

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG GEMÄSS §161 AKT

Entsprechenserklärung (2019)

Vorstand und Aufsichtsrat der technotrans SE haben die letzte Entsprechenserklärung nach § 161 AktG im September 2019 mit folgendem Wortlaut abgegeben:

"Seit der zuletzt abgegebenen Entsprechenserklärung im September 2018 hat die technotrans SE den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 07. Februar 2017 (bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 24. April 2017) mit Ausnahmen der nachfolgenden Abweichungen entsprochen und wird den Empfehlungen des DCGK mit den genannten Ausnahmen auch künftig entsprechen:

• ZIFF. 4.2.5 (OFFENLEGUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, im Vergütungsbericht 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 SE veröffentlicht die Vergütung der Vorstände im Einklang mit den geltenden gesetzlichen 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 und ein Kompetenzprofil für das Gesamtremium erarbeiten soll. Für seine Zusammensetzung soll er im Rahmen der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenskonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder, eine festzusetzende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigen. Der Kodex in seiner aktuellen 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 Hauptversammlung diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils anstreben.

Der Stand der Umsetzung soll im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden. Dieser soll auch über die nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Zahl unabhängiger Mitglieder

informieren.

Der Aufsichtsrat soll sich für seine Vorschläge zur Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder an die Hauptversammlung bei dem jeweiligen Kandidaten vergewissern, dass er den zu erwartenden Zeitaufwand aufbringen kann. Dem Kandidatenvorschlag soll ein Lebenslauf beigelegt werden, der über relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen Auskunft gibt; dieser soll durch eine Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat ergänzt und für alle Aufsichtsratsmitglieder jährlich aktualisiert auf der Webseite des Unternehmens veröffentlicht werden. Der Aufsichtsrat soll bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung die persönlichen und die geschäftlichen Beziehungen eines jeden Kandidaten zum Unternehmen, den Organen der Gesellschaft und einem wesentlich an der Gesellschaft beteiligten Aktionär offenlegen.

Bei der technotrans AG besteht seit vielen Jahren für die Mitgliedschaft in ihrem Aufsichtsrat eine Altersgrenze von 67 Jahren (zum Zeitpunkt der Wahl). Zudem hat der Aufsichtsrat eine Zielsetzung und ein Kompetenzprofil verfasst, in welchem er sowohl auf die Zusammensetzung des Gesamtremiums als auch auf die Kompetenzen der einzelnen Mitglieder eingeht. Hierbei befasst er sich u.a. mit der gewünschten Internationalität, Diversität und Unabhängigkeit, aber auch mit der zeitlichen Verfügbarkeit des einzelnen Aufsichtsratsmitglieds. Darüber hinaus sind Vorstand und Aufsichtsrat jedoch der Auffassung, dass die mit dem Kodex verfolgte Intention auch ohne die Benennung konkreter Ziele, z.B. im Bereich der Diversität oder hinsichtlich einer Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer im Aufsichtsrat erreicht werden kann und dass die Festlegung weiterer Ziele den Aufsichtsrat bei der Auswahl geeigneter Mitglieder sogar beschränken würde. Der Aufsichtsrat erfüllt insoweit trotz des von ihm beschlossenen Kompetenzprofils und der damit verbundenen Zielsetzung die Empfehlungen nach Ziffer 5.4.1 DCGK nur eingeschränkt.

Der Aufsichtsrat wird bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung jedoch wie schon bisher die in der Empfehlung des Kodex genannten Kriterien weitgehend berücksichtigen.

Auch hinsichtlich des Zeitaufwands und der neuen Empfehlung zur Veröffentlichung der Lebensläufe der Kandidaten und Aufsichtsratsmitglieder wird die technotrans AG künftig den Empfehlungen in Ziffer 5.4.1 DCGK folgen. Ebenso erfolgt künftig die Offenlegung persönlicher und geschäftlicher Beziehungen.

In Bezug auf das Kriterium „Vielfalt/Diversity“, 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.

Über den Stand der Umsetzung seiner Zielsetzung und über seine Einschätzung zur Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder wird der Aufsichtsrat künftig im Corporate Governance Bericht berichten.

• 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."

