

## Entsprechenserklärung 2016

### Entsprechenserklärung gemäß §161 AktG

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

Seit der zuletzt abgegebenen Entsprechenserklärung vom 24. September 2015 hat die technotrans AG den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 05. Mai 2015 (bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 12. Juni 2015) mit Ausnahmen der nachfolgenden Abweichungen entsprochen und wird den Empfehlungen mit den genannten Ausnahmen auch künftig entsprechen.

### Ziff. 4.2.5 (Offenlegung der Vorstandsvergütung)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, im Vergütungsbericht für Geschäftsjahre, die nach dem 31. Dezember 2013 beginnen, 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 AG veröffentlicht die Vergütung der Vorstände im Einklang mit den geltenden Vorschriften individualisiert und untergliedert nach erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Bezügen. Vorstand und Aufsichtsrat sind nicht der Ansicht, dass eine Umstellung der Darstellung der Vorstandsvergütung die Qualität und Verständlichkeit erhöht. Aus diesem Grunde wird von einer weiteren Untergliederung sowie der Verwendung der Mustertabellen abgesehen.

### Ziff. 5.1.2 (Zusammensetzung des Vorstandes)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstandes 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 lässt dieses Kriterium deshalb bei der Auswahl der geeignetsten Kandidatin bzw. des geeigneten Kandidaten unberücksichtigt. Bei der Entscheidung über die Neubesetzungen des Vorstandes wird daher auch zukünftig 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 zugrunde.

### Ziff. 5.4.1 (Zielsetzung für die Zusammensetzung des Aufsichtsrates)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex enthält die Empfehlung, dass der Aufsichtsrat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen soll, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenskonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder, eine festzusetzende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Vielfalt (Diversity) berücksichtigen. Der Kodex in seiner jüngsten Fassung enthält zudem die Empfehlung, im Rahmen der Zielsetzung neben den vorgenannten Kriterien auch eine Regelgrenze für die Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat festzulegen. Zudem sollen Vorschläge des Aufsichtsrates an die zuständigen Wahlgremien diese Ziele berücksichtigen. Bei der technotrans AG besteht seit vielen Jahren für die Mitgliedschaft in ihrem Aufsichtsrat eine Altersgrenze von 67 Jahren (zum Zeitpunkt der Wahl).

Darüber hinaus 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. Der Aufsichtsrat der technotrans AG hat deshalb keine konkreten Ziele für seine Zusammensetzung benannt. Der Aufsichtsrat wird bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung jedoch wie schon bisher die in der Empfehlung des Kodex genannten Kriterien weitgehend berücksichtigen. In Bezug auf das Kriterium „Vielfalt“, welches nach dem Verständnis der Gesellschaft auch eine angemessene Berücksichtigung von Frauen umfasst, wird der Aufsichtsrat jedoch nicht das Geschlecht in den Vordergrund stellen, sondern sich weiterhin – unabhängig vom Geschlecht – an den Kenntnissen und fachlichen Qualifikationen der infrage kommenden Personen orientieren. Dies legt der Aufsichtsrat auch bei der Festlegung der Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat nach § 111 Absatz 5 AktG zugrunde. Ferner sieht der Aufsichtsrat vor dem geschilderten Hintergrund davon ab, 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 Aufsichtsrates)**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex sieht für den Fall, dass den Aufsichtsratsmitgliedern eine erfolgsorientierte Vergütung zugesagt wird, vor, dass diese auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten gemäß Satzung einen variablen Vergütungsanteil, der nicht ausdrücklich auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist.

Sassenberg, September 2016