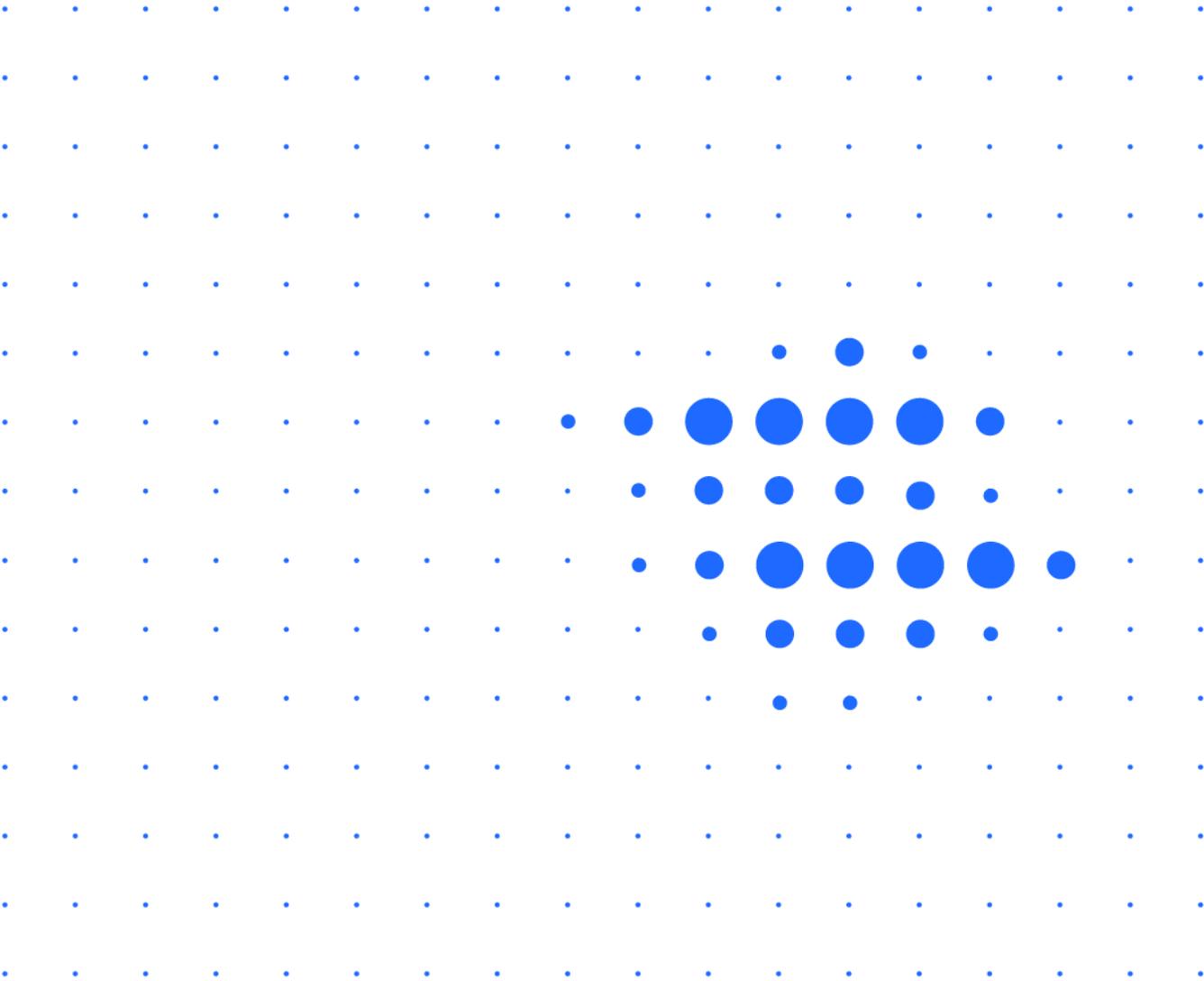


# Vergütungsbericht 2024

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 2024. 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 2024 den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährten und geschuldeten Vergütungen. Darüber hinaus werden die angewandten Grundsätze der Vergütungssysteme für das Geschäftsjahr 2024 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.

Mit dem ehemaligen Vorstandsmitglied Peter Hirsch wurde eine vorzeitige Vertragsauflösung vereinbart. Seine Bestellung endete am 11. März 2024. Mit dem ehemaligen Vorstandsmitglied Robin Schaedde wurde eine vorzeitige Vertragsauflösung vereinbart. Seine Bestellung endete am 11. Oktober 2024. Frau Natascha Sander wurde mit Wirkung zum 1. Februar 2025 als Finanzvorständin (CFO) bestellt.

## 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 17. Mai 2024 erfolgte die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und formell geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023 mit einer Zustimmung von 82,29 %. Es wurden keine Änderungen am Vergütungssystem und Vergütungsbericht vorgenommen.

#### Grundlagen des Vergütungssystems des Vorstands

Das vom Aufsichtsrat der technotrans SE 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 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. 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 ausbezahlt 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 2024 (Vergütungsbestandteile)	Michael Finger Sprecher des Vorstands	Peter Hirsch Mitglied des Vorstands	Robin Schaede Mitglied des Vorstands
Festvergütung	360.000 €	300.000 €	300.000 €
Kurzfristige variable Vergütungskomponente (STI)	110.000 €	90.000 €	90.000 €
Langfristige variable Vergütungskomponente (LTI)	130.000 €	110.000 €	110.000 €
Beitrag zur persönlichen Altersversorgung	30.000 €	30.000 €	30.000 €
Summe	630.000 €	530.000 €	530.000 €

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%, 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 ausbezahlte 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 2024 sowie der Grad der Zielerreichung werden in der folgenden Tabelle gezeigt. Es handelt sich um die für das Geschäftsjahr 2024 gewährte Vergütung, die im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlt wird. Sie ist zahlbar mit Ablauf des Monats, in dem der Aufsichtsrat den Jahres- und Konzernabschluss feststellt bzw. billigt.

### 1. Short Term Incentive (STI)

	Leistungskriterium	Zielwert 2024	IST-Wert GJ 2024	Ziel-Erreichungsgrad
Michael Finger	EBIT-Betrag in T€	17.700	12.332	9%
	Individuelles Ziel	Marktziel	erreicht	
	Kollektives Ziel	Organisationsziel	erreicht	Modifier 1,2
	Kollektives ESG-Ziel	Nachhaltigkeitsziel	erreicht	
Peter Hirsch	EBIT-Betrag in T€	17.700	12.332	9%
	Individuelles Ziel	n.a.	Vertragl. vereinbart	
	Kollektives Ziel	n.a.	Vertragl. vereinbart	Modifier 1,0
	Kollektives ESG-Ziel	n.a.	Vertragl. vereinbart	
Robin Schaede	EBIT-Betrag in T€	17.700	12.332	9%
	Individuelles Ziel	Finanzziel	Vertragl. vereinbart	
	Kollektives Ziel	Organisationsziel	Vertragl. vereinbart	Modifier 1,0
	Kollektives ESG-Ziel	Nachhaltigkeitsziel	Vertragl. vereinbart	

### 2. Long Term Incentive (LTI)

	Leistungskriterium	Zielwert 2024	IST-Wert GJ 2024	Ziel-Erreichungsgrad
--	--------------------	---------------	------------------	----------------------

Michael Finger	ROCE in %	15,2 %	11,8 %	0%
Peter Hirsch	ROCE in %	15,2 %	11,8 %	0%
Robin Schaede	ROCE in %	15,2 %	11,8 %	0%

Die vorzeitige Vertragsauflösung mit dem Vorstandsmitglied Peter Hirsch führte dazu, dass für das Geschäftsjahr 2024 keine Zielvereinbarung erfolgte. Mit den ehemaligen Vorstandsmitgliedern Peter Hirsch und Robin Schaede wurde im Rahmen einer Ausscheidensvereinbarung ein zeitanteiliger Vergütungsanspruch für den STI und LTI für das Geschäftsjahr 2024 und ein Modifier von 1,0 vertraglich vereinbart.

### 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 die Herren Hirsch bzw. Schaede mit jeweils 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 432 T€ (Maximal 850 T€), Herr Hirsch erhielt 135 T€ (Maximal 800 T€) und Herr Schaede 332 T€ (Maximal 800 T€). Die Maximalvergütung wurde im Geschäftsjahr 2024 für kein Vorstandsmitglied erreicht. Die gewährte Vergütung beinhaltet alle im Geschäftsjahr 2024 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 2025 ausgezahlt 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 Betrag 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 2023 bezogenen langfristigen variablen Vergütung (Nettobetrag nach Abzug von Steuern) in Aktien der technotrans SE zu investieren. Dieser Vergütungsbestandteil wurde im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlt. Michael Finger hat eine Tantieme von 84 T€ brutto erhalten und 2.500 Aktien im Wert von 44 T€ erworben. Das ehemalige Vorstandsmitglied Peter Hirsch hat eine Tantieme von 77 T€ erhalten und 2.375 Aktien im Wert von 40 T€ erworben. Das ehemalige Mitglied des Vorstands Robin Schaede hat eine Tantieme von 77 T€ erhalten und 2.425 Aktien im Wert von 40 T€ erworben. Die oben genannten Aktien müssen bis zum 30. Juni 2028 gehalten werden.

#### 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 Michael Finger hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2026. Der Vertrag mit Peter Hirsch hatte eine ursprüngliche Laufzeit bis zum 31. Dezember 2025. Der Dienstvertrag wurde am 11. März 2024 im gegenseitigen Einvernehmen mit Wirkung zum 30. April 2024 vorzeitig beendet. Die Bestellung zum Vorstand von Peter Hirsch endete am 11. März 2024. Der Vertrag mit Robin Schaede hatte eine ursprüngliche Laufzeit bis zum 30. November 2025. Der Dienstvertrag wurde am 11. Oktober 2024 im gegenseitigen Einvernehmen mit Wirkung zum 30. November 2024 vorzeitig beendet. Die Bestellung zum Vorstand von Robin Schaede endete am 11. Oktober 2024.

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.

#### 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.

Mit Peter Hirsch wurde am 11. März 2024 eine Ausscheidensvereinbarung getroffen, die eine einmalige Abfindungszahlung in Höhe von T€ 473 sowie eine anteilige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 umfasste.

Mit Robin Schaede wurde am 11. Oktober 2024 eine Ausscheidensvereinbarung getroffen, die eine einmalige Abfindungszahlung in Höhe von T€ 477 sowie eine anteilige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 beinhaltete.

#### [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 2024 erworben hat. Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 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 IFRS 2) **beträgt 1.724 T€ (Vorjahr 1.634 T€) und weicht aufgrund der Anwendung des IFRS 2** von der hier angegebenen gewährten Vergütung ab. Die gezahlte Vergütung umfasst die im Jahr 2024 an den Vorstand ausgezahlte Vergütung, unabhängig davon, für welches Jahr die Arbeitsleistung erbracht wurde.

Die Mitglieder des Vorstands erhielten im Geschäftsjahr 2024 die nach § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung (**Zahlenangaben in T€**):

## Vergütungsbericht

	Michael Finger		Peter Hirsch (bis 30.04.2024)		Robin Schaede (bis 30.11.2024)		Summe
	Gewährt	Anteil	Gewährt	Anteil	Gewährt	Anteil	
festе Grundvergütung	360	83%	100	16%	275	34%	735
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	12	3%	3	1%	7	1%	22
Langfristige variable Vergütung (LTI)	0	0%	0	0%	0	0%	0
Altersversorgung (beitragsorientierte Pläne)	30	7%	25	4%	28	3%	83
Abfindung	0	0%	473	78%	477	59%	950
Sonstige Nebenleistungen	30	7%	7	1%	22	3%	59
Gesamtvergütung 2024	432	100%	608	100%	809	100%	1.849
Gesamtvergütung 2023	523	100%	473	100%	477	100%	1.473
Gesamtvergütung 2022	569	100%	500	100%	61	100%	1.130
Gesamtvergütung 2021	547	100%	456	100%			1.003
Gesamtvergütung 2020	231	100%	288	100%			519

	Michael Finger		Peter Hirsch (bis 30.04.2024)		Robin Schaede (bis 30.11.2024)		Summe
	Zufluss	Anteil	Zufluss	Anteil	Zufluss	Anteil	
festе Grundvergütung	360	65%	100	14%	275	30%	735
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	48	9%	47	6%	47	5%	142
Langfristige variable Vergütung (LTI)	84	15%	77	11%	77	8%	238
Altersversorgung (beitragsorientierte Pläne)	30	5%	25	3%	28	3%	83
Abfindung	0	0%	473	65%	477	52%	950
Sonstige Nebenleistungen	30	5%	7	1%	22	2%	59
Gesamtvergütung Zufluss in 2024	552	100%	729	100%	926	100%	2.207

### Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der inländischen Arbeitnehmer

Geschäftsjahr	Konzern-EBIT	Durchschnittliche Mitarbeiter Vergütung (Zufluss)
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	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020
Michael Finger	-17 %	-8 %	4 %	137 %
Peter Hirsch (bis 30.04.2024)	29 %	-5 %	10 %	58 %
Robin Schaede (bis 30.11.2024)	70 %	682 %	-	-
Dirk Engel (bis 31.07.2021)	-	-	-	-22 %
Hendrik Niestert (bis 31.01.2021)	-	-	-	-90 %

Ertragsentwicklung	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020
Konzern-EBIT	-13 %	-1 %	30 %	63 %
HGB-Jahresüberschuss der technotrans SE	14 %	-70 %	135 %	25 %

Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020
Arbeitnehmer der inländischen Gesellschaften	5 %	4 %	0 %	4 %

Der Veränderungswert ist für Peter Hirsch infolge seines unterjährigen Austritts zum 30. April 2024 und der Abfindungszahlung nicht aussagekräftig. Der Veränderungswert ist für Robin Schaede infolge seines unterjährigen Eintritts am 1. Dezember 2022 und seines unterjährigen Austritts zum 30. November 2024 und der Abfindungszahlung nicht aussagekräftig.

### Rückforderungen von variablen Vergütungen

Von der Möglichkeit zur Rückforderung von variablen Vergütungen wurde im Geschäftsjahr 2024 und bis zum Zeitpunkt der Erstellung des Vergütungsberichts kein Gebrauch gemacht.

### Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2024 lagen keine Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands zugrunde.

### Anhang zum Konzernabschluss und Jahresabschluss der technotrans SE

Wir verweisen auf die Erläuterungen im Anhang zum Konzernabschluss und zum Jahresabschluss der technotrans SE im Abschnitt 35) Anteilsbasierte Vergütung. Die in diesem Zusammenhang im Konzernabschluss bilanzierten Beträge für die anteilsbasierte Vergütung basieren auf einem mathematischen Modell und sind aufgrund IFRS 2 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. Vor diesem Hintergrund hat die Hauptversammlung im Jahr 2020 auf Vorschlag der Verwaltung eine grundlegende Überarbeitung des Aufsichtsratsvergütungssystems durch eine Änderung von § 17 der Satzung beschlossen.

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. Die Hauptversammlung kann jedoch gemäß § 17 Abs. 5 der Satzung eine solche unter Festlegung einer Maximalvergütung für die Aufsichtsratsmitglieder beschließen.

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 (§ 17 Abs. 4 der Satzung).

#### 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 (§ 17 Abs. 6 der Satzung).

#### Auslagenersatz

Die Gesellschaft erstattet den Mitgliedern des Aufsichtsrats, die durch die Ausübung des Amts entstehenden Auslagen sowie eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer (§ 17 Abs. 7 der Satzung).

#### 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 (§ 17 Abs. 8 der Satzung).

#### Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte nach § 87a Abs. 1 Satz 2 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 2024 und 2023

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

	Grundvergütung *)		Funktionszuschlag für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgelder		Summe	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	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%
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>225</b>		<b>81</b>		<b>67</b>		<b>373</b>	

\* gewährte Vergütung ohne Auslagenersatz

	Grundvergütung *)		Funktionszuschlag für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgelder		Summe	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Peter Baumgartner (Vors.)	60	72%	12	14%	11	13%	83	100%
Dr. Gottfried H. Dutiné (stv. Vors.)	45	69%	10	15%	10	15%	65	100%
Andrea Bauer	30	43%	25	36%	14	20%	69	100%
Sebastian Reppegather (bis 31. August 23)	20	59%	8	24%	6	18%	34	100%
Florian Herger (ab 29. September 23)	10	56%	4	22%	4	22%	18	100%
Andre Peckruhn	30	56%	13	24%	11	20%	54	100%
Thorbjørn Ringkamp	30	60%	10	20%	10	20%	50	100%
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>225</b>		<b>82</b>		<b>66</b>		<b>373</b>	

\* gewährte Vergütung ohne Auslagenersatz

Für den Ausschuss Personal und Organisationsentwicklung fand im Geschäftsjahr 2024 keine separate Ausschusssitzung statt. Die Herren Baumgartner, Herger und Ringkamp haben auf ihren Funktionszuschlag für den Ausschuss Personal und Organisationsentwicklung verzichtet. Frau Bauer erhält einen Funktionszuschlag von 5.000 €.

Zugeflossene Vergütungen an die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024

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

	Fixe Vergütung	in %	Auslagen-ersatz	in %	Summe	in %
Peter Baumgartner (Vorsitzender)	83	98 %	2	2 %	85	100 %
Dr. Gottfried H. Dutiné (stv. Vors.)	65	98 %	1	2 %	66	100 %
Florian Herger (seit 29. September 2023)	18	90 %	2	10 %	20	100 %
Andrea Bauer	69	99 %	1	1 %	70	100 %
Sebastian Reppegather (bis 31. August 2023)	34	100 %	0	0 %	34	100 %
Andre Peckruhn	55	100 %	0	0 %	55	100 %
Thorbjørn Ringkamp	49	100 %	0	0 %	49	100 %
Gesamtvergütung	373		6		379	

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

Aufsichtsratsmitglied	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020
Peter Baumgartner (Vorsitzender)	-12 %	12 %	48 %	n.a.
Dr. Gottfried H. Dutiné (stv. Vors.)	0 %	23 %	97 %	n.a.
Andrea Bauer	-4 %	13 %	-13 %	48 %
Florian Herger (seit 29. September 2023)	211 %	n.a.	n.a.	n.a.
Andre Peckruhn	0 %	15 %	15 %	45 %
Thorbjørn Ringkamp	-10 %	11 %	10 %	45 %

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

Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis				
Arbeitnehmer der inländischen Gesellschaften	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 2024 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung 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 des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand 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 31. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Thomas Twelkemeier  
Wirtschaftsprüfer

ppa. Philipp Bußmann  
Wirtschaftsprüfer



