelgrenze für die Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat vorzugeben. Auch hier soll sich die Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat im Interesse der Gesellschaft allein nach den Kenntnissen und fachlichen Qualifikationen der Mitglieder richten (siehe hierzu auch nachstehend zur „Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern“).

In Bezug auf die Einschätzungen zur Unabhängigkeit wird ein Abweichen erklärt, da in diesem Jahr aufgrund der neuen DCGK-Indikatoren zur Unabhängigkeit eine Neubewertung durch den Aufsichtsrat vorgenommen wurde (siehe hierzu nachfolgend). Bislang finden sich zu dieser Neubewertung keine Ausführungen in der Erklärung zur Unternehmensführung. Künftig werden diese Angaben zur aktuellen Einschätzung des Aufsichtsrats auch in die Erklärung zur Unternehmensführung aufgenommen.

Ziff. C.7, C.10 (Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern)

Der DCGK enthält in den Ziffern C.6 ff. mehrere Empfehlungen zur Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft. Hierbei setzt der DCGK in Ziffer C.7 neue, eigene Indikatoren dafür fest, wann ein Aufsichtsratsmitglied als nicht-unabhängig im Sinne des Kodex einzuordnen ist.

Für die Erfüllung der Empfehlungen zur Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern ist es insoweit wesentlich, inwieweit die Mitglieder des Aufsichtsrats anhand der Indikatoren in Ziffer C.7 als

unabhängig angesehen werden. Alternative bzw. abweichende Einordnungen müssen künftig in der Erklärung zur Unternehmensführung begründet werden. Die nun in den DCGK eingefügten Indikatoren stellen künftig u.a. auf eine Amtsdauer der Aufsichtsratsmitglieder von mehr als 12 Jahren und eine vorherige Vorstandstätigkeit ab. Dies macht aus Sicht des Aufsichtsrates eine Neubewertung der Unabhängigkeit erforderlich, insbesondere da Herr Harling neben der bereits mehr als zehn Jahre zurückliegenden Vorstandstätigkeit zudem im Jahr 2020 die 12-jährige Amtszeit erreicht hat bzw. nun überschreitet. Nach den neuen Empfehlungen des DCGK sind daher künftig Herr Harling und Herr Dr. Bröcker als nicht-unabhängig im Sinne des Kodex einzuordnen, wobei bezüglich Herrn Dr. Bröcker bereits bislang die geschäftlichen Beziehungen und die daraus resultierende Einordnung offengelegt und benannt wurden. Der Aufsichtsrat hält die vom DCGK getroffene Einordnung für interessengerecht und aus Sicht von Aktionären für leicht verständlich und nachvollziehbar. Der Aufsichtsrat hat sich daher dazu entschlossen, für die Gegenwart und Zukunft die vom DCGK genannten Indikatoren als maßgeblich heranzuziehen und keine abweichende Einordnung vorzunehmen, wie es Ziffer C.8 ermöglichen würde. Damit wird der Empfehlung Ziffer C.7, mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter mit unabhängigen Aufsichtsratsmitgliedern zu besetzen, nicht entsprochen. Da es sich um eine Einordnung auf Basis der neuen Indikatoren handelt, erfolgte bislang keine entsprechende Darstellung gemäß Ziffer C.1 in der Erklärung zur Unternehmensführung (siehe hierzu auch unter Ziffer C.1). Dies wird, wie bereits erläutert, mit der nächsten Erklärung zur Unternehmensführung geändert. Schließlich ist aufgrund dieser Einordnung auch eine Abweichung von Ziffer C.10 zu erklären, da der Aufsichtsratsvorsitzende auf Basis der neu vom DCGK aufgestellten Indikatoren und der damit verbundenen Einordnung der Gesellschaft nicht als unabhängig im Sinne des DCGK anzusehen ist.

Der Aufsichtsrat ist allerdings der Ansicht, dass der Aufsichtsrat in seiner aktuellen Zusammensetzung dennoch eine sinnvolle und angemessene Unabhängigkeit seiner Mitglieder sowohl mit Blick auf die Aktionärsstruktur als auch mit Blick auf die Gesellschaft (und deren Entwicklung) sowie den Vorstand aufweist. Hierbei wird davon ausgegangen, dass die Hälfte der Anteilseignervertreter als unabhängig im Sinne des Kodex anzusehen sind. Die Ausübung von Kontroll- und Überwachungsfunktionen sowie die Besetzung von Vorstandsposten mit externen Managern und die angestoßenen Entwicklungen bei der Neubesetzung des Aufsichtsrats belegen dies aus Sicht des Aufsichtsrats.

Ziff. D.1 (Geschäftsordnung des Aufsichtsrats)

Gemäß Ziffer D.1 empfiehlt der DCGK eine Geschäftsordnung des Aufsichtsrats und deren Veröffentlichung auf der Internetseite.

Der Aufsichtsrat der technotrans SE verfügt bereits seit vielen Jahren über eine Geschäftsordnung. Mangels entsprechender Empfehlungen wurde bislang davon abgesehen, diese auf der Internetseite zu veröffentlichen. Derzeit prüft und aktualisiert der Aufsichtsrat in seiner neuen Zusammensetzung seine Geschäftsordnung. Nach der Aktualisierung ist die Veröffentlichung auf der Internetseite entsprechend der Ziffer D.1 beabsichtigt, sodass künftig dieser Empfehlung in vollem Umfang entsprochen werden soll.

Ziff. D.12 (Aus- und Fortbildungsmaßnahme)

Gemäß Ziffer D.12 sollen Mitglieder des Aufsichtsrats bei der Amtseinführung sowie bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen unterstützt werden und hierüber soll im Bericht des Aufsichtsrats berichtet werden.

Eine Unterstützung der Aufsichtsratsmitglieder in der empfohlenen Form ist bei der technotrans SE bereits üblich. Mangels entsprechender Empfehlungen wurde hierüber nicht ausdrücklich im Bericht des Aufsichtsrats berichtet. Dies soll mit dem nächsten Bericht des Aufsichtsrats geändert werden, sodass künftig der Empfehlung in Ziffer D.12 umfassend entsprochen wird.

Ziff. G.1 – G. 15 (Vorstandsvergütung)

Die Ziffern G.1 – G.15 enthalten zahlreiche neue Empfehlungen zur Ausgestaltung des Vergütungssystems und der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder, u.a. zur Festlegung variabler Vergütungsbestandteile und zur Beurteilung der Üblichkeit.

Für die Vergangenheit ist insoweit jedenfalls festzuhalten, dass einigen der aktuellen Empfehlungen nicht entsprochen wurde. Dies betrifft insbesondere die Empfehlungen zur Festlegung der variablen Vergütungsbestandteile, zum Inhalt des Vergütungssystems und zum aktienbasierten Ansatz und zur überwiegenden Langfristigkeit. Mit Blick auf die in der Vergangenheit maßgeblichen gesetzlichen Regelungen und die Empfehlungen des DCGK sah der Aufsichtsrat die Art und den Umfang der Bemessung der Vergütung sowie die Festlegung der maßgeblichen Kriterien und des angewandten Vergütungssystems dennoch als angemessen und im Interesse der Gesellschaft stehend an.

Vor dem Hintergrund der neuen Empfehlungen des DCGK und den Regelungen des ARUG II befasst sich der Aufsichtsrat aktuell intensiv und grundlegend mit der Vorstandsvergütung. Im Anschluss daran, soll hierüber mit den Vorstandsmitgliedern verhandelt werden. Aktuell ist noch nicht absehbar, wie die Vorstandsvergütung, d.h. sowohl das grundsätzliche Vergütungssystem als auch die individuelle Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder, im Detail ausgestaltet wird.

Daher wird hiermit vorsorglich für die Vergangenheit und die Gegenwart eine Abweichung von den Empfehlungen der Ziffern G.1 – G. 15 erklärt, da von den Ziffern G.1, G.6, G.7 und G.10 in der Vergangenheit abgewichen wurde und derzeit noch nicht mit Gewissheit Aussagen darüber getroffen werden können, inwieweit die Gesellschaft künftig den Empfehlungen der Ziffern G.1 – G.15 entspricht. Die Gesellschaft wird sowohl über das Vergütungssystem als auch die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Rahmen der gesetzlichen Anforderungen berichten und insoweit auch künftig die Abweichungserklärungen konkretisieren.

Ziff. G.18 (Aufsichtsratsvergütung)

Gemäß Ziffer G.18 soll eine etwaige erfolgsorientierte Vergütung des Aufsichtsrats auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten bislang gemäß der Satzung einen variablen Vergütungsanteil, der nicht ausdrücklich auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet war. In der Hauptversammlung 2020 wurde eine Änderung der Aufsichtsratsvergütung beschlossen. Hiernach erhalten die Aufsichtsratsmitglieder nunmehr ausschließlich eine Festvergütung, weshalb seither nicht mehr von der Empfehlung in Ziffer G.18 abgewichen wird.“

Sassenberg, 30. September 2020

technotrans SE