



Turbon AG

Hattingen

System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Turbon AG

Das Vergütungssystem beschreibt die Grundzüge und Bestandteile der Vergütung des Vorstands der Turbon AG.

1. Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Das Vergütungssystem soll die Umsetzung der Strategie der Turbon AG bzw. des Turbon Konzerns unterstützen. Nach der in den vergangenen Jahren vorgenommenen und im Jahr 2020 abgeschlossenen Umstrukturierung ist die Turbon AG heute eine geschäftsleitende Holding. Ihre Tochtergesellschaften verfolgen diversifizierte Geschäftsmodelle in den Bereichen Nachhaltigkeit und Digitalisierung.

Die Geschäftstätigkeit der Tochtergesellschaften der Turbon AG verteilt sich derzeit im Wesentlichen auf zwei Segmente: Im ehemaligen Kerngeschäft, dem Segment Turbon Printing, liegt ein Schwerpunkt in der Entwicklung, der Produktion und dem Vertrieb von schriftbildendem Druckerzubehör. Geografisch umfasst die Geschäftstätigkeit im Segment Printing Europa, USA, Mittlerer Osten und in geringem Umfang Asien. Im Segment Turbon Electric sind alle Aktivitäten zusammengefasst, die die Entwicklung und Herstellung von elektrischen und elektronischen Baugruppen sowie Geräten betreffen. Geografisch umfasst die Geschäftstätigkeit nahezu ausschließlich Europa. Daneben gibt es Geschäftstätigkeiten wie etwa Vermietungs- und Vermögensverwaltungstätigkeiten, die im Segment Holding und Sonstige zusammengefasst sind.

Während die Konzernstruktur und die Geschäftstätigkeit der Unternehmensgruppe vor der Neuausrichtung auf einer von der Holding sehr stark unterstützten engen Zusammenarbeit der verschiedenen Gruppenunternehmen insbesondere bei der Herstellung und dem Vertrieb der wiederaufbereiteten Toner Cartridges basierte, agieren in der neuen Struktur sogenannte Cash Generating Units (CGUs) als einzelne Unternehmen oder im Verbund miteinander und, soweit möglich und sinnvoll, alle CGUs unabhängig voneinander. Die Turbon AG fungiert als Holding des Turbon Konzerns. Ihre wesentlichen Aufgaben umfassen die Auswahl der Beteiligungen (CGUs) sowie deren Steuerung und Koordination auf Basis eines zeitnah verfügbaren Reportings/Controllings. Charakteristika dieser Holdingstruktur sind:

- Möglichst Trennung der Führungsfunktionen von Turbon AG und der operativen Tochterunternehmen.
- Möglichst Beteiligung der Geschäftsführung der operativen Unternehmen am geführten Unternehmen.
- Finanzierung des operativen Geschäftes der Beteiligungen durch die Holding nur in Ausnahmefällen und auch nur vorübergehend.
- Steuerung der Beteiligungen anhand von vereinbarten Budgets und sonstigen Zielvorgaben unter zeitnaher Kontrolle der Zielerreichung.
- Beratende Begleitung der Beteiligungen insbesondere in den Bereichen Rechnungslegung, Controlling, Finanzierung, Akquisitionen sowie im operativen Geschäft und bei der Fortentwicklung der Strategie.

Während die Holding-Struktur im Segment Electric vollständig umgesetzt ist, ist im Segment Printing aufgrund der vorherigen Ausrichtung die Einbindung des Vorstands der Turbon AG in operative Aufgabenstellungen derzeit noch stärker ausgeprägt; für den Bereich Holding und Sonstige wird die im Segment Printing beschriebene Situation aufgrund der im Verhältnis zu den anderen Segmenten geringeren Größe und Bedeutung für den Turbon Konzern voraussichtlich dauerhaft bestehen. Die Aufgabenstellungen an den Vorstand sind daher von Segment zu Segment unterschiedlich. Ziel ist es, nach der mit Verlusten verbundenen Restrukturierung und erst Recht während der derzeit andauernden Pandemie das Vermögen des Turbon Konzerns zu erhalten und weiter zu stärken.

2. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems

Der Aufsichtsrat beschließt gemäß § 87a AktG ein klares und verständliches System zur Vergütung des Vorstands und setzt gemäß § 87 Abs. 1 AktG die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest. Eine Delegation von Aufgaben mit Bezug zum Vorstandsvergütungssystem auf einen Ausschuss des Aufsichtsrats besteht nicht. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung entsprechend den Anforderungen des AktG zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, legt der Aufsichtsrat spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Das Vergütungssystem wird vom Aufsichtsrat regelmäßig auf seine Angemessenheit und Üblichkeit sowie die Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen überprüft. Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat Änderungen. Bei wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Zieht der Aufsichtsrat zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzu, achtet er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen. Aufgrund der Zusammensetzung des dreiköpfigen Aufsichtsrats sind derzeit keine Interessenkonflikte erkennbar. Sollten sich trotzdem in Zukunft Interessenkonflikte bei einzelnen Mitgliedern des Aufsichtsrats ergeben, ist zwischen den Mitgliedern des Aufsichtsrats vereinbart, dass Interessenkonflikte unverzüglich gegenüber den übrigen Mitgliedern des Aufsichtsrats offengelegt werden müssen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt wird im Einzelfall entschieden; insbesondere kommt in

Betracht, dass das von einem Interessenkonflikt betroffene Mitglied an der davon betroffenen Beratung und Abstimmung des Aufsichtsrats nicht teilnimmt. Der Aufsichtsrat berichtet in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung.

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems werden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Turbon AG nicht berücksichtigt. Die Aufgaben der derzeit vier Mitarbeiter der Turbon AG sind mit denen der Mitglieder des Vorstands nicht vergleichbar, so dass eine Anknüpfung an ihre Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen nicht zielführend ist.

3. Bestandteile des Vergütungssystems

3.1. Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist erfolgsunabhängig (fix). Sie umfasst das Jahresfestgehalt, Nebenleistungen wie die Nutzung von Firmenfahrzeugen auch zu privaten Zwecken oder die Auszahlung einer Pauschale für die Nutzung privater Fahrzeuge für betrieblich veranlasste Fahrten, Zuschüssen zu Versicherungen (Kranken-, Renten-, Pflege- und Rentenversicherungen) sowie die Einbeziehung in den Versicherungsschutz der von der Turbon AG unterhaltenen D&O-Versicherungen (exklusive des Selbstbehalts).

Der Aufsichtsrat hat von der Festsetzung erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile abgesehen. Zum einen sind beide derzeitigen Mitglieder des Vorstands bereits als Aktionäre an der Turbon AG nennenswert bis wesentlich beteiligt und haben daher ein ureigenes Interesse an der kurz- sowie langfristigen positiven Entwicklung des Unternehmens. Zum anderen soll angesichts der Vielfältigkeit der Aufgaben in den unterschiedlichen Segmenten kein Anreiz gesetzt werden, den Fokus auf ein bestimmtes Segment zum Nachteil anderer Segmente zu legen. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass in der gegebenen Situation eine Festvergütung die Geschäftsstrategie sowie die langfristige Entwicklung der Turbon AG sowie des Turbon Konzerns am besten fördert.

3.2. Keine Aufschubzeiten für Vergütungsbestandteile

Aufschubzeiten für Vergütungsbestandteile bestehen nicht. Das Jahresfestgehalt sowie weiteren Vergütungsbestandteile werden grundsätzlich in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt. Teilweise werden Beiträge oder Zuschüsse zu Beiträgen zu Versicherungen einmal jährlich gezahlt.

3.3. Maximalvergütung

Die Vergütung des Vorstands ist unter Berücksichtigung sämtlicher Vergütungsbestandteile gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG begrenzt (Maximalvergütung). Die Maximalvergütung begrenzt die Summe aller Vergütungszahlungen, die für ein Geschäftsjahr an das Vorstandsmitglied geleistet werden und beinhaltet alle Vergütungskomponenten einschließlich Festvergütung, sämtlicher variabler Vergütungskomponenten, Nebenleistungen und Altersvorsorgeleistungen. Die Maximalvergütung für Vorstandsmitglieder beträgt jeweils EUR 300.000.

4. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

4.1. Laufzeiten und Beendigung der Vorstandsdienstverträge, unterjähriger Ein- oder Austritt

Die Vertragslaufzeit der Vorstandsdienstverträge richtet sich nach der Dauer der Bestellung zum Vorstandsmitglied und verlängert sich jeweils für die Dauer einer Wiederbestellung. Die Vertragsdauer der Vorstandsverträge beträgt üblicherweise zwischen drei und fünf Jahren.

Eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit ist in den Anstellungsverträgen nicht vorgesehen. Der Anstellungsvertrag ist jedoch bei Vorliegen eines wichtigen Grundes außerordentlich (d.h. im Regelfall fristlos) kündbar.

Bei einem unterjährigem Ein- oder Austritt eines Vorstandsmitglieds während eines laufenden Geschäftsjahres wird die Vergütung grundsätzlich zeitanteilig (pro rata temporis) gewährt.

4.2. Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Es werden grundsätzlich keine Regelungen zur Beendigung der Vorstandstätigkeit getroffen, so dass die gesetzlichen Regelungen gelten. Die Vorstandsbezüge werden im Falle der Abberufung des Vorstands als Mitglied des Vorstands der Gesellschaft höchstens bis zum Ablauf der Befristung des Anstellungsvertrags weiter gewährt. Zusagen von Abfindungen oder Entschädigungszahlungen für das Ausscheiden aus dem Vorstand bestehen nicht auch nicht im Falle eines Kontrollwechsels (Change of Control).

* * *