

## **Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Bastei Lübbe AG**

### **Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Bastei Lübbe AG anlässlich der Hauptversammlung am 15.9.2020**

Vor dem Hintergrund der neuen rechtlichen Anforderungen zur Vorstandsvergütung – durch die Umsetzung der EU-Aktionärsrechterichtlinie in deutsches Recht (ARUG II) und die Reform des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) – hat der Aufsichtsrat der Bastei Lübbe AG das auf der Hauptversammlung 2017 von den Aktionären verabschiedete Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder im Jahr 2019 überprüft und entsprechend der neuen Anforderungen angepasst.

In Erwartung der neuen rechtlichen Anforderungen wurde die Vergütung in den Verträgen der drei neuen Vorstandsmitglieder bereits mit Wirkung zum 1. April 2020 entsprechend ausgestaltet. Dieses geänderte Vergütungssystem wird entsprechend § 120a Abs. 1 AktG der ordentlichen Hauptversammlung 2020 zur Billigung vorgelegt. § 120a Abs. 1 AktG sieht vor, dass die Hauptversammlung der börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder beschließt.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, das nachfolgend beschriebene, mit Wirkung zum 1. April 2020 beschlossene Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder der Bastei Lübbe AG zu billigen.

#### **A. Grundzüge des Vergütungssystems**

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist einfach, klar und verständlich gestaltet.

Das System der Vorstandsvergütung fördert die Umsetzung der langfristigen Unternehmensstrategie eines profitablen Wachstums. Es unterstützt die Umsetzung nicht-finanzieller strategischer Ziele und setzt Anreize für eine langfristige und nachhaltige Wertschaffung bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken. Daneben werden insbesondere auch die Interessen der Aktionäre nach einer angemessenen langfristigen Rendite unterstützt.

Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Vorstandsmitgliedern im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten, um qualifizierte Vorstände an die Bastei Lübbe AG zu binden bzw. neue Vorstände für das Unternehmen gewinnen zu können.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Bastei Lübbe AG besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Bestandteilen.

Das Verhältnis von fixer Grundvergütung (ohne Nebenleistungen) zu variabler Vergütung beträgt im Ziel (100 % Zielerreichung) gerundet 60 : 40. Das Verhältnis von einjähriger zu mehrjähriger variabler Vergütung beträgt im Ziel (100 % Zielerreichung) gerundet 40 : 60. Für besondere Leistungen und bei entsprechendem besonderem wirtschaftlichem Erfolg der Gesellschaft kann der Aufsichtsrat darüber hinaus eine zusätzliche freiwillige Tantieme beschließen. Eine zusätzliche freiwillige Tantieme ist der Höhe nach begrenzt und kann maximal in dem Umfang gewährt werden, dass diese in Summe mit der einjährigen variablen Vergütung unterhalb des Zielwerts der mehrjährigen variablen Vergütung liegt.

Übersicht über die Bestandteile der Vorstandsvergütung der Bastei Lübbe AG			
Feste Bestandteile		Variable Bestandteile	
Grundvergütung	Nebenleistungen z. B. Versicherungen, Dienstwagen	<b>Einjährige variable Vergütung</b>	<b>Mehrjährige variable Vergütung</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• EBIT</li> <li>• Nicht-finanzielle, strategische Ziele</li> <li>• Diskretionärer Multiplikator für außergewöhnliche Entwicklungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Virtuelle Aktien (Performance Share Units)</li> <li>• Gewinn pro Aktie (EPS)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Freiwillige Sondertantieme bei herausragender Performance</li> </ul>	
<b>Funktion und Verantwortung</b>		<b>Incentivierung des Beitrags zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft</b>	

## B. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems

Die Vorstandsvergütung und das System der Vorstandsvergütung wird vom dreiköpfigen Aufsichtsrat der Bastei Lübbe AG festgelegt. Ein Vergütungsausschuss besteht aufgrund der Größe des Aufsichtsrats nicht.

Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Bei der Mandatierung externer Vergütungsexperten wird auf deren Unabhängigkeit geachtet.

In der Regel bereitet der Aufsichtsratsvorsitzende die regelmäßige Überprüfung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat vor. Bei Bedarf empfiehlt er dem Aufsichtsrat Änderungen vorzunehmen.

Die für die Behandlung von Interessenskonflikten geltenden Regelungen werden auch beim Verfahren zur Überprüfung des Vergütungssystems, bei Änderungen sowie bei der Festlegung der konkreten Vergütungshöhen beachtet. Danach hat jedes Aufsichtsratsmitglied Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offenzulegen. Der Aufsichtsrat hat in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung informieren. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds sollen zur Beendigung des Mandats führen.

Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehört beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle einer schweren Wirtschaftskrise. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrunde liegenden und diese erfordernden Umstände sind durch Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelung zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile. Der Aufsichtsrat kann ferner nach pflichtgemäßem Ermessen festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen erstatten. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch ein Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.

Das vorliegende System zur Vorstandsvergütung ist in den aktuellen Vorstandsverträgen implementiert und findet darüber hinaus Anwendung auf alle Verträge, die nach dem 01.04.2020 abgeschlossen werden, deren Verlängerung sowie für neu abzuschließende Verträge.

### **C. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung**

Der Aufsichtsrat legt in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest.

Dabei berücksichtigt er neben einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds auch die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten des

Unternehmens. Der Aufsichtsrat hat dafür Sorge zu tragen, dass die Ziel-Gesamtvergütung die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Die Beurteilung der Marktüblichkeit erfolgt sowohl horizontal (externer Vergleich) als auch vertikal (interner Vergleich).

#### Horizontal - externer Vergleich:

Die Auswahl der Vergleichsgruppe zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung ist auf Basis der Anforderungen des Aktiengesetzes (Branche, Größe und Land) erfolgt.

Es wird eine Vergleichsgruppe von börsennotierten deutschen Unternehmen aus Prime Standard und General Standard (Land) verwendet, die in Bezug auf Umsatz, EBIT und Marktkapitalisierung (Größe) mit der Bastei Lübbe AG vergleichbar sind.

Vergleichbar große börsennotierte Verlagsunternehmen existieren im deutschen Markt nicht. Aus diesem Grunde wird auf einen zusätzlichen Branchenvergleich verzichtet.

Die Vergleichsgruppe beinhaltet folgende 18 Unternehmen:

Vergleichsunternehmen	
A.S. Création Tapeten AG	Masterflex SE
DEAG Deutsche Entertainment AG	Müller – Die lila Logistik AG
Ecotel Communication AG	PVA TePla AG
FORTEC Elektronik AG	Schweizer Electronic AG
FRIWO AG	Serviceware SE
GK Software SE	Singulus Technologies AG
HanseYachts AG	SMT Scharf AG
HolidayCheck Group AG	Softing AG
IVU Traffic Technologies AG	Viscom AG

#### Vertikal – interner Vergleich:

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter werden im Rahmen des Vertikalvergleichs berücksichtigt. Analog zur bisherigen Praxis berücksichtigt der Aufsichtsrat die Relation der Vergütung zu den leitenden Angestellten, dem erweiterten Führungskreis sowie zur Belegschaft insgesamt. Diese Betrachtung erfolgt auch im zeitlichen Verlauf über die letzten drei Jahre.

## D. Festlegung der Maximalvergütung

Die Maximalvergütung entspricht für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe des maximalen Zuflusses aller Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr – unabhängig davon, ob sie in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – und wird vom Aufsichtsrat je Vorstandsmitglied betragsmäßig festgelegt.

Die Höchstgrenzen der variablen Vergütungskomponenten sind wie folgt festgelegt (Zufluss-Caps):

- Einjährige variable Vergütung: 200 % des Zielwerts
- Mehrjährige variable Vergütung: 375 % des Zielwerts
- Freiwillige Sondertantieme: die Summe von freiwilliger Sondertantieme und des Zielwerts der einjährigen variablen Vergütung muss niedriger als der Zielwert der mehrjährigen variablen Vergütung sein

## E. Ziel-Gesamtvergütung und Maximalvergütung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Ziel-Gesamtvergütung der neuen Vorstandsmitglieder im Vergleich zu den Ergebnissen des externen Marktvergleichs:

Vergütungselement*	Zielvergütung - Markt-Bandbreiten		Zielvergütung - Bastei Lübbe AG		
	Sprecher/Vorsitzender des Vorstands	Mitglied des Vorstands	Joachim Herbst	Simon Decot	Sandra Dittert
Grundvergütung	363.000 - 450.000	258.000 - 290.000	270.000	200.000	210.000
Nebenleistungen**	34.000 - 55.000	28.000 - 46.000	27.000	20.000	21.000
<b>Summe</b>	<b>399.000 - 487.000</b>	<b>295.000 - 317.000</b>	<b>297.000</b>	<b>220.000</b>	<b>231.000</b>
Einjährige variable Vergütung	185.000 - 284.000	139.000 - 170.000	72.000	54.000	56.000
Mehrjährige variable Vergütung	80.000 - 187.000	41.000 - 134.000	108.000	81.000	84.000
<b>Summe</b>	<b>622.000 - 767.000</b>	<b>474.000 - 520.000</b>	<b>477.000</b>	<b>355.000</b>	<b>371.000</b>
Aufwand Betriebliche Altersversorgung	45.000 - 109.000	24.000 - 86.000	0	0	0
<b>Ziel-Gesamtvergütung</b>	<b>634.000 - 788.000</b>	<b>477.000 - 539.000</b>	<b>477.000</b>	<b>355.000</b>	<b>371.000</b>

\* Im Markt wurden die einzelnen Vergütungsbestandteile unabhängig voneinander ausgewertet.

\*\*Annahme: Bei der Bastei Lübbe AG liegen die Nebenleistungen bei 10 % der Grundvergütung. Die tatsächlichen Werte können leicht davon abweichen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Maximalvergütung der neuen Vorstandsmitglieder im Vergleich zu den Ergebnissen des externen Marktvergleichs:

Vergütungselement*	Maximalvergütung - Markt-Bandbreiten		Maximalvergütung - Bastei Lübbe AG		
	Sprecher/Vorsitzender des Vorstands	Mitglied des Vorstands	Joachim Herbst	Simon Decot	Sandra Dittert
Grundvergütung	363.000 - 450.000	258.000 - 290.000	270.000	200.000	210.000
Nebenleistungen**	34.000 - 55.000	28.000 - 46.000	40.500	30.000	31.500
Summe	399.000 - 487.000	295.000 - 317.000	310.500	230.000	241.500
Einjährige variable Vergütung***	273.000 - 430.000	202.000 - 265.000	179.000	134.000	139.000
Mehrjährige variable Vergütung	257.000 - 384.000	140.000 - 214.000	405.000	303.750	315.000
Summe	787.000 - 940.000	560.000 - 640.000	894.500	667.750	695.500
Aufwand Betriebliche Altersversorgung	45.000 - 109.000	24.000 - 86.000	0	0	0
<b>Maximalvergütung</b>	<b>787.000 - 945.000</b>	<b>560.000 - 646.000</b>	<b>894.500</b>	<b>667.750</b>	<b>695.500</b>

\* Im Markt wurden die einzelnen Vergütungsbestandteile unabhängig voneinander ausgewertet.

\*\*Bei der Bastei Lübbe AG sind die Nebenleistungen bei 15 % der Grundvergütung begrenzt.

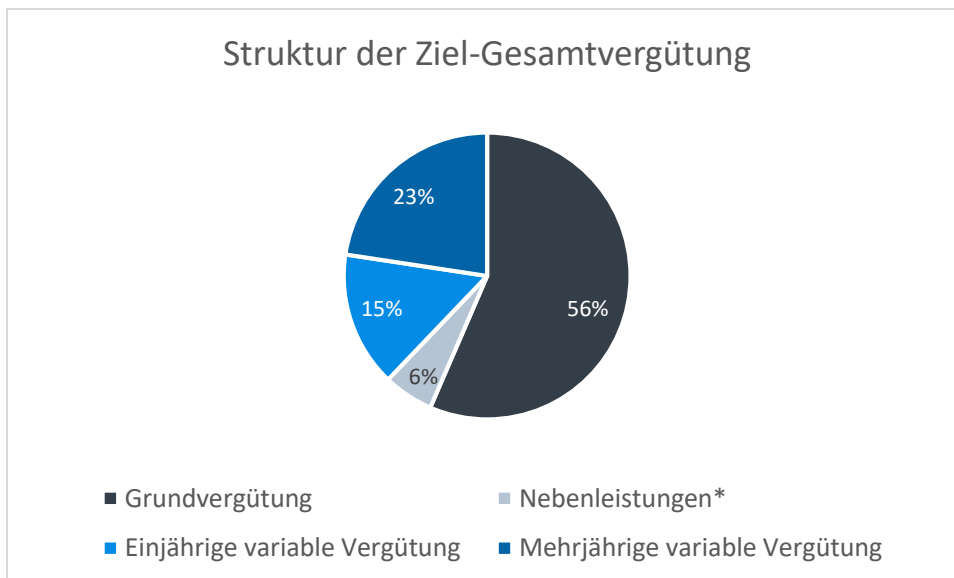
\*\*\*Im Rahmen der Maximalvergütung enthält die einjährige variable Vergütung bei der Bastei Lübbe AG die freiwillige Sondertantieme in maximaler Höhe.

## F. Vergütungsbestandteile im Detail

### 1. Relativer Anteil der Vergütungsbestandteile

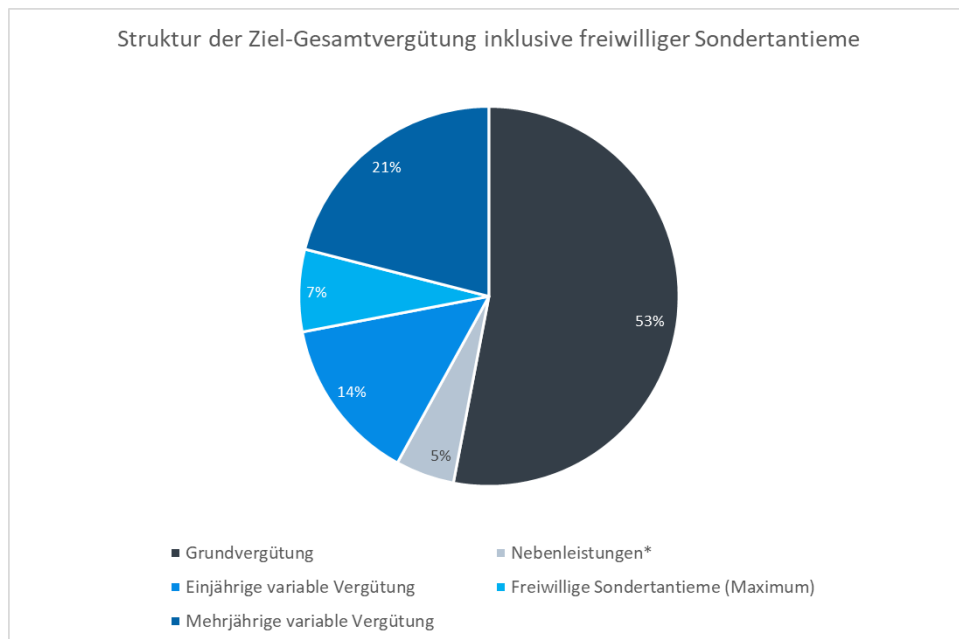
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Bastei Lübbe AG setzt sich aus Grundvergütung, Nebenleistungen, einjähriger variabler Vergütung und mehrjähriger variabler Vergütung zusammen.

Der relative Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung ist wie folgt:



\*Annahme: Die Nebenleistungen entsprechen 10 % der Grundvergütung

Die variablen Vergütungsbestandteile haben insgesamt einen Anteil von 38 % der Ziel-Gesamtvergütung. Im Fall der Gewährung einer zusätzlichen freiwilligen Tantieme können die variablen Vergütungsbestandteile insgesamt einen Anteil von bis zu ca. 42 % der Ziel-Gesamtvergütung haben:



\*Annahme: Die Nebenleistungen entsprechen 10 % der Grundvergütung

Abweichungen können sich möglicherweise aus geänderten Aufwendungen für die Nebenleistungen ergeben.

## 2. Feste Vergütungsbestandteile

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen zusammen. Eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung wird nicht gewährt.

### 2.1 Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste Grundvergütung. Diese wird in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt.

### 2.2 Nebenleistungen

Die Nebenleistungen umfassen insbesondere einen Dienstwagen, der auch für die private Nutzung zugelassen ist, sowie die marktüblichen Versicherungen (D&O-Versicherung, Unfallversicherung).

Für die D&O-Versicherung besteht ein Selbstbehalt entsprechend den Vorgaben des Aktiengesetzes in Höhe von 10 % des Schadens, begrenzt pro Kalenderjahr auf das Eineinhalbfache der festen

jährlichen Vergütung.

Die Vorstandsmitglieder erhalten einen Zuschuss zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie zur gesetzlichen Altersversorgung.

Eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung wird nicht gewährt.

Ferner gewährt die Gesellschaft einmalig Umzugskosten in angemessenem Umfang. Diese sind vom Aufsichtsrat vorab zu genehmigen.

### **3. Variable Vergütungsbestandteile**

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist sowohl an operative als auch an strategische Ziele gekoppelt. Daneben will die Bastei Lübbe AG langfristig eine attraktive und nachhaltige Rendite für die Aktionäre sicherstellen und sie somit am Erfolg des Konzerns beteiligen. Die Rendite wird konkret durch den Gewinn pro Aktie/EPS (Dividendenpotential) sowie durch die Aktienkursentwicklung ausgedrückt.

#### **3.1 Einjährige variable Vergütung**

Die einjährige variable Vergütung setzt sich aus einer finanziellen und einer nicht-finanziellen, strategischen Komponente zusammen.

Die finanzielle Komponente wird dabei mit 60 % und die nicht-finanzielle, strategische Komponente wird mit 40 % gewichtet.

Die Gesamt-Zielerreichung der einjährigen variablen Vergütung ergibt sich aus dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichung der beiden Komponenten.

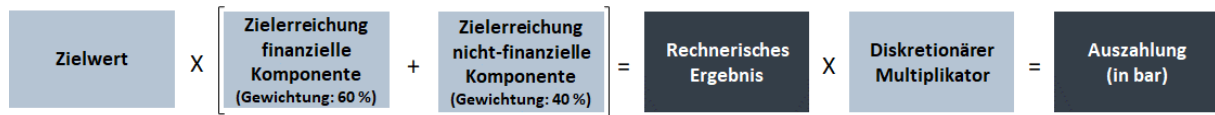
Zusätzlich verfügt der Aufsichtsrat über die Möglichkeit, die einjährige variable Vergütung diskretionär in einem Rahmen von 80 % bis 120 % anzupassen (diskretionärer Multiplikator). Dadurch können außergewöhnliche Entwicklungen angemessen berücksichtigt werden.

Die einjährige variable Vergütung ist auf 200 % des Zielwertes begrenzt (inklusive diskretionärem



Multiplikator).

Funktionsweise:



Finanzielle Komponente:

Die finanzielle Komponente hängt am EBIT des Bastei Lübbe Konzerns (EBIT-Ziel). Dadurch wird der operative Erfolg eines Geschäftsjahres berücksichtigt. Der Aufsichtsrat kann im Rahmen der abzuschließenden Zielvereinbarung mit den Vorstandsmitgliedern auch ein anderes finanzielles Ziel festlegen.

Das EBIT-Ziel wird vor Beginn des Geschäftsjahres im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung festgelegt. Dabei orientiert sich der Aufsichtsrat grundsätzlich am geplanten Jahresbudget, kann jedoch auch davon abweichen.

Die Feststellung der Zielerreichung erfolgt nach Ende des Geschäftsjahres auf Basis des geprüften Jahresabschlusses als Soll-Ist-Vergleich nach folgender Skala:

Ergebnis Soll-Ist-Vergleich	Zielerreichungsgrad
< 75 %	0 %
75 %	50 %
100 %	100 %
≥ 150 %	200 %

Bei einer Zielerreichung von 75 % werden 50 % des Zielwertes gezahlt, unterhalb dieses Wertes entfällt der Anspruch (Einstiegschürde). Zwischen 50 % und 100 % sowie zwischen 100 % und 200 % steigt der Grad der Zielerreichung jeweils linear an. Die finanzielle Komponente steigt bei einer Zielerreichung von 150 % auf 200 % des Zielwertes an (Cap).

Nicht-finanzielle Komponente:

Die nicht-finanzielle, strategische Komponente soll den Beitrag des gesamten Vorstands sowie der einzelnen Vorstandsmitglieder zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und damit auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigen.

Im Rahmen der nicht-finanziellen, strategischen Komponente werden im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung grundsätzlich zwei nicht-finanzielle, strategische Teamziele für den gesamten Vorstand sowie zwei nicht-finanzielle, strategische individuelle Ziele je Vorstandsmitglied festgelegt. Die nicht-finanziellen strategischen Ziele sind grundsätzlich gleich gewichtet.

Für die nicht-finanziellen, strategischen Ziele wird im Rahmen der Zielvereinbarung definiert, unter welchen Voraussetzungen das jeweilige Ziel „voll erfüllt“ ist (100 % Zielerreichung) und welche Parameter zur Beurteilung des Grades der Zielerreichung herangezogen werden. Bei nicht-finanziellen strategischen Projektzielen werden insbesondere Aspekte wie Qualität, Budgeteinhaltung und Termintreue berücksichtigt. Die nicht-finanziellen, strategischen Ziele sollen möglichst messbar definiert werden.

Im Rahmen der nicht-finanziellen, strategischen Komponente wird die Zielerreichung für die einzelnen Ziele auf Grundlage der folgenden Skala ermittelt:

Ziel	Zielerreichung
Sehr erheblich übertroffen	200 %
Erheblich übertroffen	150 %
Übertroffen	125 %
Voll erfüllt	100 %
Weitgehend erfüllt	75%
Teilweise erfüllt	50%
Nicht erfüllt	0%

Gesamtzielerreichungsgrad:

Nach Ende des Geschäftsjahres wird der Gesamtzielerreichungsgrad als Ergebnis des gewichteten Durchschnitts der Zielerreichungsgrade der Einzelziele ermittelt (Gewichtung finanzielle Komponente: 60 %; Gewichtung der vier nicht-finanziellen, strategischen Ziele: jeweils 10 %).

Der Gesamtzielerreichungsgrad wird nach folgender Skala ermittelt:

Ergebnis	Gesamtzielerreichungsgrad
< 75 %	0 %
75 %	50 %
100 %	100 %
≥ 150 %	200 %

Zwischen 50 % und 100 % sowie zwischen 100 % und 200 % steigt der Gesamtzielerreichungsgrad jeweils linear an. Bei 200 % ist der Gesamtzielerreichungsgrad gedeckt und steigt nicht weiter an (Cap).

#### Ermittlung der Auszahlung:

Die Auszahlung für das jeweilige Geschäftsjahr wird in zwei Schritten ermittelt. Im ersten Schritt wird der Gesamtzielerreichungsgrad mit Zielwert der einjährigen variablen Vergütung multipliziert. Das sich daraus ergebende rechnerische Ergebnis kann bei außergewöhnlichen Entwicklungen vom Aufsichtsrat im Rahmen des diskretionären Multiplikators zwischen 80 % und 120 % angepasst werden. Eine Anpassung auf mehr als 200 % des Zielwerts der einjährigen variablen Vergütung ist ausgeschlossen (Cap).

Der so ermittelte Betrag für die einjährige variable Vergütung wird als Geldleistung in bar ausgezahlt und ist fällig mithin nächstmöglichen Vergütungsabrechnung nach der Feststellung des Grades der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat. Die entsprechenden Feststellungen sollen binnen 6 Monaten nach Ende des Geschäftsjahres, für das die Vergütung gezahlt wird, erfolgen.

#### Malus- bzw. Clawback-Regelung:

Ungeachtet des rechnerischen Ergebnisses der Gesamtzielerreichung führt ein pflichtwidriges Verhalten eines Vorstandsmitgliedes in dem jeweiligen Geschäftsjahr zu einer Reduzierung oder zum kompletten Wegfall der einjährigen variablen Vergütung. Über den Umfang der Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen. Maßgeblich für die Beurteilung der Pflichtverletzung ist der Maßstab des § 93 AktG. Relevante Pflichtverletzungen können danach Verstöße gegen gesetzliche, aufsichtsrechtliche oder vertragliche Pflichten oder Verletzung unternehmensinternen Regelungen sein, insbesondere Compliance-Verstöße. Voraussetzung für ein Eingreifen der Malus- bzw. Clawback-Regelung ist, dass ein hinreichend gravierender Pflichtenverstoß des Vorstandsmitglieds vorliegt, der unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten einen Eingriff in die variable Vergütung rechtfertigt. Das sind insbesondere schwerwiegende Verletzung der organschaftlichen Pflichten

durch das Vorstandsmitglied, die geeignet wären, eine Abberufung aus wichtigem Grund oder eine ausdrückliche Kündigung des Anstellungsvertrags zu rechtfertigen.

#### Freiwillige Sondertantieme:

Bei besonderen Leistungen eines Vorstandsmitglieds oder bei herausragendem wirtschaftlichem Erfolg des Unternehmens kann der Aufsichtsrat einem oder mehreren Vorstandsmitgliedern eine zusätzliche freiwillige Tantieme gewähren. Diese wird zusätzlich zur einjährigen variablen Vergütung gewährt. Die Festlegung erfolgt diskretionär durch den Aufsichtsrat. Die Höhe der freiwilligen Sondertantieme ist begrenzt und kann maximal in dem Umfang gewährt werden, dass sie in Summe mit dem Zielwert der einjährigen variablen Vergütung unterhalb des Zielwerts der mehrjährigen variablen Vergütung liegt.

### **3.2 Mehrjährige variable Vergütung**

Als mehrjährige variable Vergütung werden den Vorstandsmitgliedern jährlich performanceabhängige virtuelle Aktien – so genannte Performance Share Units – mit einer Laufzeit von drei Jahren gewährt.

Mit der mehrjährigen variablen Vergütung soll eine langfristig erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie berücksichtigt werden. Durch die Verwendung des gängigen Modells der Performance Share Units wird der Fundamentalwert Gewinn pro Aktie (EPS) mit der Entwicklung des Aktienkurses kombiniert. Hierdurch soll Interessensgleichheit der Vorstandsmitglieder mit den Aktionären hergestellt werden.

Bei Laufzeitbeginn wird eine vorläufige Anzahl an virtuellen Aktien ermittelt. Hierfür wird der Zielwert der mehrjährigen variablen Vergütung durch den Aktienkurs bei Laufzeitbeginn dividiert (Durchschnitt der Schlusskurse von 30 Handelstagen vor Beginn der Laufzeit).

Die finale Anzahl an virtuellen Aktien hängt am durchschnittlichen Gewinn pro Aktie (EPS) des Bastei Lübbe Konzerns über die dreijährige Laufzeit (EPS-Erfolgsziel). Die dreijährige Laufzeit bemisst sich vom 1. April des ersten Geschäftsjahres bis zum 30. März des dritten Geschäftsjahres.

Funktionsweise:

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Zielwert} \\ \text{(umgerechnet in} \\ \text{virtuelle Aktien)} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Zielerreichung} \\ \text{EPS-Erfolgsziel} \\ \text{(über drei Jahre)} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Finale Anzahl} \\ \text{virtuelle Aktien} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Aktienkurs} \\ \text{(am Ende der} \\ \text{Laufzeit)} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Auszahlung} \\ \text{(in bar)} \\ \hline \end{array}$$

Das EPS-Erfolgsziel wird vor Beginn des Geschäftsjahres für den folgenden Dreijahreszeitraum festgelegt. Dabei orientiert sich der Aufsichtsrat grundsätzlich an der Mehrjahresplanung des Bastei Lübbe Konzerns, kann jedoch auch davon abweichen.

Nach Ablauf des Dreijahreszeitraums wird auf Basis der geprüften Jahresabschlüsse der Zielerreichungsgrad des EPS-Erfolgsziels als Soll-Ist-Vergleich mit folgender Skala ermittelt:

Ergebnis Soll-Ist-Vergleich	Zielerreichungsgrad
< 75 %	0 %
75 %	50 %
100 %	100 %
≥ 150 %	150 %

Die finale Anzahl an virtuellen Aktien ergibt sich aus dem Zielerreichungsgrad multipliziert mit der vorläufigen Anzahl an virtuellen Aktien.

Bei einer Zielerreichung von 75 % werden 50 % der vorläufigen virtuellen Aktien erreicht, unterhalb dieses Wertes entfällt der Anspruch (Einstiegschürde). Die maximale Anzahl von 150 % der vorläufigen Anzahl kann bei einer Zielerreichung von 150 % erreicht werden (Stückzahl-Cap). Zwischen 50 % und 100 % sowie zwischen 100 % und 150 % steigt der Grad der Zielerreichung jeweils linear an.

Für die Ermittlung des Auszahlungsbetrages wird die finale Anzahl virtueller Aktien mit dem Aktienkurs am Ende der Laufzeit multipliziert (Durchschnitt der Schlusskurse von 30 Handelstagen vor Ende der Laufzeit). Dabei wird eine Aktienkurssteigerung nur bis maximal 250 % des Aktienkurses bei Laufzeitbeginn berücksichtigt (Aktienkurs-Cap). Die Auszahlung erfolgt als Geldleistung in bar und ist fällig mithin nächstmöglichen Vergütungsabrechnung nach der Feststellung des Grades der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat. Die entsprechenden Feststellungen sollen binnen 6 Monaten nach Ablauf des Dreijahreszeitraums, für den die Vergütung gezahlt wird, erfolgen.

Durch die Kombination aus Stückzahl-Cap und Aktienkurs-Cap ist die mehrjährige variable Vergütung

insgesamt auf maximal 375 % des Zielwertes begrenzt (Gesamt-Cap).

Sollte der Vorstand vor Ablauf der dreijährigen Laufzeit ausscheiden, erfolgt die Auszahlung erst am Ende der Laufzeit pro rata temporis.

#### Malus- bzw. Clawback-Regelung:

Ungeachtet des rechnerischen Ergebnisses der Zielerreichung führt ein pflichtwidriges Verhalten eines Vorstandsmitgliedes während des Dreijahreszeitraums zu einer Reduzierung oder zum kompletten Wegfall der mehrjährigen variablen Vergütung. Über den Umfang der Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen. Maßgeblich für die Beurteilung der Pflichtverletzung ist der Maßstab des § 93 AktG. Relevante Pflichtverletzungen können danach Verstöße gegen gesetzliche, aufsichtsrechtliche oder vertragliche Pflichten oder Verletzung unternehmensinternen Regelungen sein, insbesondere Compliance-Verstöße. Voraussetzung für ein Eingreifen der Malus- bzw. Clawback-Regelung ist, dass ein hinreichend gravierender Pflichtenverstoß des Vorstandsmitglieds vorliegt, der unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten einen Eingriff in die variable Vergütung rechtfertigt. Das sind insbesondere schwerwiegende Verletzung der organschaftlichen Pflichten durch das Vorstandsmitglied, die geeignet wären, eine Abberufung aus wichtigem Grund oder eine ausdrückliche Kündigung des Anstellungsvertrags zu rechtfertigen.

#### **G. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

Die Laufzeit der Vorstandsverträge ist grundsätzlich an die Dauer der Bestellung gekoppelt. Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern die Vorgaben des § 84 Aktiengesetz, insbesondere die Höchstdauer von fünf Jahren. Bei Erstbestellungen soll die Laufzeit drei Jahre nicht überschreiten.

Bei einer erneuten Bestellung gilt der Vertrag für die Zeit der Wiederbestellung fort, es sei denn beide Parteien treffen eine abweichende oder ergänzende Vereinbarung.

Der Vertrag endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem das Vorstandsmitglied das gesetzliche Rentenalter erreicht.

Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied gemäß § 84 (3) 1 AktG aus einem Grund widerrufen, der

auch eine fristlose Kündigung nach § 626 BGB rechtfertigt oder legt ein Vorstandsmitglied sein Amt ohne wichtigen Grund nach § 626 BGB nieder, endet der Anstellungsvertrag mit sofortiger Wirkung.

Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied gemäß § 84 (3) 1 AktG aus einem Grund widerrufen, der keine fristlose Kündigung nach § 626 BGB rechtfertigt oder legt ein Vorstandsmitglied sein Amt mit einem von der Gesellschaft zu vertretenden wichtigen Grund nach § 626 BGB nieder, endet der Anstellungsvertrag nach sechs Monaten.

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit erfolgen in keinem Fall Zahlungen an das Vorstandsmitglied, die – einschließlich Nebenleistungen – den Wert von zwei Jahresvergütungen übersteigen oder mehr als die Restlaufzeit des Vertrages vergüten („Abfindungs-Cap“). Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretendem wichtigem Grunde beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt.

Eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) besteht nicht.

Mit den Bezügen aus dem Anstellungsvertrag ist die gesamte Tätigkeit der Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft und gegebenenfalls bei mit ihr nach §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen einschließlich aller Nebentätigkeiten abgegolten. Sofern ein Vorstandsmitglied aus solchen Tätigkeiten Vergütungsleistungen, Aufwandsentschädigung oder ähnliche Zahlungen erhält, sind diese auf die feste Vergütung anzurechnen, soweit keine anderen Regelungen getroffen werden.