

technotrans SE Sassenberg

Tagesordnungspunkt 6

Beschlussfassung über das Vorstandsvergütungssystem der technotrans SE

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 der Novelle des Deutschen Corporate Governance Kodex 2019 berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat schlägt der Hauptversammlung vor, das nachfolgende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands zu billigen.

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der technotrans SE

Grundlagen des Vergütungssystems, Ziele und Bestandteile

Das vom Aufsichtsrat der technotrans SE im Februar 2021 beschlossene 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 und eine erfolgreiche und 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.

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 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 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 durch das jeweilige Vorstandsmitglied.

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.

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.

Prozentual setzen sich die einzelnen Komponenten bei voller Zielerreichung – ausgehend von den aktuell gewährten Nebenleistungen – etwa wie folgt zusammen:

Anteile der Vergütungskomponenten an der jährlichen Zielvergütung

Festvergütung	ca. 54 %
Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung	ca. 16,2 %
Langfristige erfolgsabhängige Vergütung	ca. 19,8 %
Nebenleistungen	ca. 10 %
Summe	100 %

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.
- 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.

Feststellung der Zielerreichung bei der variablen Vergütung

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

- Bei der kurzfristigen variablen Vergütung ist zunächst der Ausgangspunkt eine jährliche Zielfestsetzung in Bezug auf das EBIT. Je 1% Unter- oder Überschreitung des Ziels 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 % 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 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.
- 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% festgelegt. Bei Erreichen der unteren Grenze wird von einer 50%igen Zielunterschreitung, bei Erreichen der oberen Grenze von einer 50%igen Überschreitung ausgegangen. Das Erreichen eines 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 in Aktien der Gesellschaft zu investieren, welche mindestens vier Jahre zu halten und anschließend nach Maßgabe der gesetzlichen Regelungen frei veräußerbar sind.

Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat unter Berücksichtigung aller Vergütungskomponenten eine für die einzelnen Vorstandsmitglieder in Abhängigkeit ihrer Aufgaben der daran anknüpfenden Vergütungszusammensetzung festgelegt. Die höchste Maximalvergütung ist mit 850.000,00 EUR 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.

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 auch vertraglich die Möglichkeit einer Rückforderung vorgesehen („Clawback“).

Zudem bestehen Rückforderungsmöglichkeiten, wenn die variable Vergütung aufgrund eines fehlerhaften Unternehmensabschlusses 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.

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.

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, endet zum 31. Juli 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 VorstandsDienstverträge mit Herrn Hirsch und Herrn Finger mit Blick zur 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 in Sonderfällen

Die VorstandsDienstverträge 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). Sonderregelungen gelten für die Fälle, in denen das Vorstandsmitglied noch kein volles Geschäftsjahr tätig war oder die Restlaufzeit des VorstandsDienstvertrags 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.

Ebenso werden die Ausgestaltung und die Höhe der individuellen Vorstandsvergütung durch den Aufsichtsrat – auf Vorschlag des Personalausschusses – durch die individuellen Verträge 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 er 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 und der 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.