



## Wiedergabe der Beschlüsse der ordentlichen Hauptversammlung vom 27. August 2021 im Sinne von § 120a Abs. 2 Satz 1 AktG

### Auszug aus der Einberufung zur ordentlichen Hauptversammlung am 27. August 2021

#### Tagesordnung

[ ... ]

#### **6. Beschlussfassung über das Vorstandsvergütungssystem**

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 vier Jahre.

Der Aufsichtsrat hat am 27. Juni 2021 ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Turbon AG beschlossen, das den Vorgaben des ARUG II entspricht. Der Aufsichtsrat schlägt vor, das nachfolgende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands zu billigen:

#### **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 Vorstandes 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 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 überprüfbares 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 Aufsichtsrates sind derzeit keine Interessenkonflikte erkennbar. Sollten sich trotzdem in Zukunft Interessenkonflikte bei einzelnen Mitgliedern des Aufsichtsrates ergeben, ist zwischen den Mitgliedern des Aufsichtsrates vereinbart, dass Interessenkonflikte unverzüglich gegenüber den übrigen Mitgliedern des Aufsichtsrates 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 Aufsichtsrates 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 Vorstandes 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 Vorstandsdiensverträge, unterjähriger Ein- oder Austritt**

Die Vertragslaufzeit der Vorstandsdiensverträge 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).

## **7. Beschlussfassung über das Aufsichtsratsvergütungssystem**

Gemäß § 113 Abs. 3 AktG in der seit dem 1. Januar 2020 gültigen Fassung hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über die Vergütung und das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats zu beschließen. Die erstmalige Beschlussfassung hat bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf den 31. Dezember 2020 folgt, zu erfolgen. Der Aufsichtsrat schlägt vor, das nachfolgende Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrates zu bestätigen:

### **System zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Turbon AG**

Das Vergütungssystem beschreibt die Grundzüge und Bestandteile der Vergütung des Aufsichtsrats 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 Aufsichtsrats 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 Aufsichtsrats trägt die höhere Vergütung für den Vorsitzenden und den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats 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.

[ ... ]

### Wiedergabe der Beschlussergebnisse

Die Beschlussvorschläge zu den Tagesordnungspunkten (TOP) 6 (Beschlussfassung über das Vorstandsvergütungssystem) und 7 (Beschlussfassung über das Aufsichtsratsvergütungssystem) sind von der ordentlichen Hauptversammlung am 27. August 2021 wie folgt angenommen worden:

TOP	Abgegebene gültige Stimmen	Anteil des hierdurch vertretenen eingetragenen Grundkapitals in %	Ja- Stimmen	Anteil der Ja-Stimmen	Nein-Stimmen	Anteil der NeinStimmen
6	2.539.272	77,07 %	2.527.587	99,54 %	11.685	0,46 %
7	2.539.272	77,07 %	2.534.235	99,80 %	5.037	0,20 %

\* \* \*