

## ***Anlage zu Tagesordnungspunkt 6 der ordentlichen Hauptversammlung***

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

Der Aufsichtsrat der Bastei Lübbe AG hat sich im Jahr 2017 intensiv mit dem bislang bestehenden Vergütungssystem für den Vorstand auseinandergesetzt. Dabei wurden die Gesamtvergütungshöhen der Vorstandsbezüge insbesondere im Hinblick auf feste und variable Vergütungsbestandteile auf den Prüfstand gestellt.

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem für neue Vertragsabschlüsse mit Mitgliedern des Vorstands mit Aufsichtsratsbeschluss vom 6. Juni 2017 geändert. Im Vordergrund der Überlegungen stand dabei die klare Bindung der Vergütung an vorab vereinbarte Ziele und ein starker Fokus auf die Interessen der Aktionäre.

Auf den folgenden Seiten wollen wir die Grundüberlegungen bei der Überprüfung der Vorstandsbezüge auf ihre Angemessenheit und Struktur sowie die Eckpfeiler des Vergütungssystems darstellen.

### **Vergütungshöhen im Vergleich**

Gemeinsam mit einem externen Vergütungsexperten erfolgte die Überprüfung der horizontalen Üblichkeit der Vorstandsvergütung nach den Vorgaben des Aktiengesetzes (Branchen-, Größen- und Landesüblichkeit). Da die Bastei Lübbe AG im Prime Standard gelistet ist, wurden vergleichbar große Unternehmen – in Bezug auf Umsatz, EBIT und Marktkapitalisierung – aus diesem Index als Vergleichsmarkt verwendet. Zudem haben wir durch einen Personalberater ein Gehaltsbenchmarking im dt. Verlagswesen durchgeführt, um sicherzustellen, dass das Gehaltsniveau sich zukünftig im Rahmen der Branchenüblichkeit bewegt. Darüber hinaus wurden auch die internen Vergütungsrelationen (Vertikalität) im Rahmen der Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK Ziffer 4.2.2 Abs. 2) berücksichtigt.

Die bisherigen Vergütungshöhen liegen in Summe in der Mitte der Bandbreite des oben definierten Vergleichsmarktes, allerdings war bislang der Anteil der Fixvergütung am Gesamteinkommen überproportional hoch.

### **Vergütungssystem 2017**

Das neue Vergütungssystem soll ein ausreichendes Anreizsystem sein, um qualifizierte Vorstände an die Bastei Lübbe AG zu binden bzw. neue Vorstände für das Unternehmen zu gewinnen. Zugleich ist sicherzustellen, dass sich die absoluten Vergütungshöhen im Rahmen der Branche und vergleichbarer Unternehmen bewegen. Im Sinne der Aktionäre wurde ein System entwickelt, das deutlich mehr auf eine leistungsorientierte Vergütung setzt und auch langfristige Komponenten im Sinne des Shareholder-Value-Gedankens beinhaltet. Die Berücksichtigung der Vorgaben und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und des Aktiengesetzes im Hinblick auf die Vertragsgestaltung sowie die Ausgestaltung der variablen Vergütungsbestandteile ist dabei sicherzustellen.

## Struktur und Vergütungselemente des neuen Vergütungssystems

- Das neue Vergütungssystem besteht weiterhin aus erfolgsunabhängigen (fixen) und erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten.
- Das Verhältnis von Grundvergütung zu variabler Vergütung beträgt bei 100 % Zielerreichung ca. 60 : 40.
- Das Verhältnis von einjähriger zu mehrjähriger variabler Vergütung beträgt bei 100 % Zielerreichung 40 : 60.
- Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen den Dienstwagen sowie Versicherungsleistungen
- Altersversorgung:
  - Den Mitgliedern des Vorstands wird grundsätzlich keine zusätzliche betriebliche Altersversorgung gewährt.
  - Es besteht ein individuelles Wahlrecht zwischen Grundvergütung und einem Beitrag zur Altersversorgung.

## Bandbreiten Vorstandsvergütung

Vergütungselemente	BASTEI LÜBBE AG				Ulrich Zimmermann seit 6/2017
	BANDBREITEN Vorstandsvergütung				
	Vors. des Vorstands		Mitglied des Vorstands		
<b>Feste Vergütungsbestandteile</b>	<b>300.000 €</b>	<b>400.000 €</b>	<b>225.000 €</b>	<b>275.000 €</b>	<b>232.000 €</b>
Einjährige variable Vergütung	80.000 €	106.667 €	60.000 €	73.333 €	56.000 €
Mehrjährige variable Vergütung	120.000 €	160.000 €	90.000 €	110.000 €	84.000 €
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>	<b>200.000 €</b>	<b>266.667 €</b>	<b>150.000 €</b>	<b>183.333 €</b>	<b>140.000 €</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>500.000 €</b>	<b>666.667 €</b>	<b>375.000 €</b>	<b>458.333 €</b>	<b>372.000 €</b>

Unter Berücksichtigung der aktuellen Vorstandsverträge und den jeweiligen Marktgegebenheiten ist der Aufsichtsrat bestrebt, sämtliche Vorstandsverträge zukünftig im Rahmen der in der Tabelle aufgeführten Gehaltsbandbreiten abzuschließen. Für besondere Leistungen und bei entsprechendem wirtschaftlichen Erfolg der Gesellschaft kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen über eine zusätzliche freiwillige Tantieme entscheiden, maximal bis zur Höhe des Zielwerts der einjährigen variablen Vergütung.

Für das neue Vorstandsmitglied Ulrich Zimmermann (CFO) konnte diese Vorgabe im Rahmen eines 3-Jahresvertrages umgesetzt werden. Allerdings ist hier anzumerken, dass für das laufende Geschäftsjahr bis zum 31. März 2018 anstatt der variablen Vergütung, eine feste Tantieme in Höhe von € 70.000 p.a. vereinbart wurde und der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr im Rahmen seines pflichtgemäßen Ermessens über die Gewährung einer zusätzlichen freiwilligen Tantieme in Höhe von bis zu EUR 70.000,- (brutto) p.a. entscheiden kann.

## Einjährige variable Vergütung

- Die einjährige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder bezieht sich auf das EBIT des Bastei-Lübbe-Konzerns (Erfolgsziel). Die bisherige EBITDA-Betrachtung wird beendet, um auch die Abschreibungen von Vermögensgegenständen der Firmengruppe in die erfolgsabhängige Vergütung einzubeziehen.
- Bei einer Zielerreichung von 75% werden 50% des Zielbonus gezahlt, unterhalb dieses Wertes entfällt der Anspruch (Einstieghürde). Die einjährige Vergütung steigt bis zu einer Zielerreichung von 150% auf 200% des Zielbonus an.
- Der Aufsichtsrat verfügt über die Möglichkeit, die sich rechnerisch ergebende einjährige variable Vergütung diskretionär in einem Rahmen von 80 % bis 120 % anzupassen (diskretionärer Multiplikator). Dadurch kann beispielsweise das Erreichen strategischer Ziele und/oder eine herausragende individuelle Leistung berücksichtigt werden.
- Der Maximalwert der einjährigen variablen Vergütung ist auf 200% des Zielwerts begrenzt, inklusive eines etwaigen diskretionären Anteils.
- Funktionsweise:



## Mehrjährige variable Vergütung

- Als mehrjährige variable Vergütung werden den Vorstandsmitgliedern sogenannte Performance Share Units (PSU) gewährt (performanceabhängige virtuelle Aktien). Diese Form der langfristigen variablen Vergütung erachten wir bei Bastei Lübbe für eine besonders geeignete Vergütungsform, da sie den Fundamentalwert ‚Gewinn pro Aktie‘ mit der Entwicklung des Aktienkurses kombiniert, der von Markt- und weiteren Faktoren abhängig ist. Hierdurch soll Interessensgleichheit mit den Aktionären hergestellt werden. Gleichzeitig erachten wir dieses System als besonders transparent für die Aktionäre.
- Die PSU werden jährlich gewährt. Ausgangsbasis ist der Zielwert dividiert durch den Aktienkurs bei Laufzeitbeginn (Durchschnitt der Schlusskurse von 30 Handelstagen vor Beginn der Laufzeit). Der Zielwert ist definiert als die vertraglich festgelegte mehrjährige variable Vergütung bei einer 100%igen Zielerreichung.
- Die jeweils jährlich gewährten PSU werden nach Ablauf einer 3-jährigen Laufzeit ‚bewertet‘ und kommen danach zur Auszahlung an den Vorstand in bar.
- Mit Beginn der Laufzeit wird auf Basis einer Mittelfristplanung ein Zielwert für den durchschnittlichen Gewinn pro Aktie (Berechnung siehe Geschäftsbericht der Bastei Lübbe AG) über den 3-Jahreszeitraum festgelegt.
- Wie bei der einjährigen variablen Vergütung liegt die Einstieghürde bei einer Zielerreichung von 75%; bei einer durchschnittlichen Zielerreichung von 150% über den 3-Jahreszeitraum erhöht sich die Anzahl der zu Beginn des ersten Jahres gewährten Aktien um den Faktor der Zielerreichung (bis zu 150%, Cap).

- Bei der Ermittlung des Auszahlungsbetrages wird der Aktienkurs nach Ablauf der 3 Jahre berücksichtigt. Allerdings gilt auch hier eine Begrenzung. Der zu berücksichtigende Anstieg des Aktienkurses kann im Vergleich zum Ausgangszeitpunkt auf maximal 250% ansteigen.
- Die maximale Auszahlung aus dem langfristigen Bereich ist somit auf 375% des Zielwerts begrenzt.
- Sollte der Vorstand vor Ablauf des 3-Jahresezeitraums ausscheiden, erfolgt dennoch erst nach Ablauf dieser Frist eine Berechnung des Bonus. Die Auszahlung erfolgt pro rata temporis.
- Funktionsweise:

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

## Sonstiges

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied, die – einschließlich Nebenleistungen – den Wert von zwei Jahresvergütungen übersteigen oder mehr als die Restlaufzeit des Vertrages vergüten („Abfindungs-Cap“ gemäß Ziffer 4.2.3 Abs. 4 des Deutschen Corporate Governance Kodex). Wird der Anstellungsvertrag aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden (Ziffer 4.2.3 Abs. 4 des Deutschen Corporate Governance Kodex).

Eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) wird, sofern eine solche zukünftig überhaupt gewährt wird, 150 % des Abfindungs-Caps nicht übersteigen (Ziffer 4.2.3 Abs. 5 des Deutschen Corporate Governance Kodex).

Köln, im Oktober 2017

Bastei Lübbe AG

– Der Aufsichtsrat –