

Vergütungsbericht 2025

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

Vergütungsbericht

Der folgende Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze des Vergütungssystems für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der technotrans SE und beschreibt die Höhe und Struktur der Vergütung der Organmitglieder für das Geschäftsjahr 2025. Inhaltlich orientiert sich der Vergütungsbericht insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowie den gesetzlichen Anforderungen des HGB und des AktG.

Gemäß § 162 AktG berichtet die Gesellschaft über die im Geschäftsjahr 2025 den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährten und geschuldeten Vergütungen. Darüber hinaus werden die angewandten Grundsätze der Vergütungssysteme für das Geschäftsjahr 2025 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 4 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. Die Hauptversammlung hat am 7. Mai 2021, ohne Anpassungen, das nachstehend dargestellte Vergütungssystem gemäß § 120a Abs.1 AktG mit einer Zustimmung von 83,18% gebilligt.

Im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung am 16. Mai 2025 erfolgte die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und formell geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024 mit einer Zustimmung von 91,10%. Aufgrund dieser Zustimmungsquote sieht der Vorstand keine Notwendigkeit, die Struktur des Vergütungsberichts zu modifizieren.

Mit Tagesordnungspunkt 9 wurde das neue Vergütungssystem des Vorstands (gültig ab 1. Januar 2026) mit einer Zustimmung von 92,31% beschlossen. Die Vergütung des Vorstands besteht aus einem festen Jahresgehalt, Nebenleistungen (Dienstwagen, Unfallversicherungsschutz, D&O Versicherung), Betrieblicher Altersversorgung sowie einer erfolgsabhängigen Vergütung. Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus dem Short-Term Incentive ("STI") und dem Long-Term Incentive ("LTI"). Der STI bemisst sich nach der EBIT-Marge und einem individuellen Modifier (Bandbreite 0,8 bis 1,2). Der LTI bemisst sich zu 50% nach dem EBIT-Betrag und zu 50% nach dem Free Cash Flow. Der Vorstand soll nach der Zuteilung des LTI den Nettobetrag nach Abzug von Steuern in technotrans SE Aktien investieren. Der Vorstand hat diese Aktien 4 Jahre nach der Zuteilung zu halten.

Die Maximalvergütung des Vorstandsvorsitzenden beträgt 990 T€ und eines ordentlichen Vorstandsmitglieds 850 T€.

Mit Tagesordnungspunkt 10 wurde das neue Vergütungssystem des Aufsichtsrats (gültig ab 1. Januar 2026) mit einer Zustimmung von 92,64% beschlossen. Mit dem neuen Vergütungssystem wird das Sitzungsgeld gestrichen. Die Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder wurde im Gegenzug deutlich erhöht. Die Vergütung für die Ausschusstätigkeit wurde ebenfalls erhöht.

Die Änderungen gelten ab dem 1. Januar 2026 und sind für den weiteren Vergütungsbericht irrelevant.

Grundlagen des Vergütungssystems des Vorstands

Das vom Aufsichtsrat der technotrans SE beschlossene und im Geschäftsjahr 2025 gültige Vergütungssystem für den Vorstand soll dazu dienen, die einzelnen Vorstandsmitglieder entsprechend ihrer Aufgaben- und 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 gesetzt werden. Die strategischen Ziele des Konzerns bilden die Grundlage für die Auswahl der Leistungskriterien für die variable Vergütung. Die finanziellen Ziele für die Zielvereinbarungen für den Vorstand hat der Aufsichtsrat aus den wesentlichen Steuerungsgrößen im Konzern abgeleitet. Das Konzern-EBIT und der Return on Capital employed (ROCE) aus dem IFRS-Konzernabschluss bilden die Basis für die Zielvereinbarungen mit dem Vorstand. 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. Diese Vergütung fördert die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Es wird gemäß § 162 Abs.1 Satz 2 Nr. 1 AktG über Vergütung im Geschäftsjahr berichtet, in dem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus folgenden Elementen zusammen:

- _ einer Festvergütung, die auf das gesamte Wirtschaftsjahr bemessen wird und anteilig monatlich auszuzahlen 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, Soziales 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.

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

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 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. Sie soll bei Erreichen der Zielvergütung 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. 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.
- 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.

Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2025

Vergütungsbestandteile	Michael Finger Vorstandsvorsitzender	Natascha Sander Mitglied des Vorstands
Festvergütung	360.000 €	240.000 €
Kurzfristige variable Vergütungskomponente (STI)	110.000 €	70.000 €
Langfristige variable Vergütungskomponente (LTI)	130.000 €	90.000 €
Beitrag zur persönlichen Altersversorgung	30.000 €	30.000 €
Summe	630.000 €	430.000 €

Die dargestellte Zielvergütung beinhaltet die variablen Vergütungskomponenten bei einer Zielerreichung von 100%.

Altersversorgung

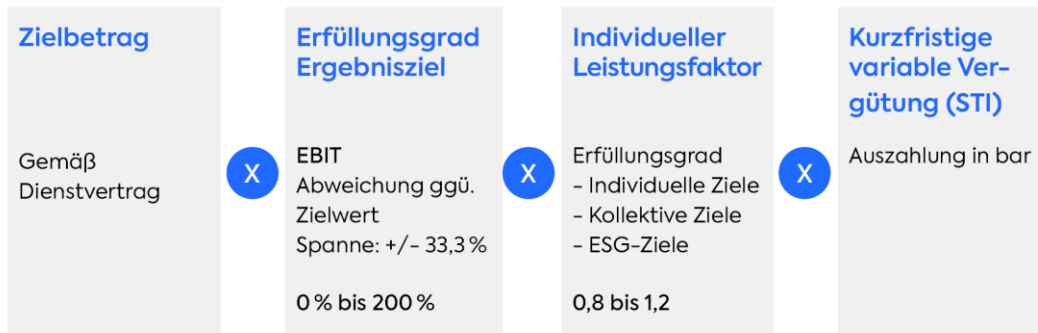
Die Altersversorgung ist Teil der Festvergütung und stellt eine wichtige Grundlage der Unternehmenspolitik dar, da sie Vorstandsmitgliedern auch im Ruhestand ein entsprechendes Versorgungsniveau bietet. Die Versorgungsleistungen für die Vorstandsmitglieder werden in Form eines, im Dienstvertrag vereinbarten, fixen Betrages an einen externen Versorgungsträger (beitragsorientierten Altersversorgung) gezahlt.

Feststellung der Zielerreichung bei der variablen Vergütung

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

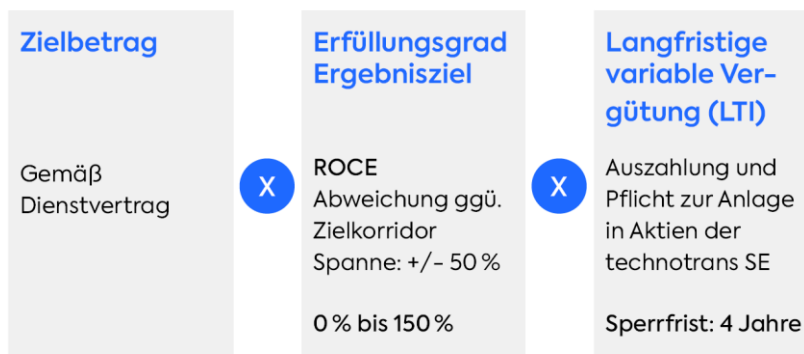
- Bei der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) ist der Ausgangspunkt eine jährliche Zielfestsetzung auf Basis des Konzern-**EBIT in €**. Je 1% Unter- oder Überschreitung des vereinbarten EBIT-Ziels führen zur Verringerung/Erhöhung der Vergütungskomponente um 3% (Faktor 3), wobei ab einer negativen 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 Beurteilung über die Zielerreichung wird die aus dem EBIT abgeleitete Vergütungskomponente mit 0,8 bis 1,2 multipliziert. 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 Konzern-Planung orientierten ROCE-Ziels für das jeweilige Geschäftsjahr 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 3 Monaten, in Aktien der Gesellschaft zu investieren, welche mindestens 4 Jahre zu halten und anschließend nach Maßgabe der gesetzlichen Regelungen frei veräußerbar sind. Die Gesellschaft trägt keine Chancen oder Risiken aus der Wertentwicklung der vom jeweiligen Vorstand erworbenen Aktien.

Berechnung Long Termin Incentive



Die Leistungskriterien und Zielsetzung für das Jahr 2025 sowie der Grad der Zielerreichung sind:

- Das kollektive Ziel war eine Ertragsoptimierung in zwei Teilbereichen des Konzerns (Erreichung: Modifier 1,0). Das kollektive ESG-Ziel war die Erstellung und Veröffentlichung einer Klima-Roadmap ohne Nutzung von CO₂-Zertifikaten (Erreichung: Modifier 1,2).

- Das individuelle Ziel von Natascha Sander war die Weiterentwicklung des konzerninternen Reporting (Erreichung: Modifier 1,2). Das individuelle Ziel von Michael Finger war die Entwicklung einer Mittelfrist-Strategie sowie die erfolgreiche Durchführung des Capital-Markets Day (Erreichung: Modifier 1,2). Für die Berechnung des STI wurde der Mittelwert des kollektiven Ziels, ESG-Ziels sowie des jeweiligen individuellen Ziels ermittelt (Gesamt-Modifier: 1,13).
- Die finanziellen Kenngrößen EBIT-Zielbetrag und ROCE wurden für beide Vorstände einheitlich vereinbart. Der EBIT-Zielbetrag für das STI 2025 betrug 19,2 Millionen €, erreicht wurden 17,3 Millionen € (90% Erreichung). Bei der Berechnung des STI wurden unter Berücksichtigung des Faktor 3 eine Zielerreichung von 70% zu Grunde gelegt. Das ROCE-Ziel für den LTI 2025 betrug 15,5%, erreicht wurde eine ROCE von 16,8% (143% Erreichung).

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 Herrn Finger mit 850 T€ und für Frau Sander mit 800 T€ festgesetzt. Hierbei kommt es nicht auf die tatsächlich zugeflossenen Zahlungen, sondern auf die während eines Kalenderjahres entstandenen Ansprüche (ohne Abfindungszahlungen) an. Kommt es zu einer rechnerischen Überschreitung, so entfallen Ansprüche des Vorstandsmitglieds (vollständig oder anteilig) ersatzlos 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.

Unter Berücksichtigung der Kriterien der Maximalvergütung erhielt Herr Finger eine gewährte Vergütung von 690 T€ (Maximal 850 T€) und Frau Sander 455 T€ (Maximal 800 T€). Die Maximalvergütung wurde im Geschäftsjahr 2025 für kein Vorstandsmitglied erreicht. Die gewährte Vergütung beinhaltet alle im Geschäftsjahr 2025 erworbenen Vergütungsansprüche der Vorstandsmitglieder. Diese setzt sich zusammen aus der festen Vergütung, der Altersversorgung, sonstigen Nebenleistungen sowie der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung, die erst im folgenden Geschäftsjahr 2026 ausbezahlt 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 4 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 Konzernabschluss 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 ausgezahlte Netto-Betrag (nach Steuern) der langfristigen variablen Vergütung vom jeweiligen Vorstandsmitglied – nachweislich – in Aktien der Gesellschaft zu investieren. Diese Aktien sind über mindestens 4 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 zum Konzernabschluss.

Die Vorstandsmitglieder haben sich im Rahmen ihrer vertraglichen Vereinbarungen verpflichtet, den ausgezahlten Betrag der für das Geschäftsjahr 2024 bezogenen langfristigen variablen Vergütung (Nettobetrag nach Abzug von Steuern) in Aktien der technotrans SE zu investieren. Im Geschäftsjahr 2025 wurde keine LTI-Beträge ausgezahlt und somit wurden keine Aktien erworben.

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 Bestellungszeitraum. Allerdings können bei Bedarf, z.B. aufgrund gesetzlicher Änderungen, die Vereinbarungen zur Vergütung im beiderseitigen Einvernehmen angepasst werden. Hinzu kommt die Möglichkeit der Kündigung der Dienstverträge aus wichtigem Grund. Ruhegehalts- bzw. Vorruhestandsregelungen sind nach dem aktuellen Vergütungssystem in den Verträgen nicht vorgesehen.

Der ursprüngliche Vertrag mit Michael Finger hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2026. Diese Bestellung von Herrn Finger wurde im Einvernehmen zwischen Aufsichtsrat und Herrn Finger im Rahmen der Aufsichtsratssitzung am 17. Dezember 2025 mit Wirkung zum 31. Dezember 2025 aufgehoben. Im Anschluss wurde Herr Finger als Mitglied des Vorstands mit einer Amtszeit vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2030 bestellt und mit sofortiger Wirkung zum Vorstandsvorsitzenden ernannt. Dieser Vertrag enthält die Regelungen des neuen Vorstandsvergütungssystems.

Der Vertrag mit Frau Sander hat eine Laufzeit bis zum 31. Januar 2028. Dieser Vertrag wurde um die neuen Regelungen des neuen Vorstandsvergütungssystems angepasst und für den Zeitraum Januar 2026 bis Januar 2028 erneuert.

Sonderregelungen für die Beendigung von Vorstandsmandaten

Die Vorstandsmitgliederverträge 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 diese 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). Ist ein Vorstandsmitglied nur während eines Teils eines Jahres als Vorstandsmitglied tätig, erhält er seine Vergütungsbestandteile pro rata temporis. 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 aufgrund einer Erkrankung oder sonstigen Verhinderung an der Ausübung des Dienstes widerrufen wird.

Festlegung des Vergütungssystems und der individuellen Vorstandsvergütung

Das Vorstandsvergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses bestimmt und muss zusätzlich durch die Hauptversammlung gebilligt werden. 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 Vergütungs- und/oder Rechtsberater zurück.

Gewährte Vergütungen an die Mitglieder des Vorstands

Die gewährte Vergütung umfasst die vertraglich vereinbarten Vergütungsbestandteile, die das Vorstandsmitglied durch seine Arbeitsleistung im Geschäftsjahr 2025 erworben hat. Von Dritten für die Vorstandstätigkeit zugesagte oder im Geschäftsjahr 2025 gewährte Vergütungen existieren nicht. Gemäß § 162 Abs.1 Satz2 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 IFRS2) betragen **1.136 T€ (Vorjahr 1.724 T€) und weichen** aufgrund der Anwendung des IFRS2 von der hier angegebenen gewährten Vergütung ab. Die gezahlte Vergütung umfasst die im Jahr 2025 an den Vorstand ausgezahlte Vergütung, unabhängig davon, für welches Jahr die Arbeitsleistung erbracht wurde.

Die Mitglieder des Vorstands erhielten im Geschäftsjahr 2025 die nach § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung (Zahlenangaben in T€):

Vergütungsbericht

	Michael Finger		Natascha Sander		Summe
	Gewährt	Anteil	Gewährt	Anteil	
festе Grundvergütung	360	52%	220	48%	580
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	87	13%	55	12%	142
Langfristige variable Vergütung (LTI)	187	27%	129	28%	316
Altersversorgung (beitragsorientierte Pläne)	30	4%	30	7%	60
Sonstige Nebenleistungen	26	4%	21	5%	47
Gesamtvergütung 2025	690	100%	455	100%	1.145
Gesamtvergütung 2024	432	100%			432
Gesamtvergütung 2023	523	100%			523
Gesamtvergütung 2022	569	100%			569
Gesamtvergütung 2021	547	100%			547

	Michael Finger		Natascha Sander		Summe
	Zufluss	Anteil	Zufluss	Anteil	
festе Grundvergütung	360	84%	220	81%	580
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	12	3%	0	0%	12
Langfristige variable Vergütung (LTI)	0	0%	0	0%	-
Altersversorgung (beitragsorientierte Pläne)	30	7%	30	11%	60
Sonstige Nebenleistungen	26	6%	21	8%	47
Gesamtvergütung Zufluss in 2025	428	100%	271	100%	699

Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der inländischen Arbeitnehmer

Geschäftsjahr	Konzern-EBIT	Durchschnittliche Mitarbeiter Vergütung (Zufluss)
2025	17.253	54
2024	12.332	53
2023	14.178	51
2022	14.329	49

Vergleichsbasis ist die durchschnittliche Vergütung (Zufluss) von Arbeitnehmern der inländischen Gesellschaften auf Vollzeitäquivalenzbasis.

Vertikalvergleich Vorstandsvergütung (gewährt) gegenüber dem Vorjahr

Vorstandsmitglied	25 ggü. 24	24 ggü. 23	23 ggü. 22	22 ggü. 21	21 ggü. 20
Michael Finger	60%	-17%	-8%	4%	137%
Peter Hirsch (bis 30.04.2024)	-	29%	-5%	10%	58%
Robin Schaede (bis 30.11.2024)	-	70%	682%	-	-
Natascha Sander	>100%	-	-	-	-

Ertragsentwicklung	25 ggü. 24	24 ggü. 23	23 ggü. 22	22 ggü. 21	21 ggü. 20
Konzern-EBIT	40%	-13%	-1%	30%	63%
HGB-Jahresüberschuss der technotrans SE	93%	14%	-70%	135%	25%

Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis	25 ggü. 24	24 ggü. 23	23 ggü. 22	22 ggü. 21	21 ggü. 20
Arbeitnehmer der inländischen Gesellschaften	2%	5%	4%	0%	4%

Rückforderungen von variablen Vergütungen

Von der Möglichkeit zur Rückforderung von variablen Vergütungen wurde im Geschäftsjahr 2025 und bis zum Zeitpunkt der Erstellung des Vergütungsberichts kein Gebrauch gemacht.

Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2025 lagen keine Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands vor.

Anhang zum Konzernabschluss und Jahresabschluss der technotrans SE

Wir verweisen auf die Erläuterungen im Anhang zum Konzernabschluss Abschnitt 33) & 34) und zum Jahresabschluss der technotrans SE. Die in diesem Zusammenhang im Konzernabschluss bilanzierten Beträge für die anteilsbasierte Vergütung basieren auf einem mathematischen Modell und sind aufgrund IFRS2 spezifischer Vorgaben nicht mit der, in diesem Vergütungsbericht erläuterten, gewährten oder zugeflossenen Vergütung vergleichbar.

Vergütung des Aufsichtsrats

Beschluss der Hauptversammlung

Die Vergütungsregelungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats der technotrans SE sind durch eine entsprechende Beschlussfassung der Hauptversammlung am 20. Mai 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. 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 Hauptversammlung hat am 7. Mai 2021 unter Tagesordnungspunkt 7 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. Entsprechend der Anregung des aktuellen DCGK in Ziffer G.18 Satz1 besteht die Aufsichtsratsvergütung bei der technotrans SE ausschließlich aus einer Festvergütung. Eine variable Vergütung wird nicht gewährt.

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 des technotrans-Konzerns 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 Satz1 AktG in der aktuellen Fassung mindestens alle 4 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.

(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 das 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.

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.

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.

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.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte nach § 87a Abs.1 Satz2 Nr. 8 AktG werden zwischen der Gesellschaft und den Mitgliedern des Aufsichtsrats nicht abgeschlossen.

Gewährte und zugeflossene Vergütung an die Aufsichtsratsmitglieder im Detail

Gewährte Vergütungen an die Mitglieder des Aufsichtsrats in den Geschäftsjahren 2025 und 2024

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

	Grund- vergütung *)		2025 Funktions- zuschlag Ausschuss		Sitzungs- gelder		Summe	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Peter Baumgartner (Vors.)	60	75%	13	16%	7	9%	80	100%
Dr. Gottfried H. Dutiné (stv. Vors.)	45	66%	15	22%	8	12%	68	100%
Andrea Bauer (bis 16. Mai 25)	13	59%	4	18%	5	23%	22	100%
Florian Herger	30	55%	16	29%	9	16%	55	100%
Andre Peckruhn	30	59%	12	24%	9	18%	51	100%
Thorbjørn Ringkamp	30	70%	5	12%	8	19%	43	100%
Karin Sonnenmoser (ab 16. Mai 25)	17	50%	12	35%	5	15%	34	100%
Gesamtvergütung	225		77		51		353	

* gewährte Vergütung ohne Auslagenersatz

	Grund- vergütung *)		2024 Funktions- zuschlag Ausschuss		Sitzungs- gelder		Summe	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Peter Baumgartner (Vors.)	60	73%	12	15%	10	12%	82	100%
Dr. Gottfried H. Dutiné (stv. Vors.)	45	64%	15	21%	10	14%	70	100%
Andrea Bauer	30	45%	23	35%	13	20%	66	100%
Florian Herger	30	54%	14	25%	12	21%	56	100%
Andre Peckruhn	30	56%	12	22%	12	22%	54	100%
Thorbjørn Ringkamp	30	67%	5	11%	10	22%	45	100%
Gesamtvergütung	225		81		67		373	

* gewährte Vergütung ohne Auslagenersatz

Für den Ausschuss Personal und Organisationsentwicklung (bestand bis zur Hauptversammlung am 16. Mai 2025) fand im Geschäftsjahr 2025 keine separate Ausschusssitzung statt. Die Herren Baumgartner, Herger und Ringkamp haben auf ihren Funktionszuschlag für den Ausschuss Personal und Organisationsentwicklung verzichtet. Frau Bauer erhielt einen Funktionszuschlag von 2.083 €.

Zugeflossene Vergütungen an die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

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

	Fixe Vergütung	in %	Auslagen-ersatz	in %	Summe	in %
Peter Baumgartner (Vorsitzender)	82	96%	3	4%	85	100%
Dr. Gottfried H. Dutiné (stv. Vors.)	70	99%	1	1%	71	100%
Florian Herger	56	97%	2	3%	58	100%
Andrea Bauer (bis 16. Mai 2025)	66	100%	0	0%	66	100%
Andre Peckruhn	54	100%	0	0%	54	100%
Thorbjørn Ringkamp	45	100%	0	0%	45	100%
Karin Sonnenmoser (seit 16. Mai 2025)	0	0%	1	100%	1	100%
Gesamtvergütung	373		7		380	

Vertikalvergleich Aufsichtsratsvergütung (gewährt) gegenüber dem Vorjahr (gemäß § 162 Abs.1 Nr. 2 AktG)

Aufsichtsratsmitglied	25 ggü. 24	24 ggü. 23	23 ggü. 22	22 ggü. 21	21 ggü. 20
Peter Baumgartner (Vorsitzender)	-2%	-12%	12%	48%	-
Dr. Gottfried H. Dutiné (stv. Vors.)	-3%	0%	23%	97%	-
Andrea Bauer (bis 16. Mai 2025)	-67%	-4%	13%	-13%	48%
Florian Herger	-2%	211%	-	-	-
Andre Peckruhn	-6%	0%	15%	15%	45%
Thorbjørn Ringkamp	-4%	-10%	11%	10%	45%
Karin Sonnenmoser (seit 16. Mai 2025)	>100%	-	-	-	-

Ertragsentwicklung					
Konzern-EBIT	40%	-13%	-1%	30%	63%
HGB-Jahresüberschuss der technotrans SE	93%	14%	-70%	135%	25%

Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis					
Arbeitnehmer der inländischen Gesellschaften	2%	5%	4%	0%	4%

Unterjährige Ein- und Austritte von Aufsichtsratsmitgliedern führen zu erheblichen Schwankungen beim Vertikalvergleich der Vergütung.

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 2025 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 (09.2023)) 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 20. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Thomas Twelkemeier
Wirtschaftsprüfer

ppa. Philipp Bußmann
Wirtschaftsprüfer

