



Bastei Lübbe AG, Köln
WKN A1X3YY - ISIN DE000A1X3YY0
Ordentliche Hauptversammlung
am Mittwoch, den 14. September 2022

Anhang zu Tagesordnungspunkt 9,
Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts

Vergütungsbericht

Vorbemerkung

Dieser Vergütungsbericht stellt die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Bastei Lübbe AG (im Folgenden auch die "Gesellschaft") und die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats dar. Bei diesem Vergütungsbericht handelt es sich um einen Bericht gemäß § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II). Weiterhin werden die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und die Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) befolgt.

A. Vergütung der Vorstandsmitglieder

1. Grundzüge des Vergütungssystems

Das vom Aufsichtsrat der Gesellschaft im April 2020 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Bastei Lübbe AG am 15. September 2020 gebilligt. Das System ist zum 1. April 2020 in Kraft getreten.

Mit dem Vergütungssystem werden die geänderten gesetzlichen Regelungen zur Vorstandsvergütung nach dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) angewendet. Außerdem berücksichtigt das System die Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020.

Das Vergütungssystem befolgt die Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (BGBl. Teil I 2019, Nr. 50 vom 19. Dezember 2019). Es ermöglicht dem Aufsichtsrat, qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen, flexibel auf organisatorische Veränderungen zu reagieren und auch außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen.

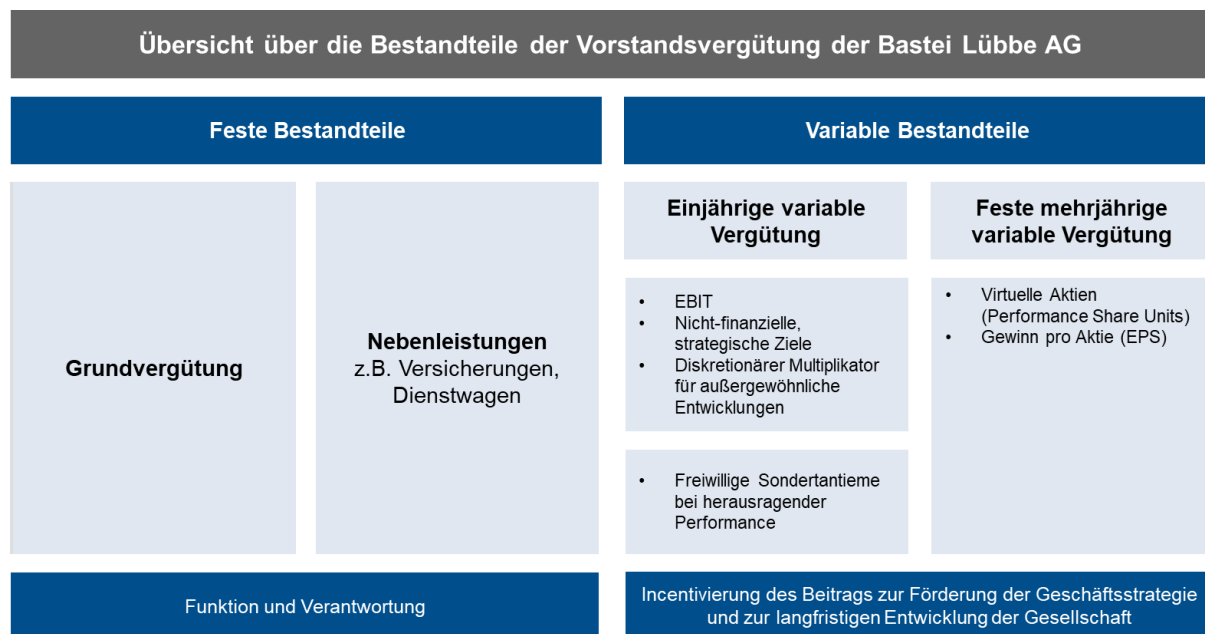
Das Vergütungssystem wird für die Dauer seiner Gültigkeit, mindestens jedoch für zehn Jahre, öffentlich zugänglich gehalten. Ebenso wird dieser Bericht wenigstens für zehn Jahre auf der Homepage der Gesellschaft öffentlich zugänglich sein.

Das Vergütungssystem soll klar und verständlich gestaltet und erläutert werden.

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 Aufsichtsrates 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 besonderen wirtschaftlichen 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.



2. 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.

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.

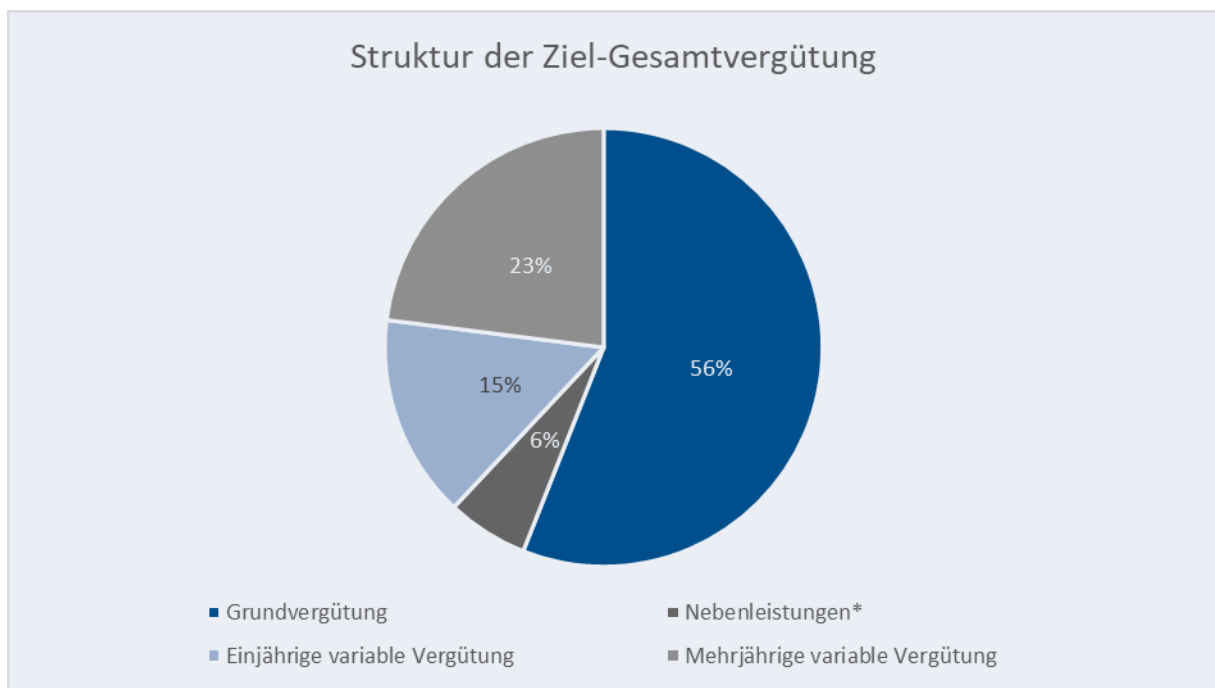
Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehört beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung der 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 bei 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 einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.

3. Die Vergütungsbestandteile und die Vergütungsziele für 2021/2022

3.1 Überblick und relativer Anteil der einzelnen Bestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung

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:

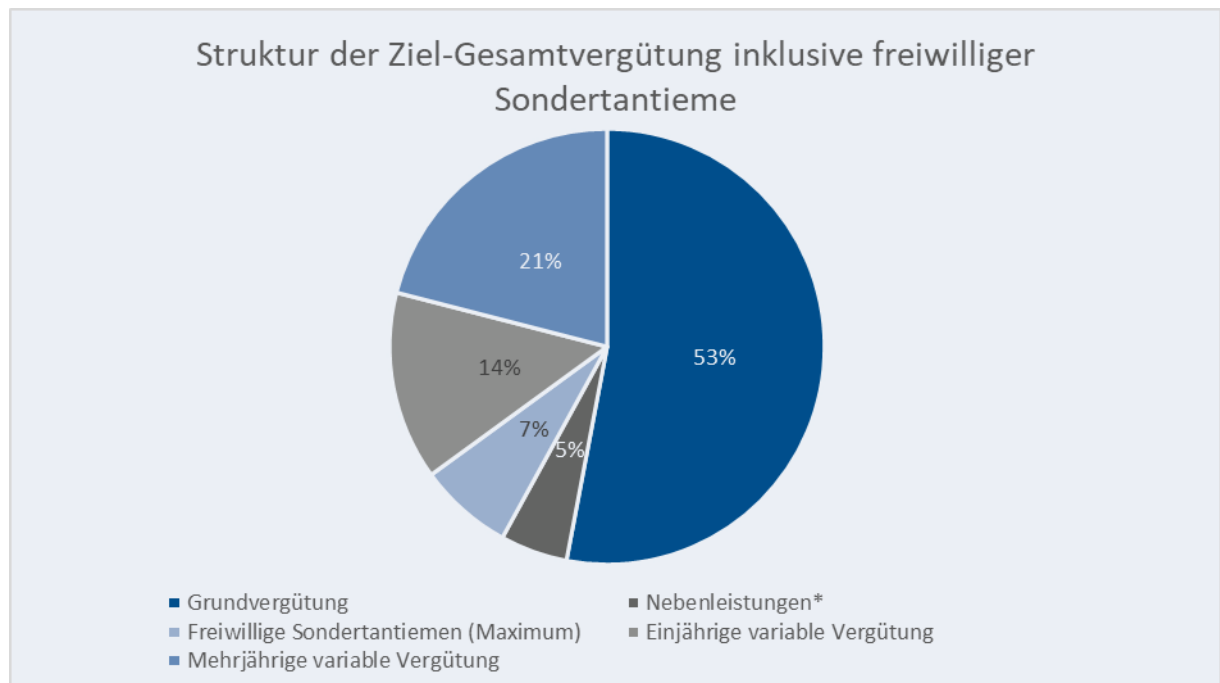


* Annahme: Die Nebenleistungen entsprechen 10 % der Grundvergütung

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:

Vergütung des Vorstands – Zielvergütung

	Soheil Dastyari Vorstandsvorsitzender (seit 01.03.2022)	Joachim Herbst Vorstand Finanzen	Sandra Dittert Vorständin Marketing und Vertrieb	Simon Decot Vorstand Programm
in TEUR				
Festvergütung	425	270	210	200
Nebenleistungen	43	27	21	20
Summe	468	297	231	220
Einjährige variable Vergütung	114	72	56	54
Tantieme				
Mehrjährige variable Vergütung	171	108	84	81
Performance Share Unit	171	108	84	81
Summe	171	108	84	81
Gesamtvergütung	753	477	371	355



Annahme: Die Nebenleistungen entsprechen 10 % der Grundvergütung

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

3.2. Feste Vergütungsbestandteile

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

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.

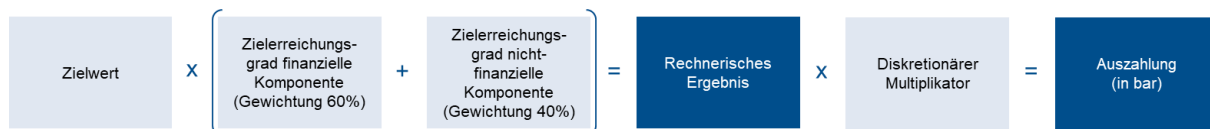
Ferner gewährt die Gesellschaft einmalig Umzugskosten in angemessenem Umfang. Diese sind vom Aufsichtsrat vorab zu genehmigen.

3.3.Variable Vergütungsbestandteile

3.3.1. 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:



(i) 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 (Einstiegshürde). 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).

Für 2021/2022 wurde ein EBIT-Ziel von 11.631.000 Euro festgelegt. Der Mindestwert (Einstiegshürde) wird demnach bei einem EBIT von mindestens 8.723.250 Euro erreicht. Der Maximalwert (Cap) wird bei einem EBIT von mindestens 17.446.500 Euro erreicht.

(ii) 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	Zielerreichungsgrad
Sehr erheblich übertroffen	200 %
Erheblich übertroffen	150 %
Übertroffen	125 %
Voll erfüllt	100 %
Weitgehend erfüllt	75 %
Teilweise erfüllt	50%
Nicht erfüllt	0 %

Für 2021/2022 wurden für den Gesamtvorstand folgende nicht-finanzielle Ziele festgelegt:

- Entwicklung und Implementierung eines neuen Prozesses zur Etablierung einer mehrjährigen Konzernstrategie
- Transformation der Unternehmenskultur durch eine Veränderung des Rollenverständnisses und der Förderung von mehr Eigenverantwortung (Empowerment) bis tief in die Organisation

Für das Vorstandsmitglied Joachim Herbst wurden folgende individuelle nicht-finanzielle Ziele festgelegt:

- Integration der Beteiligungen in die Konzernstrukturen
- Fortentwicklung der IT-Roadmap mit Überprüfung möglicher Innovationen

Für das Vorstandsmitglied Simon Decot wurden folgende individuelle nicht-finanzielle Ziele festgelegt:

- Entwicklung neuer Segmente im Printbereich
- Erreichung der geplanten Umsatz- und Portfolioziele im digitalen Bereich

Für das Vorstandsmitglied Sandra Dittert wurden folgende individuelle Ziele festgelegt:

- Weiterentwicklung der Digitalisierung im Marketing und im Romanbereich
- Optimierung der Vertriebsorganisation

Für 2021/2022 betrug die Zielerreichung der nicht-finanziellen Komponente für Joachim Herbst 88%, für Sandra Dittert 95% und für Simon Decot 100%.

(iii) 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 gedeckelt und steigt nicht weiter an (Cap).

(iv) Zielerreichung für 2021/2022

Für 2021/2022 ergeben sich folgende zusammengefasste Gesamtzielerreichungen:

- Joachim Herbst 150%
- Sandra Dittert 156%
- Simon Decot 160%

(v) Ermittlung der Auszahlung

Die Auszahlung für das jeweilige Geschäftsjahr wird in zwei Schritten ermittelt. Im ersten Schritt wird der Gesamtzielerreichungsgrad mit dem 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 mit der 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.

In 2021/2022 wurde für die Ermittlung der Zielerreichung der einjährigen variablen Vergütung das Ist-EBIT um -T€ 158 angepasst. Es wurden zwei Vorgänge eliminiert, welche als nicht-operativ eingestuft wurden.

3.3.2. Freiwillige Sondertantieme

Bei besonderen Leistungen eines Vorstandsmitglieds oder bei herausragendem wirtschaftlichen 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.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurde keine freiwillige Sondertantieme gewährt.

3.3.3. 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. Die dreijährige Laufzeit bemisst sich jeweils vom 1. April des ersten Geschäftsjahres bis zum 30. März des dritten Geschäftsjahres. 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 Interessengleichheit 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 den 30 Handelstagen vor Beginn der Laufzeit).

Funktionsweise:



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 (Einstiegshürde). 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 Auszahlungsbetrags wird die finale Anzahl virtueller Aktien mit dem Aktienkurs am Ende der Laufzeit multipliziert (Durchschnitt der Schlusskurse der 30 Handelstage vor Ende der Laufzeit). Dabei wird eine Aktienkurssteigerung bis maximal 250 % des Aktienkurses bei Laufzeitbeginn berücksichtigt (Aktienkurs-Cap).

Die Auszahlung erfolgt als Geldleistung in bar und ist fällig mit der 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.

(iv) Zuteilung der virtuellen Aktien im Rahmen der bislang erfolgten LTIP-Vereinbarungen

Basisdaten der LTIP-Gewährungen

	2019 - 2022	2020 - 2023	2021 - 2024
durchschnittliches Ziel-EPS für den jeweiligen LTIP-Zeitraum pro Aktie (Euro pro Aktie)	0,32	0,32	0,60
durchschnittlicher Aktienkurs in den 30 Handelstagen vor dem jeweiligen 01. April (in Euro)	1,68	2,06	4,38
durchschnittliches EPS, ab welchem die Zielerreichung 0 beträgt, d.h. EPS < 75% Zielerreichung (Euro pro Aktie)	0,24	0,24	0,45
durchschnittliches EPS, ab welchem maximale Zielerreichung gewährt wird, entspricht 150% (Euro pro Aktie)	0,48	0,48	0,90

Werte LTIP ehemaliger Vorstände per 31.03.2022

	Carel Halff Vorstandsvorsitzender (01.11.2017 – 30.09.2020)		Ulrich Zimmermann Vorstand Finanzen (19.06.2017 – 31.12.2020)		Klaus Kluge Vorstand Marketing und Vertrieb (09.07.2013 – 30.09.2020)	
LTIP	2019 - 2022	2020 - 2023	2019 - 2022	2020 - 2023	2019 - 2022	2020 - 2023
Anzahl virtuelle Aktien per 31.03.2022	78.639	104.880	45.873	61.180	54.610	72.833
Fair Value per 31.03.22	5,17	5,17	5,17	5,17	5,17	5,17
Cap Fair Value	4,21	5,15	4,21	5,15	4,21	5,15
Summe pro rata in T€	166	90	113	79	115	63

Werte LTIP des aktuellen Vorstandes per 31.03.2022

	Soheil Dastyari Vorstandsvorsitzender		Sandra Dittert Vorständin Marketing und Vertrieb		Simon Decot Vorstand Programm		Joachim Herbst Vorstand Finanzen	
LTIP	2020 - 2023	2021 - 2024	2020 - 2023	2021 - 2024	2020 - 2023	2021 - 2024	2020 - 2023	2021 - 2024
Anzahl virtuelle Aktien per 31.03.2022	–	–	61.180	22.233	58.995	21.439	–	28.585
Fair Value per 31.03.22	–	–	5,17	6,50	5,17	6,50	–	6,50
Cap Fair Value	–	–	5,15	10,96	5,15	10,96	–	10,96
Summe pro rata in T€	–	–	175	48	203	46	–	62

Die Darstellung zeigt den "Fair Value" der LTIP-Ansprüche aus 2020 bis 2023 und 2021 bis 2024 zum 31.03.2022. Ein Rechtsanspruch auf die entsprechenden Beträge ist zum 31.03.22 noch nicht entstanden.

3.3.4 Malus- bzw. Clawback-Regelung

Im Rahmen der einjährigen und der mehrjährigen variablen Vergütung führt ein pflichtwidriges Verhalten eines Vorstandsmitglieds in dem jeweiligen Geschäftsjahr bzw. während des Dreijahreszeitraums ungeachtet des rechnerischen Ergebnisses der Gesamtzielerreichung zu einer Reduzierung oder zum kompletten Wegfall der einjährigen bzw. 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 Verstöße gegen gesetzliche, aufsichtsrechtliche oder vertragliche Pflichten oder gegen unternehmensinterne 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.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurde von der Malus- bzw. Clawback-Regelung kein Gebrauch gemacht.

3.3.5 Abweichungen vom Vergütungssystem

Das von der Hauptversammlung am 15. September 2020 gebilligte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder erlaubt vorübergehende Abweichungen, insbesondere im Hinblick auf die Regelungen zur Höhe der Vergütung und der einzelnen Vergütungsbestandteile, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Mit Beschluss vom 25. Januar 2022 hat der Aufsichtsrat außergewöhnliche, eine Abweichung erfordernde Umstände festgestellt. Nach Auffassung des Aufsichtsrats war es im besten Unternehmensinteresse, als Ergänzung zu den amtierenden Vorstandsmitgliedern einen neuen Vorstandsvorsitzenden zu bestellen, der insbesondere für die strategische Ausrichtung der Gesellschaft verantwortlich ist. Die Anstellung des am besten geeigneten Kandidaten, Herrn Soheil Dastyari, war jedoch nur auf Grundlage folgender Abweichungen der Bestimmungen seines Vorstandsstellungsvertrags von dem der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystem möglich: Die Maximalvergütung wurde wie folgt erhöht: Die bisherige Maximalvergütung von 894.500 Euro hat sich auf 1.200.000 Euro erhöht. Diese vorübergehende Abweichung von dem bisherigen Vergütungssystem war aus Sicht des Aufsichtsrats im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig. Ein vergleichbar geeigneter und hochqualifizierter Kandidat für den Vorstandsvorsitz war auch nach mehrjähriger, eingehender Suche unter Zuhilfenahme verschiedener Head Hunter auf dem Markt nicht vorhanden und auch in den folgenden Monaten nicht zu erwarten. Der Aufsichtsrat geht davon aus, dass der langfristige Erfolg der Gesellschaft durch die Bestellung des neuen Vorstandsvorsitzenden in wesentlichem Umfang und nachhaltig positiv beeinflusst wird und insbesondere zu einem deutlichen Ausbau der strategischen Arbeit des Vorstands führt. Indem der neue Vorstandsvorsitzende an die Gesellschaft gebunden werden konnte, erfolgte die Abweichung vom bisherigen Vergütungssystem daher im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft.

4. 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: maximal 200 % des Zielwerts plus freiwillige Sondertantieme gemäß 3.3.2
- Mehrjährige variable Vergütung: maximal 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

Vergütung des Vorstands – Maximalvergütung

	Soheil Dastyari Vorstandsvorsitzender (seit 01.03.2022)	Joachim Herbst Vorstand Finanzen	Sandra Dittert Vorständin Marketing und Vertrieb	Simon Decot Vorstand Programm
in TEUR	max	max	max	max
Festvergütung	425	270	210	200

Nebenleistungen	64	42	32	30
Summe	489	312	242	230
Einjährige variable Vergütung	284	179	139	132
Tantieme				
Mehrjährige variable Vergütung	428	405	315	304
Performance Share Unit	428	405	315	304
Summe	712	584	454	436
Gesamtvergütung	1.200	896	696	666

Vergütung des Vorstands – Maximalvergütung in 2021/2022

- Einjährige variable Vergütung: maximal 200 % des Zielwerts plus freiwillige Sondertantieme gemäß 3.3.2
- Mehrjährige variable Vergütung: maximal 375 % des Zielwerts. Die mehrjährigen Ansprüche konnten noch nicht über die volle 3-Jahres-Laufzeit verdient werden. Der vertraglich mögliche Maximalbetrag wurde daher nicht erreicht.

	Soheil Dastyari Vorstandsvorsitzender (seit 01.03.2022)	Joachim Herbst Vorstand Finanzen	Sandra Dittert Vorständin Marketing und Vertrieb	Simon Decot Vorstand Programm
in TEUR	max	max	max	max
Festvergütung	35	270	210	200
Nebenleistungen	5	42	32	30
Summe	41	312	242	230
Einjährige variable Vergütung	10	179	139	132
Tantieme				
Mehrjährige variable Vergütung	–	135	280	304
Performance Share Unit	–	135	280	304
Summe	–	135	280	304
Gesamtvergütung	50	626	661	666

In dem Geschäftsjahr 2021/2022 lag die Gesamtvergütung inklusive Neben- und sonstigen Leistungen bei sämtlichen Vorstandsmitgliedern somit unterhalb der Maximalvergütung.

5. Leistungen bei Vertragsbeendigung

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 vertretenden wichtigen Grund 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.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurden keine Entschädigungszahlungen nach den vorstehenden Regelungen an die Vorstandsmitglieder geleistet.

6. Vergütung der Vorstandsmitglieder für 2021/2022

6.1. Individualisierte Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für 2021/2022

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind die "gewährten und geschuldeten" Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder individualisiert anzugeben. Demnach sind alle Beträge, die den Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum zugeflossen sind (gewährte Vergütung) und alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung) enthalten.

Vergütung des aktuellen Vorstandes – Zuflussbetrachtung

	Soheil Dastyari Vorstandsvorsitzender (seit 01.03.2022)		Joachim Herbst Vorstand Finanzen		Sandra Dittert Vorständin Marketing und Vertrieb		Simon Decot Vorstand Programm	
in TEUR	2021/22	2020/21	2021/22	2020/21	2021/22	2020/21	2021/22	2020/21
Festvergütung	35	–	270	180	210	140	200	200
Nebenleistungen	4	–	25	15	22	14	17	18
Summe	39	–	295	195	232	154	217	218
Einjährige variable Vergütung	–	–	100	–	75	–	108	–
Tantieme	–	–	100	–	75	–	108	–
Mehrfährige variable Vergütung	–	–	–	–	–	–	–	–
Performance Share Unit	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe	–	–	100	–	75	–	108	–
Gesamtvergütung	39	–	395	195	307	154	325	218

Vergütung des aktuellen Vorstandes – Zuwendungsbetrachtung

	Soheil Dastyari Vorstandsvorsitzender (seit 01.03.2022)		Joachim Herbst Vorstand Finanzen		Sandra Dittert Vorständin Marketing und Vertrieb		Simon Decot Vorstand Programm	
in TEUR	2021/22	2020/21	2021/22	2020/21	2021/22	2020/21	2021/22	2020/21
Festvergütung	35	–	270	180	210	140	200	200
Nebenleistungen	4	–	25	15	22	14	17	18
Summe	39	–	295	195	232	154	217	218
Einjährige variable Vergütung	10	–	108	100	87	75	86	108
Tantieme	10	–	108	100	87	75	86	108
Mehrfährige variable Vergütung	–	–	–	–	–	–	–	–
Performance Share Unit	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe	10	–	108	100	87	127	86	108
Gesamtvergütung	49	–	403	295	319	281	303	326

6.2. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurden ehemaligen Vorstandsmitgliedern Leistungen aus dem LTIP 2019 bis 2022 gewährt. Die Auszahlung erfolgt im Geschäftsjahr 2022 / 2023

Vergütung des ehemaligen Vorstandes – Zuflussbetrachtung

	Carel Halff Vorstandsvorsitzender (01.11.2017 – 30.09.2020)		Ulrich Zimmermann Vorstand Finanzen (19.06.2017 – 31.12.2020)		Klaus Kluge Vorstand Marketing und Vertrieb (09.07.2013 – 30.09.2020)	
in TEUR	2021/22	2020/21	2021/22	2020/21	2021/22	2020/21
Festvergütung	–	180	–	165	–	125
Nebenleistungen	–	18	–	6	–	2
Summe	–	198	–	171	–	127
Einjährige variable Vergütung	96	–	84	84	67	–
Tantieme	96	–	84	84	67	–
Mehrjährige variable Vergütung	–	–	–	–	–	–
Performance Share Unit	–	–	–	–	–	–
Summe	96	–	84	142	67	–
Gesamtvergütung	96	198	84	313	67	127

Vergütung des ehemaligen Vorstands – Zuwendungsbetrachtung

	Carel Halff Vorstandsvorsitzender (01.11.2017 – 30.09.2020)		Ulrich Zimmermann Vorstand Finanzen (19.06.2017 – 30.12.2020)		Klaus Kluge Vorstand Marketing und Vertrieb (09.07.2013 – 31.09.2020)	
in TEUR	2021/22	2020/21	2021/22	2020/21	2021/22	2020/21
Festvergütung	–	180	–	165	–	125
Nebenleistungen	–	18	–	6	–	2
Summe	–	198	–	171	–	127
Einjährige variable Vergütung	–	96	–	84	–	67
Tantieme	–	96	–	84	–	67
Mehrjährige variable Vergütung*	166	67	113	58	113	46
Performance Share Unit	166	67	113	58	113	46
Summe	166	163	113	142	113	113
Gesamtvergütung	166	361	113	313	113	240

- In der Darstellung der Vorjahreswerte wurden aus Konsistenzgründen auch Beträge aufgenommen, die rechtlich noch nicht fällig waren.

BAS 
 TEI
LÜBBE 

6.3. Vergleichende Darstellung mit der Ertragsentwicklung und mit der Durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft

Die folgenden Tabellen zeigen einen Vergleich der prozentualen Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung der Gesellschaft. Als Basis für die Vergleiche wird die prozentuale Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands im jeweiligen Geschäftsjahr zu Grunde gelegt. Soweit Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Eintritts oder Austritts, wurde die Vergütung zu Vergleichszwecken auf ein volles Geschäftsjahr hochgerechnet. Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird anhand des operativen Ergebnisses (EBIT) des Konzernabschlusses der Bastei Lübbe AG und der Entwicklung des Jahresergebnisses der Bastei Lübbe AG dargestellt.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter der Bastei Lübbe AG an den deutschen Standorten zurückgegriffen. Die Vergütungen der Geschäftsführer der Beteiligungen und von Auszubildenden sind nicht berücksichtigt.

Da die Vergütung der Beschäftigten im Ausland sehr unterschiedlich und nicht vergleichbar zu den Mitarbeitern an deutschen Standorten ist, werden nur die Vergütungen der Mitarbeiter an den deutschen Standorten zum Vergleich herangezogen. Diese Gruppe von Arbeitnehmern wurde auch im Rahmen der Prüfung der Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder ausgewählt.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der deutschen Bastei Lübbe-Gesellschaften hat sich von 2020/2021 zu 2021/2022 um 1,4 % erhöht.

in TEUR	Veränderung 2020/21 zu 2021/22 in Prozent
Soheil Dastyari	–
Joachim Herbst	2,7% */**
Sandra Dittert	4,2% */**
Simon Decot	-7,1% **
Konzern-EBIT	34,8%
Bastei Lübbe AG Periodenergebnis	35,1%
Durchschnittliche Mitarbeitervergütung (Zufluss)	1,4%

* die Vorstandsmitglieder Dittert und Herbst sind seit 01.08.21 tätig. Zur besseren Vergleichbarkeit wurden die fixen Vorstandsvergütungen 2020/2021 von 8 Monaten auf 12 Monate hochgerechnet.

** Zur besseren Vergleichbarkeit wurden die in den Geschäftsjahren 2020/2021 bzw. 2021/2022 laufenden STIP's diesen jeweiligen Zeiträumen zugeordnet.

B. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

1. Grundzüge des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 20 der Satzung der Bastei Lübbe AG geregelt, die auf der Internetseite der Gesellschaft dauerhaft verfügbar und zugänglich ist. Die Vergütung des Aufsichtsrats wird in regelmäßigen Abständen überprüft. Zuletzt wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat durch die Hauptversammlung am 15. September 2021 gebilligt.

Gemäß § 20 Abs. 1 der Satzung erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung in Höhe von 50.000 Euro. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweifache, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache dieses Betrags. Die Vergütung ist nach Ablauf des Geschäftsjahres zu zahlen. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während eines vollen Geschäftsjahrs angehört haben, erhalten die Vergütung entsprechend der Dauer ihrer Aufsichtsratszugehörigkeit. Eine variable Vergütung ist nicht vorgesehen.

Gemäß § 20 Abs. 2 der Satzung trägt die Gesellschaft die auf jedes Mitglied des Aufsichtsrates entfallenden Versicherungsprämien für eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung über eine Höhe bis zu einer Versicherungssumme 15.000.000,00 Euro. Gemäß § 20 Abs. 3 der Satzung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrates ferner Ersatz aller Auslagen. Umsatzsteuer auf ihre Vergütung und den Auslagenersatz wird den Mitgliedern des Aufsichtsrats von der Gesellschaft erstattet, soweit die Aufsichtsratsmitglieder zur Rechnungsstellung unter Ausweis der Umsatzsteuer berechtigt sind und von diesem Recht Gebrauch machen. Ein Sitzungsgeld wird nicht gezahlt.

Die Festlegung einer Maximalvergütung ist für den Aufsichtsrat nicht notwendig, da sich die Vergütung lediglich aus einer Fixvergütung zusammensetzt.

Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden wie in den Vorjahren weder Kredite noch Vorschüsse gewährt, noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

Für den Aufsichtsrat bestehen keine Aktienoptionsprogramme und ähnliche wertpapierorientierte Anreizsysteme.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder belief sich im Geschäftsjahr 2021/2022 insgesamt auf 225 TEUR (Vorjahr: 225 TEUR). Weder im Geschäftsjahr noch im Vorjahr erhielt ein Aufsichtsratsmitglied Vergütungen für persönlich erbrachte Beratungsleistungen an Konzerngesellschaften.

2. Vergütungen des Aufsichtsrats in 2021/2022

Die in den Geschäftsjahren 2021/2022 und 2020/2021 auf die Mitglieder des Aufsichtsrats individuell entfallenden Vergütungen sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

in TEUR	2021/22	2020/21
Robert Stein	100	100

Dr. Mirko Casper	75	75
Prof. Dr. Friedrich L. Ekey	50	50

3. Vergleichende Darstellung mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft

Die folgenden Tabellen zeigen einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der Gesellschaft. Als Basis für die Vergleiche wird die prozentuale Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats zu Grunde gelegt. Diese bildet die im jeweiligen Geschäftsjahr zugeflossenen Beträge ab. Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Eintritts oder Austritts, wurde die Vergütung zu Vergleichszwecken auf ein volles Geschäftsjahr hochgerechnet.

in TEUR	2021/22	2020/21	Veränderung 2020/21 zu 2021/22 in Prozent
Robert Stein	100	100	0,0%
Dr. Mirko Casper	75	75	0,0%
Prof. Dr. Friedrich L. Ekey	50	50	0,0%

Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird anhand des operativen Ergebnisses (EBIT) des Konzernabschlusses der Bastei Lübbe AG und der Entwicklung des Jahresergebnisses der Bastei Lübbe AG dargestellt.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter der Bastei Lübbe AG an den deutschen Standorten zurückgegriffen. Die Vergütungen der Geschäftsführer der Beteiligungen und von Auszubildenden sind nicht berücksichtigt.

Da die Vergütung der Beschäftigten im Ausland sehr unterschiedlich und nicht vergleichbar zu den Mitarbeitern an deutschen Standorten ist, werden nur die Vergütungen der Mitarbeiter an den deutschen Standorten zum Vergleich herangezogen.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der deutschen Bastei Lübbe-Gesellschaften hat sich von 2020/2021 zu 2021/2022 um 1,4 % erhöht. Die Veränderungen der Vorstandsvergütung sind der obigen Tabelle zu entnehmen.

in TEUR	Veränderung 2020/21 zu 2021/22 in Prozent
Robert Stein	0,0%
Dr. Mirko Casper	0,0%
Prof. Dr. Friedrich L. Ekey	0,0%
Konzern-EBIT	34,8%



Bastei Lübbe AG Periodenergebnis

35,1%

Durchschnittliche Mitarbeitervergütung (Zufluss)

1,4%

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die **Bastei Lübbe AG, Köln**:

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der **Bastei Lübbe AG, Köln**, für das Geschäftsjahr vom 1. April 2021 bis zum 31. März 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des *IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021))* durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des *IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1)* angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die



inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Köln, 15. Juli 2022

Ebner Stolz GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Dr. Werner Holzmayer
Wirtschaftsprüfer

Holger Wildgrube
Wirtschaftsprüfer