

Erklärung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der Turbon AG zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ („DCGK“) gemäß § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat der Turbon AG erklären hiermit gemäß § 161 AktG, dass den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 - bekannt gemacht im elektronischen Bundesanzeiger am 24. April 2017 - grundsätzlich entsprochen wird. Es wurden bzw. werden lediglich die Empfehlungen aus den Ziffern 3.8 Abs. 3; 4.2.3 Abs. 2 Satz 6; 5.3.1; 5.3.2; 5.3.3; 5.4.1 Abs. 2; 5.4.1 Abs. 5 Satz 2; 5.4.6 Abs. 1 sowie 7.1.2 Satz 3 des DCGK nicht bzw. nur modifiziert angewendet:

Ziffer 3.8 Abs. 3

„In einer D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat soll ein entsprechender Selbstbehalt vereinbart werden.“

Eine Anpassung des Versicherungsvertrages für den Aufsichtsrat hinsichtlich eines entsprechenden Selbstbehaltes ist nicht geplant.

Begründung: Das bereits bestehende Verantwortungsbewusstsein wird durch die Einführung eines Selbstbehalts nicht verbessert.

Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 6

„Die Vergütung soll insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen.“

Die variable Vergütung in Form eines Jahresbonus enthält in den geltenden Verträgen mit den Mitgliedern des Vorstands keine betragsmäßigen Höchstgrenzen.

Begründung: Der im Geschäftsjahr 2007 eingeführte Jahresbonus ist durch seine Ausgestaltung an dem Ziel einer nachhaltigen Entwicklung der Turbon Gruppe ausgerichtet. Aufgrund dieser Zielsetzung wurde und wird bewusst darauf verzichtet, eine betragsmäßige Begrenzung festzulegen.

Ziffer 5.3.1, 5.3.2 und 5.3.3

„Der Aufsichtsrat soll abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden.“

„Der Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich - soweit kein anderer Ausschuss damit betraut ist - insbesondere mit der Überwachung der Rechnungslegung, des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagements, des internen Revisionsystems, der Abschlussprüfung sowie der Compliance befasst. Der Prüfungsausschuss legt dem Aufsichtsrat eine begründete Empfehlung für die Wahl des Abschlussprüfers vor, die in den Fällen der Ausschreibung des Prüfungsmandats mindestens

zwei Kandidaten umfasst. Der Prüfungsausschuss überwacht die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und befasst sich darüber hinaus mit den von ihm zusätzlich erbrachten Leistungen, mit der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen. Er soll unabhängig und kein ehemaliges Vorstandsmitglied der Gesellschaft sein, dessen Bestellung vor weniger als zwei Jahren endete. Der Aufsichtsratsvorsitzende soll nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben.“

„Der Aufsichtsrat soll einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern geeignete Kandidaten benennt.“

Der Aufsichtsrat hat am 22. Juni 2012 beschlossen, einen Personalausschuss zu bilden und diesen Beschluss am 18. August 2016 bestätigt.

Begründung: Die Bildung von weiteren Ausschüssen - einschließlich eines Prüfungsausschusses - ist aufgrund der Größe mit sechs Aufsichtsratsmitgliedern für die Turbon AG nicht sinnvoll.

Ziffer 5.4.1 Abs. 2 Satz 1

„Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Für seine Zusammensetzung soll er im Rahmen der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinn von Nummer 5.4.2, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigen.“

Eine Benennung konkreter Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und eine Festlegung der Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat existieren nicht.

Begründung: Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats orientiert sich ausschließlich an den Interessen der Gesellschaft im Sinne der Unterstützung kurz-, mittel- und langfristiger Zielerreichung. Die im DCGK genannten Ziele sollen dabei, wenn möglich und sinnvoll, berücksichtigt werden. Eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat ist nicht festgelegt, um die oben genannten Interessen der Gesellschaft nicht einzuengen.

Ziffer 5.4.2 Abs. 5 Satz 2

„Dem Kandidatenvorschlag soll ein Lebenslauf beigefügt 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.“

Lebensläufe der Mitglieder des Aufsichtsrates werden nicht jährlich aktualisiert auf der Webseite des Unternehmens veröffentlicht.

Begründung: Privatsphäre und Datenschutz haben einen hohen Stellenwert für die Gesellschaft. Daneben ist für die Beurteilung der Tätigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrates selten relevant, welchen Tätigkeiten die Mitglieder des Aufsichtsrates außerhalb der Gesellschaft nachgehen oder woher sie stammen.

Ziffer 5.4.6 Abs. 1

„Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird durch Beschluss der Hauptversammlung oder in der Satzung festgelegt. Dabei sollen der Vorsitz und der stellvertretende Vorsitz im Aufsichtsrat sowie der Vorsitz und die Mitgliedschaft in den Ausschüssen berücksichtigt werden.“

Eine Vergütung für den Vorsitz und die Mitgliedschaft in Ausschüssen ist in der Satzung nicht enthalten. Eine Vergütung für den bestehenden Personalausschuss ist nicht geplant.

Begründung: Der Mitarbeit im Personalausschuss ist mit der satzungsmäßigen Vergütung hinreichend Rechnung getragen.

Ziffer 7.1.2. Satz 3

„Der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht sollen binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen sollen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums, öffentlich zugänglich sein.“

Wir halten uns grundsätzlich an die Empfehlung, allerdings werden der Konzernabschluss und die *verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen* in den gesetzlich vorgegebenen Fristen von vier Monaten nach Ablauf des Geschäftsjahres bzw. von drei Monaten nach Ablauf des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich gemacht.

Begründung: Die Empfehlung ist organisatorisch schwer einzuhalten, so dass ausschließlich die gesetzlichen Fristen eingehalten werden.

Hattingen, im November 2018

Für den Vorstand:

gez. Holger Brückmann-Turbon (Vorstandsvorsitzender)

gez. Simon McCouaig

gez. Michael H. Pages

gez. Christian Wernhart

Für den Aufsichtsrat:

gez. Holger Stabenau (Aufsichtsratsvorsitzender)