

Vergütungssystem des Vorstands der technotrans SE

I. Vorbemerkung

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung des Systems, mindestens jedoch alle vier Jahre über die Billigung des Vergütungssystems des Vorstands. Das Vergütungssystem des Vorstands der technotrans SE wurde zuletzt am 7. Mai 2021 von der Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 83,2 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Ungeachtet etwaiger Änderungen ist daher auf der Hauptversammlung 2025 erneut über das Vergütungssystem des Vorstands Beschluss zu fassen.

Der Aufsichtsrat hat allerdings die turnusgemäße Vorlage des Vergütungssystems zum Anlass genommen, das Vergütungssystem des Vorstands zu überarbeiten und für die kommenden Jahre weiterzuentwickeln. Der Aufsichtsrat hat die strategische Eignung des Vergütungssystems als grundsätzlich passend befunden, im Rahmen der Überarbeitung jedoch eine noch stärkere Ausrichtung der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung an der Strategie sowie an den wesentlichen Steuerungsgrößen der Gesellschaft vorgenommen. Dazu wurde innerhalb der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung das Erfolgsziel Earnings before Interest and Taxes („EBIT“) durch die EBIT-Marge und innerhalb der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung das Erfolgsziel Return on Capital Employed („ROCE“) durch die Erfolgsziele EBIT und Free Cash Flow („FCF“) mit einer Gewichtung von jeweils 50 % ersetzt. Zusätzlich hat der Aufsichtsrat die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitz von 850.000 EUR auf 990.000 EUR angehoben, um bei der Vergütung des Vorstandsvorsitzes eine höhere Flexibilität zu ermöglichen.

Der Aufsichtsrat hat das überarbeitete Vergütungssystem des Vorstands („Vergütungssystem 2026“) am 01. April 2025 beschlossen. Die Hauptversammlung hat dieses Vergütungssystem mit Beschluss vom 16. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 92,3 % gebilligt.

Das neue Vergütungssystem tritt zum 01. Januar 2026 in Kraft.

II. Strategische Grundsätze des Vergütungssystems des Vorstands

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems 2026 orientiert sich der Aufsichtsrat an den folgenden Grundsätzen:

Nachhaltige und langfristige erfolgreiche Unternehmensentwicklung	Das Vergütungssystem soll Anreize für eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes der technotrans SE und eine erfolgreiche und erfolgsorientierte Unternehmensführung setzen. Damit leistet das Vergütungssystem einen Beitrag zur Förderung der Konzernstrategie, unter der sich die Unternehmensgruppe unter der Dachmarke technotrans in den kommenden Jahren hinsichtlich Profitabilität und Umsatz weiter steigern und in den Zielmärkten zusätzliches Wachstumspotential erschließen soll.
Pay for Performance	Die Vorstandsvergütung ist an klar messbare und strategierelevante Ziele gekoppelt. Die einzelnen Vorstandsmitglieder werden entsprechend ihrer Aufgaben- und Verantwortungsbereiche und unter Berücksichtigung ihrer Leistung sowie dem Erfolg des gesamten Unternehmens vergütet. Zielsetzungen sind ambitioniert festgelegt und quantifizierbar ausgestaltet.
Durchgängigkeit	Die Vergütung des Vorstands sowie der Führungskräfte und weiterer Mitarbeiter berücksichtigt ähnliche Erfolgsziele und Zielsetzungen, was für eine konzernweit einheitliche Anreizwirkung sorgt.
Regulatorische Rahmenbedingungen	Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des AktG und orientiert sich an den Anregungen und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) in der aktuell gültigen Fassung.
Marktüblichkeit	Die Vergütungshöhen für den Vorstand werden regelmäßig auf ihre Angemessenheit und Marktüblichkeit überprüft. Gleichzeitig wird darauf geachtet, dass den Vorstandsmitgliedern der technotrans SE ein attraktives und wettbewerbsfähiges Vergütungspaket geboten wird.

III. Das Vergütungssystem des Vorstands im Überblick

Überblick zu den Änderungen des Vorstandsvergütungssystems

Die folgende Tabelle zeigt die wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems 2026 im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem („Vergütungssystem 2021“):

Vergütungssystem 2021		Vergütungssystem 2026
Feste Vergütung		
Jährliches Festgehalt, das in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird	Grundvergütung	Jährliches Festgehalt, das in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird
Betriebliche Altersversorgung in Form einer beitragsorientierten Zusage	Betriebliche Altersversorgung	Betriebliche Altersversorgung in Form einer beitragsorientierten Zusage
Im Wesentlichen: <ul style="list-style-type: none"> • Dienstwagen, • Unfallversicherung • D&O-Versicherung 	Nebenleistungen	Im Wesentlichen: <ul style="list-style-type: none"> • Dienstwagen, • Unfallversicherung • D&O-Versicherung
Erfolgsabhängige Vergütung		
Plantyp: Zielbonus Performance-Periode: 1 Jahr Erfolgsziel: EBIT (0 % - 200 %) Modifizier (0,8 - 1,2) für individuelle und kollektive Ziele sowie ESG-Ziele Cap Auszahlung: 240 % des Zielbetrags	Short-Term Incentive (STI)	Plantyp: Zielbonus Performance-Periode: 1 Jahr Erfolgsziel: EBIT-Marge (0 % - 200 %) Modifizier (0,8 - 1,2) für individuelle und kollektive Ziele sowie ESG-Ziele Cap Auszahlung: 240 % des Zielbetrags
Plantyp: Restricted Stock Plan (mit performance-basierter Zuteilung) Sperrfrist: 4 Jahre Erfolgsziel: ROCE (0 % - 150 %) Messung ROCE über 1 Jahr	Long-Term Incentive (LTI)	Plantyp: Restricted Stock Plan (mit performance-basierter Zuteilung) Sperrfrist: 4 Jahre Erfolgsziele (0 % - 150 %): <ul style="list-style-type: none"> • 50 % EBIT • 50 % Free Cash Flow Messung Erfolgsziele über 1 Jahr
Weitere vertragliche Regelungen		
Höchste Maximalvergütung: 850.000 EUR	Maximalvergütung	Vorstandsvorsitz: 990.000 EUR Ordentliche Vorstandsmitglieder: 850.000 EUR
Möglichkeit zur Reduzierung und Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung bei wesentlichen Verstößen gegen die Sorgfaltspflicht, dienstvertragliche Pflichten oder wesentliche Handlungsgrundsätze („Compliance Malus und Clawback“) sowie Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung im Falle von Auszahlungen auf Basis eines fehlerhaften Unternehmensabschlusses („Performance Clawback“)	Malus und Clawback	Möglichkeit zur Reduzierung und Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung bei wesentlichen Verstößen gegen die Sorgfaltspflicht, dienstvertragliche Pflichten oder wesentliche Handlungsgrundsätze („Compliance Malus und Clawback“) sowie Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung im Falle von Auszahlungen auf Basis eines fehlerhaften Unternehmensabschlusses („Performance Clawback“)
Anspruch auf einmalige Abfindungszahlung („Abfindungs-Cap“) bei Widerruf der Bestellung (außerordentliche Kündigung ohne wichtigen Grund). Sonderregelungen für Vorstandsmitglieder, die noch kein volles Geschäftsjahr tätig waren oder deren Restlaufzeit des Dienstvertrags weniger als ein Jahr beträgt	Abfindungen	Anspruch auf einmalige Abfindungszahlung („Abfindungs-Cap“) bei Widerruf der Bestellung (außerordentliche Kündigung ohne wichtigen Grund). Sonderregelungen für Vorstandsmitglieder, die noch kein volles Geschäftsjahr tätig waren oder deren Restlaufzeit des Dienstvertrags weniger als ein Jahr beträgt

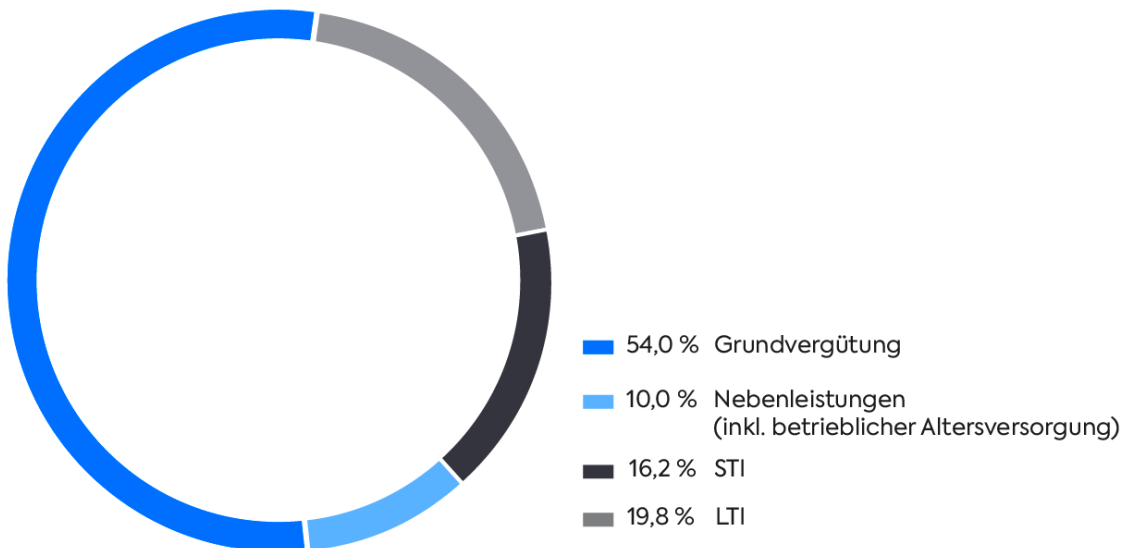
Struktur der Zielvergütung

Die Vergütung des Vorstands der technotrans SE besteht aus nicht-erfolgsabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen, welche in Summe die Gesamtvergütung des Vorstands ausmachen.

Die festen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer Grundvergütung, Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung sowie Nebenleistungen. Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile setzen sich aus einer kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung, dem Short-Term Incentive („STI“), und einer langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung, dem Long-Term Incentive („LTI“), zusammen.

Prozentual setzen sich die Vergütungsbestandteile unter Annahme einer Zielerreichung von 100 % wie folgt zusammen:

Struktur der Vorstandsvergütung



Demnach stehen unter Annahme einer Zielerreichung von 100 % sowie ohne Berücksichtigung der Nebenleistungen (inkl. der betrieblichen Altersversorgung) die Grundvergütung und die erfolgsabhängige Vergütung im Verhältnis von circa 65/35 zueinander. Innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütung steht der STI und LTI unter Annahme einer Zielerreichung von 100 % in einem Verhältnis von 45/55 zueinander. Je nach tatsächlicher Zielerreichung hinsichtlich der persönlichen Ziele und der Zielerreichung bei den Finanzkennzahlen können sich hiervon Abweichungen ergeben.

IV. Das Vergütungssystem des Vorstands im Detail

Feste Vergütungsbestandteile

Grundvergütung

Die Grundvergütung ist ein festes Jahresgehalt, das anteilig in zwölf gleichen, monatlichen Raten ausbezahlt wird. Es bemisst sich in der individuellen Höhe an den Verantwortungsbereichen und Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder.

Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten Nebenleistungen, die insbesondere einen Dienstwagen, einen Unfallversicherungsschutz und einen Directors & Officers („D&O“)-Versicherungsschutz umfassen. Sie werden leistungsunabhängig gewährt und sollen die weiteren Vergütungsbestandteile in marktüblichem Umfang ergänzen.

Betriebliche Altersversorgung

Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung werden den Vorstandsmitgliedern in Form einer beitragsorientierten Zusage gewährt.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

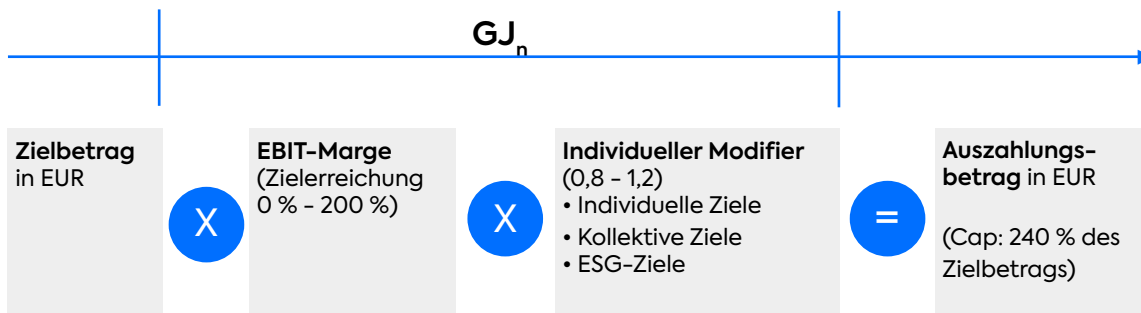
Mit der erfolgsabhängigen Vergütung sollen zusätzliche Anreize in Bezug auf den Gesamterfolg der Gesellschaft gesetzt und individuelle Leistungen honoriert werden. Beim STI sollen neben dem Unternehmenserfolg auch individuelle und kollektive Ziele des Vorstands gesetzt werden, um Anreize für den besonderen Erfolg in Einzelprojekten sowie als Gremium insgesamt zu setzen. Zudem können auch Ziele festgelegt werden, die einer Förderung von Nachhaltigkeits- und ESG-Aspekten dienen. Dadurch, dass der LTI den STI auf Basis einer 100 %-Zielerreichung überwiegt, wird die langfristige nachhaltige Unternehmensentwicklung weiter gestärkt.

Short-Term Incentive („STI“)

Der STI ist als Zielbonus mit einer Laufzeit („Performance-Periode“) von einem Jahr ausgestaltet. Der finale Auszahlungsbetrag des STI ist von der Zielerreichung des Erfolgsziels EBIT-Marge als eine der Kernsteuerungsgrößen des Konzerns sowie der Höhe des individuellen Modifiers abhängig. Der individuelle Modifier umfasst individuelle und kollektive Ziele für den Vorstand sowie ESG-Ziele und kann eine Bandbreite von 0,8 bis 1,2 haben.

Zur Berechnung des Auszahlungsbetrags wird der Zielbetrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds mit der Gesamtzielerreichung des STI multipliziert. Die Gesamtzielerreichung wird nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres ermittelt und ergibt sich aus der Multiplikation der Zielerreichung der EBIT-Marge, welche zwischen 0 % und 200 % betragen kann, mit der Höhe des individuellen Modifiers. Der Auszahlungsbetrag ist auf 240 % des Zielbetrags des jeweiligen Vorstandsmitglieds begrenzt.

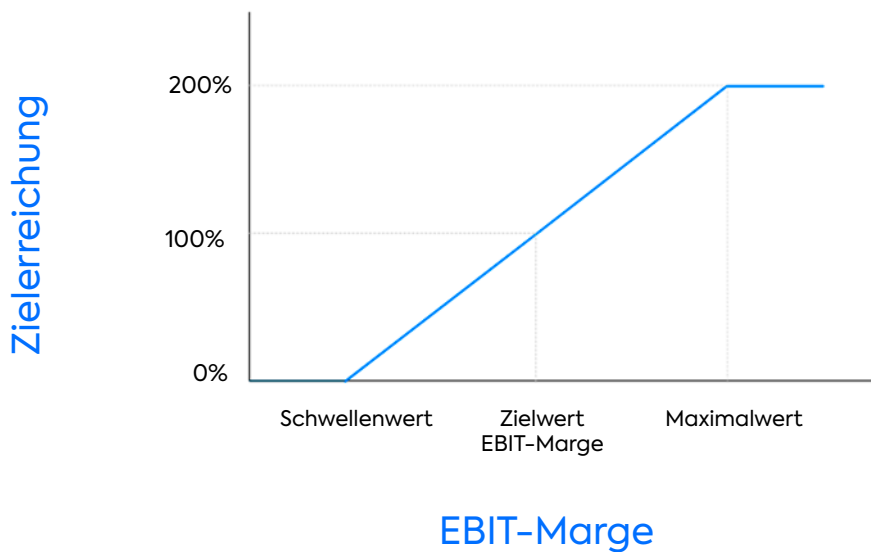
Die folgende Abbildung zeigt die grundlegende Funktionsweise des STI:



EBIT-Marge

Der Zielwert für das Erfolgsziel Konzern-EBIT-Marge, welcher einer Zielerreichung von 100 % entspricht, wird zu Beginn des Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegt. Ebenso definiert der Aufsichtsrat den Zielerreichungskorridor um den vom Aufsichtsrat für die Konzern-EBIT-Marge festgesetzten Zielwert. Liegt die erreichte Konzern-EBIT-Marge bei oder unterhalb des Schwellenwerts, entspricht dies einer Zielerreichung von 0 %. Liegt die erreichte Konzern-EBIT-Marge bei oder oberhalb des Maximalwerts, entspricht dies einer Zielerreichung von 200 %. Werte innerhalb dieses Korridors werden durch lineare Interpolation ermittelt.

Die Zielerreichungskurve für die Konzern-EBIT-Marge gestaltet sich wie folgt:



Individueller Modifier

Die individuellen und kollektiven Ziele für den Vorstand sowie die ESG-Ziele werden jährlich durch den Aufsichtsrat festgesetzt. Inwieweit diese Ziele erreicht wurden, wird nach Ablauf des Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat beurteilt und festgestellt.

Die genauen Zielsetzungen für die einzelnen Vorstandsmitglieder werden auf der Grundlage von Beschlüssen des Gesamtaufsichtsrats in Zielvereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern festgehalten. Maßgeblich für die Feststellung der Zielerreichungen ist der Konzernabschluss der technotrans SE für das jeweilige Geschäftsjahr. Die Erfolgsziele und ihre Zielsetzungen werden nachträglich inklusive der Zielerreichungen für das jeweilige Geschäftsjahr im Vergütungsbericht offengelegt und erläutert.

Long-Term Incentive („LTI“)

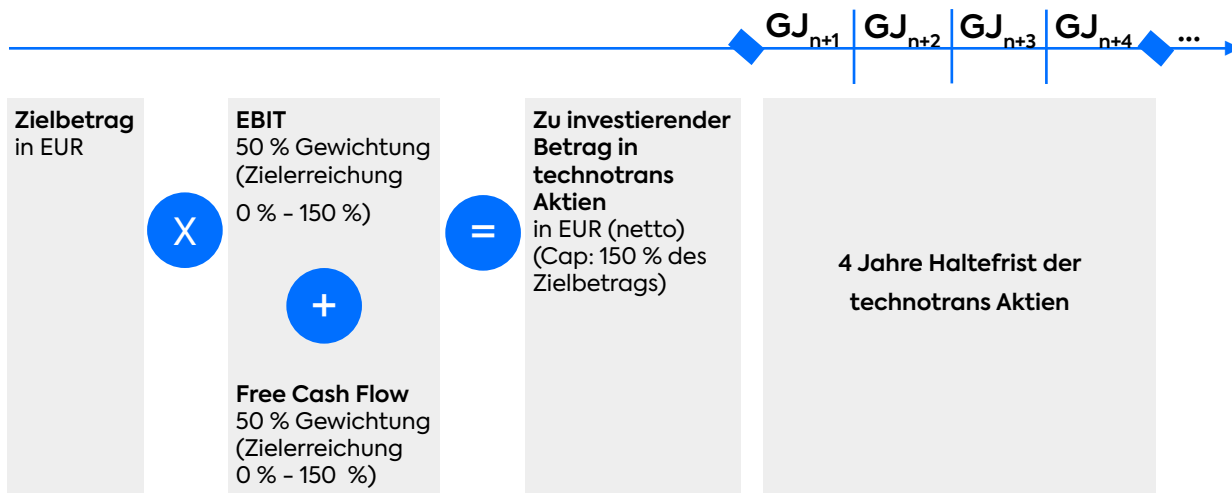
Der LTI ist als Restricted Stock Plan mit einer Sperrfrist von vier Jahren ausgestaltet. Die Zuteilung erfolgt performance-basiert, d.h. der in Aktien zu investierende Betrag ist abhängig von Erfolgszielen, die im Geschäftsjahr der Zuteilung des LTI gemessen werden. Als Erfolgsziele für den LTI werden das Konzern-EBIT und der Konzern-Free Cash Flow mit einer Gewichtung von jeweils 50 % herangezogen. Das Konzern-EBIT ist zentrale Steuerungsgröße der technotrans Gruppe. Über die ergänzende Berücksichtigung des Free Cash Flow im LTI soll ausreichend finanzielle Flexibilität für die Umsetzung der Wachstumsziele der technotrans Gruppe gewährleistet werden.

Zur Berechnung des in Aktien zu investierenden Betrags wird der Zielbetrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds mit der Gesamtzielerreichung des LTI multipliziert. Die Gesamtzielerreichung wird nach Ablauf des jeweiligen Zuteilungsjahres ermittelt und ergibt sich aus der gewichteten Summe der Zielerreichungen der Erfolgsziele, die zwischen 0 % und 150 % betragen können. Der zu investierende Betrag ist auf 150 % des Zielbetrags des jeweiligen Vorstandsmitglieds begrenzt.

Nach Feststellung des zu investierenden Betrags ist dieser in Aktien der technotrans SE zu investieren („Eigeninvestment in Aktien“) und über eine Sperrfrist von vier Jahren zu halten. Die Sperrfrist beginnt demnach im Geschäftsjahr nach Zuteilung des LTI. Nach Ablauf der Sperrfrist stehen die Aktien dem jeweiligen Vorstandsmitglied zur freien Verfügung.

Bei dem zu investierenden Betrag handelt es sich um den Nettobetrag nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben.

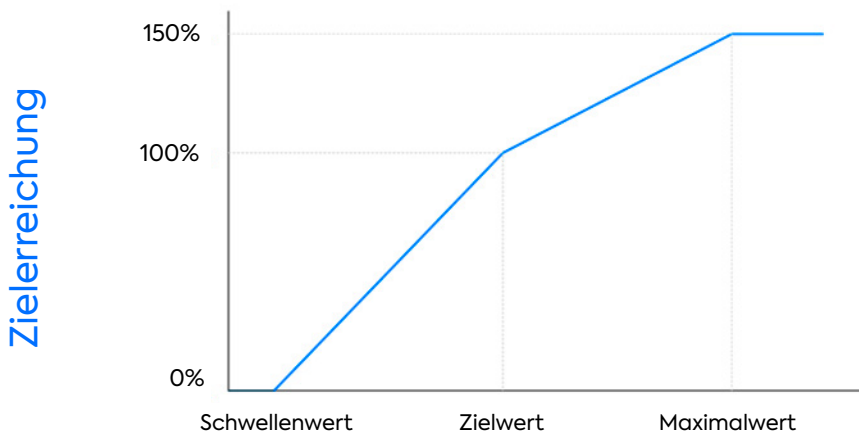
Die folgende Abbildung zeigt die grundlegende Funktionsweise des LTI:



EBIT

Der Zielwert für das Erfolgsziel Konzern-EBIT, welcher einer Zielerreichung von 100 % entspricht, wird zu Beginn des Geschäftsjahres der Zuteilung vom Aufsichtsrat festgelegt. Abhängig vom Zielwert werden der Schwellen- sowie der Maximalwert definiert. Liegt das erreichte Konzern-EBIT bei oder unterhalb des Schwellenwerts, entspricht dies einer Zielerreichung von 0 %. Liegt das erreichte Konzern-EBIT bei oder oberhalb des Maximalwerts, entspricht dies einer Zielerreichung von 150 %. Werte innerhalb dieses Korridors werden durch lineare Interpolation ermittelt.

Die Zielerreichungskurve des Konzern-EBIT gestaltet sich wie folgt:

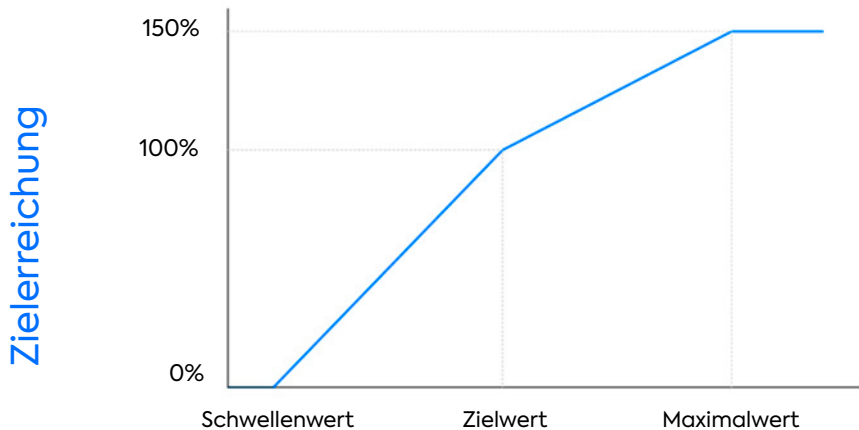


EBIT

Free Cash Flow

Der Zielwert für das Erfolgsziel Free Cash Flow, welcher einer Zielerreichung von 100 % entspricht, wird zu Beginn des Geschäftsjahres der Zuteilung vom Aufsichtsrat festgelegt. Abhängig vom Zielwert werden der Schwellen- sowie der Maximalwert definiert. Liegt der erreichte Free Cash Flow bei oder unterhalb des Schwellenwerts, entspricht dies einer Zielerreichung von 0 %. Liegt der erreichte Free Cash Flow bei oder oberhalb des Maximalwerts, entspricht dies einer Zielerreichung von 150 %. Werte innerhalb dieses Korridors werden durch lineare Interpolation ermittelt.

Die Zielerreichungskurve des Free Cash Flow gestaltet sich wie folgt:



Free Cash Flow

Die genauen Zielsetzungen für die einzelnen Vorstandsmitglieder werden auf der Grundlage von Beschlüssen des Gesamtaufsichtsrats in Zielvereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern festgehalten. Maßgeblich für die Feststellung der Zielerreichungen ist der Konzernabschluss der technotrans SE für das jeweilige Geschäftsjahr der Zuteilung. Die Zielsetzungen der Erfolgsziele werden inklusive der Zielerreichungen im Vergütungsbericht offengelegt und erläutert.

Malus und Clawback

Darüber hinaus enthalten die Vorstandsdienstverträge Regelungen, wonach bei wesentlichen Verstößen gegen die Sorgfaltspflicht sowie gegen dienstvertragliche Pflichten oder wesentliche Handlungsgrundsätze die noch nicht ausbezahlte erfolgsabhängige Vergütung (STI und LTI), welche für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß erfolgt, gewährt wurde, teilweise oder vollständig auf null reduziert werden kann („Compliance Malus“). In diesen Fällen ist auch die Möglichkeit zur Rückforderung der bereits ausbezahlten erfolgsabhängigen Vergütung (STI und LTI) vertraglich vorgesehen („Compliance Clawback“).

Darüber hinaus bestehen Rückforderungsmöglichkeiten, wenn die erfolgsabhängige Vergütung (STI und LTI) aufgrund eines fehlerhaften Unternehmensabschlusses falsch berechnet wurde und ein korrigierter testierter Unternehmensabschluss zu einem anderen Auszahlungsbetrag führt („Performance Clawback“).

Maximalvergütung

Gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG ist vom Aufsichtsrat eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder festzulegen. Der Aufsichtsrat hat unter Berücksichtigung aller Vergütungsbestandteile eine Maximalvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder in Abhängigkeit ihrer Aufgaben und der daran anknüpfenden Vergütungszusammensetzung festgelegt. Die Maximalvergütung beträgt 990.000 EUR für den Vorstandsvorsitz / Vorstandssprecher und 850.000 EUR für Ordentliche Vorstandsmitglieder. 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 LTI, den STI und sodann erforderlichenfalls in Bezug auf die Festvergütung. Der Entfall ist ersatzlos und erfolgt nur in dem Umfang, bis die Maximalvergütung erreicht wird.

V. Vertragslaufzeiten und Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und die Anregungen und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Bei erstmaliger Bestellung zum Vorstandsmitglied betragen die Bestelldauer sowie die Dauer des Dienstvertrags in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellungen bzw. bei einer Verlängerung der Amtszeit beträgt die Höchstdauer des VorstandsDienstvertrags fünf Jahre.

Die grundsätzliche Laufzeit der entsprechenden Vergütungsregelungen in den Dienstverträgen entspricht dabei der Laufzeit der Verträge bzw. der Bestelldauer. Innerhalb der jeweiligen Zeiträume können bei Bedarf, z. B. aufgrund gesetzlicher Änderungen, die Vereinbarungen zur Vergütung im beiderseitigen Einvernehmen angepasst werden.

Sonderregelungen für die Beendigung der Vorstandstätigkeit

Endet der Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds aufgrund einer Kündigung aus wichtigem Grund, verfallen sämtliche Ansprüche auf Zahlung der erfolgsabhängigen Vergütung (STI und LTI), soweit sie zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens nicht bereits fällig und zahlbar waren.

Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied widerrufen, ohne dass die Gesellschaft den Vertrag 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 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.

VI. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung der Vorstandsvergütung

Gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG wird das Vergütungssystem bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, wird spätestens auf der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt. Die Vorstandsvergütung wird gemäß § 87 Abs. 1 AktG vom Aufsichtsrat festgesetzt. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem und die individuellen vertraglichen Vereinbarungen. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Beratung hinzuziehen, bei deren Mandatierung auf Unabhängigkeit geachtet wird.

Ebenso werden die Ausgestaltung und die Höhe der Vorstandsvergütung durch den Aufsichtsrat durch die individuellen Verträge mit den Vorstandsmitgliedern sowie durch Zielvereinbarungen festgelegt. Das 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. Darüber hinaus wird die Höhe der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und weiterer relevanter Mitarbeitergruppen betrachtet. Dabei wird insbesondere die Vergütung in der zeitlichen Entwicklung betrachtet.

Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten

Im Hinblick auf die Vermeidung potenzieller Interessenkonflikte sind die Mitglieder des Aufsichtsrates verpflichtet, jegliche Interessenkonflikte dem Aufsichtsratsvorsitzenden mitzuteilen. In diesem Fall nehmen die Aufsichtsratsmitglieder nicht an den Beschlussfassungen zu den betreffenden Tagesordnungspunkten teil.

Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem gemäß § 87a Abs. 2 S. 2 AktG

Im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen und im Einklang mit § 87a Abs. 2 S. 2 AktG kann von einzelnen Bestandteilen des Vergütungssystems vorübergehend abgewichen werden, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der technotrans SE ausgerichtet sein. Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich.

Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ist in Bezug auf die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie der Vergütungsstruktur möglich. Kann die Anreizwirkung der Vergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht angemessen wiederhergestellt werden, ist der Aufsichtsrat berechtigt, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile zu ersetzen. Im Falle einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem werden im Vergütungsbericht des betreffenden Geschäftsjahres Angaben zu den Abweichungen, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und zu den konkreten Bestandteilen des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, gemacht.