



Turbon AG

Hattingen

System zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Turbon AG

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

1. Beschreibung des Vergütungssystems

Gemäß § 113 Abs. 1 Satz 1 des Aktiengesetzes („AktG“) kann den Mitgliedern des Aufsichtsrates für ihre Tätigkeit eine Vergütung gewährt werden. Die Vergütung kann in der Satzung festgesetzt oder von der Hauptversammlung bewilligt werden.

Mitglieder des Aufsichtsrates der Turbon AG erhalten eine in der Satzung (§ 18 - Vergütung) festgesetzte Vergütung. § 18 der Satzung lautet:

„Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten neben dem Ersatz ihrer Auslagen, zu denen auch die Mehrwertsteuer gehört, eine jährliche Vergütung von 6.135,50 EURO. Der Vorsitzende erhält das Doppelte, der stellvertretende Vorsitzende das Eineinhalbfache dieser Vergütung.

Die Gesellschaft schließt für die Mitglieder des Aufsichtsrates eine angemessene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (sogenannte Directors and Officers-Versicherung) ab. Die insoweit anfallenden Versicherungsbeiträge übernimmt die Gesellschaft.“

Mit der Festsetzung einer erfolgsunabhängigen Vergütung ist gleichzeitig die maximale Vergütung festgesetzt. Aufschubzeiten für die Auszahlung der Vergütung sind nicht vorgesehen. Die Vergütung ist eine Jahresvergütung und wird bei nur teilweiser Mitgliedschaft im Aufsichtsrat während eines Jahres zeitanteilig gewährt. Die Vergütung wird aufgrund der Regelung in der Satzung der Turbon AG gezahlt. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte werden mit den Mitgliedern des Aufsichtsrates nicht abgeschlossen.

2. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Aufsichtsratsvergütungssystems

Bei börsennotierten Gesellschaften ist mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates Beschluss zu fassen. Ein die Vergütung bestätigender Beschluss ist zulässig. Die Vergütung soll in einem angemessenen

Verhältnis zu den Aufgaben der Mitglieder des Aufsichtsrates und zur Lage der Gesellschaft stehen.

Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass zur Überwachungsfunktion des Aufsichtsrates eine feste Vergütung besser als eine erfolgsabhängige Vergütung passt. Die Festsetzung erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile birgt das Risiko, insbesondere bei sich im Zeitablauf verändernder Ausgangslage Fehlanreize zu setzen. Die Festsetzung einer erfolgsunabhängigen Vergütung (Festvergütung) entspricht der Anregung G.18 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Damit leistet die Vergütung auch einen Beitrag zur Förderung der gesamten Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung.

Dem regelmäßig höheren Zeitaufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrates trägt die höhere Vergütung für den Vorsitzenden und den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrates Rechnung. Damit setzt das Vergütungssystem die Empfehlung G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex um.

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Turbon AG sind bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat der Turbon AG nicht berücksichtigt worden. Die Aufgaben der derzeit vier Mitarbeiter der Turbon AG sind mit denen der Mitglieder des Aufsichtsrates nicht vergleichbar, so dass eine Anknüpfung an ihre Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen nicht zielführend ist.

Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die Höhe der Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben seiner Mitglieder und zur Lage der Gesellschaft steht.

Das Vergütungssystem ist mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung zu beschließen. Ein bestätigender Beschluss ist zulässig. Etwaigen Interessenkonflikten bei der Beschlussfassung über das Vergütungssystem begegnet das Gesetz bereits durch Stimmverbote.

* * *