

Turbon AG

Hattingen

Der Aufsichtsrat beschließt mit Wirkung für alle nach der ordentlichen Hauptversammlung am 10. Juli 2026 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdiensverträge Änderungen des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands folgendes Vergütungssystem für den Vorstand gemäß § 87a des Aktiengesetzes („AktG“):

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. Die Turbon AG ist heute eine geschäftsleitende Holding. Die Tochtergesellschaften verfolgen diversifizierte Geschäftsmodelle in unterschiedlichen Branchen und Regionen der Welt. Die Geschäftstätigkeit der Tochtergesellschaften verteilt sich derzeit im Wesentlichen auf drei Segmente: Turbon.Electrics/Electronics, Turbon.Consumables und Turbon.Services.

Im Segment Turbon.Electrics/Electronics (Turbon.E/E) sind alle Aktivitäten zusammengefasst, die die Entwicklung und Herstellung von elektrischen und elektronischen Baugruppen (Electronic Manufacturing Services – EMS), Kabeln und Kabelbäumen sowie Geräten und Assembly (das Montieren verschiedener Komponenten zu einem Fertig- oder Vorprodukt) zum Gegenstand haben. Im Segment Turbon.Consumables sind die Aktivitäten unserer Gesellschaften im Nahen Osten zusammengefasst, die inhaltlich die Verarbeitung von Rohmaterialien zu bedruckten und unbedruckten Papierprodukten (wie etwa Kassenrollen, Rollen für POS Terminals, Eintrittskarten) sowie den Handel mit einer immer größer werdenden Anzahl anderer Produkttypen bis hin zu POS Terminals umfassen. Im Segment Turbon.Services sind die Aktivitäten zusammengefasst, bei der die Erbringung von Dienstleistungen, teils ergänzend zur Bereitstellung und Überlassung von Hardware, im Vordergrund steht.

Die Tochtergesellschaften der Turbon AG agieren als 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.

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 Aktiengesetzes 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. Die Überprüfung des bisherigen Vergütungssystems hat Anpassungsbedarf im Bereich der Maximalhöhe der Vorstandsvergütung gezeigt. Das bisherige Vergütungssystem für den Vorstand wurde im Jahr 2021 vom Aufsichtsrat beschlossen und von der Hauptversammlung gebilligt. 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.

Seit Beschluss und Billigung des bisherigen Vergütungssystems des Vorstands im Jahr 2021 blieb es unverändert und hat sich bewährt. Das Vergütungssystem sah keine inflationsbedingten Anpassungen der Vergütung oder Maximalhöhe der Vergütung vor. Im Zeitraum 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2025 betrug die Inflation insgesamt knapp 22 Prozent. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat entschieden, die Maximalhöhe der Vorstandsvergütung von EUR 300.000,00 auf EUR 350.000,00 anzupassen. Die Anpassung bleibt damit geringfügig hinter dem Betrag zurück, der die Inflation im genannten Zeitraum vollständig abbilden würde.

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 ist das derzeit einzige Mitglied des Vorstands bereits (indirekt) als Aktionär an der Turbon AG wesentlich beteiligt und hat 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 350.000.

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 unterjährigen 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).

26. Mai 2026

* * *