

Beilage 5

zur Einladung zur 131. ordentlichen Generalversammlung der Orell Füssli AG

Erläuterungen zu den Anträgen des Verwaltungsrats betreffend Statutenänderungen (Traktandum 6)

Die aktuellen Statuten der Orell Füssli AG vom 20. Mai 2020 können auf der Website von Orell Füssli (www.orellfuessli.com) eingesehen werden.

Traktandum 6: Änderungen der Statuten der Orell Füssli AG
--

Für die unter Traktandum 6 beantragten Statutenänderungen ist ein Beschluss der Generalversammlung erforderlich, der die absolute Mehrheit der abgegebenen Stimmen auf sich vereinigt.

Traktandum 6.1: Änderung der Bestimmungen betreffend Vergütung

Der Verwaltungsrat hat zur Stärkung der Corporate Governance die bestehenden Grundsätze der Vergütung überprüft und überarbeitet. Für die Mitglieder der Geschäftsleitung wurde dabei die Struktur der leistungsabhängigen Vergütung insofern geändert, dass ein Anteil der kurzfristigen leistungsabhängigen Vergütung in Form von Anwartschaften zugeteilt wird. Die Zuteilung von Anwartschaften soll die Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitglieder der Geschäftsleitung steigern und die Anbindung an die Unternehmensentwicklung stärken. Des Weiteren wird so sichergestellt, dass die Interessen an jene der Unternehmung und der Aktionäre angeglichen und gestärkt werden. Der bestehende Bonusaktienplan wird in diesem Zuge abgeschafft.

Um die in den Statuten festgehaltenen Grundsätze der Vergütung auf die neuen Bestimmungen auszurichten, beantragt der Verwaltungsrat, die entsprechenden Statutenartikel anzupassen.

Die genaue Vergütungsausgestaltung und die entsprechenden Bedingungen sind in separaten Reglementen geregelt. Im Vergütungsbericht erfolgen weiterführende Erläuterungen zum Vergütungssystem und den erfolgten Anpassungen.

Gegenüberstellung der Statutenbestimmungen (ohne und mit den beantragten Änderungen)

Aktuelle Statutenbestimmungen (datierend vom 20. Mai 2020)	Statutenbestimmungen mit den beantragten Änderungen (<u>Hinzufügungen</u> , <u>Streichungen</u> und <u>Verschiebungen</u> sind hervorgehoben; der reine Wortlaut kann den Anträgen des Verwaltungsrates in der Einladung entnommen werden)
<p>Art. 18a Grundsätze</p> <p>Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten eine fixe Vergütung in bar und/oder Aktien. Die Vergütung des Verwaltungsrates setzt sich zusammen aus der Vergütung bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung zuzüglich allfälliger geschätzter Sozialabgaben und Beiträge an Für- und Vorsorgeeinrichtungen sowie zusätzlicher Versicherungsabgaben und weiterer Nebenleistungen, die von der Gesellschaft getragen und als Vergütung qualifiziert werden. Der Verwaltungsrat kann bestimmen, dass ein Teil der Vergütung in Aktien ausgerichtet wird. Er legt in diesem Fall die Bedingungen einschliesslich Zuteilungszeitpunkt und Bewertung fest und entscheidet über eine Sperrfrist.</p> <p>Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten eine fixe Vergütung in bar. Zusätzlich können die Mitglieder der Geschäftsleitung eine kurz- und / oder langfristige leistungsabhängige Vergütung in bar oder Aktien erhalten.</p> <p>Leistungen an Einrichtungen der Vorsorge und Renten ausserhalb der beruflichen Vorsorge oder ähnliche Einrichtungen im Ausland sind zulässig, soweit sie von der Generalversammlung einzeln oder als Teil eines Gesamtbetrages genehmigt wurden.</p>	<p>Art. 18a Grundsätze</p> <p>Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten eine fixe Vergütung in bar und/oder Aktien <u>beziehungsweise aktienbasierten Instrumenten</u>. Die Vergütung des Verwaltungsrates setzt sich zusammen aus der Vergütung bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung zuzüglich allfälliger geschätzter Sozialabgaben und Beiträge an Für- und Vorsorgeeinrichtungen sowie zusätzlicher Versicherungsabgaben und weiterer Nebenleistungen, die von der Gesellschaft getragen und als Vergütung qualifiziert werden. <u>Bestimmt der Verwaltungsrat, die Vergütung ganz oder teilweise in Aktien und/oder aktienbasierten Instrumenten zu richten, legt er die diesbezüglichen Bedingungen, einschliesslich Zuteilungszeitpunkt/-umfang, Bewertungsmethode, Kapitalbeschaffung und Auszahlungsmodalitäten fest und entscheidet über eine allfällige Sperrfrist oder Verdienstperiode.</u></p> <p>Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten eine fixe Vergütung in bar. Zusätzlich können die Mitglieder der Geschäftsleitung eine leistungsabhängige Vergütung (kurz- und / oder langfristig) in bar und/oder Aktien <u>beziehungsweise aktienbasierten Instrumenten erhalten</u>.</p> <p>Leistungen an Einrichtungen der Vorsorge und Renten ausserhalb der beruflichen Vorsorge oder ähnliche Einrichtungen im Ausland sind zulässig, soweit sie von der Generalversammlung einzeln oder als Teil eines Gesamtbetrages genehmigt wurden.</p>
<p>Art. 18b Zusatzbetrag</p> <p>Tritt während einer Vergütungsperiode, für welche die Generalversammlung die Vergütung der Geschäftsleitung bereits genehmigt hat, ein Mitglied der Geschäftsleitung neu ein oder übernimmt es zusätzliche Aufgaben, so ist die Gesellschaft ermächtigt, für diese Periode einen Zusatzbetrag von maximal 30% des genehmigten maximalen Gesamtbetrages der Vergütung der Geschäftsleitung zu verwenden, soweit der bereits genehmigte Gesamtbetrag für die Vergütung nicht ausreicht. Der verwendete Zusatzbetrag muss nicht von der Generalversammlung genehmigt werden. Er kann für alle Arten von Vergütungen verwendet werden.</p>	<p>Art. 18b Zusatzbetrag</p> <p>Tritt während einer Vergütungsperiode, für welche die Generalversammlung die Vergütung der Geschäftsleitung bereits genehmigt hat, eine Person als neues Mitglied in die Geschäftsleitung ein oder übernimmt es zusätzliche Aufgaben, so ist die Gesellschaft ermächtigt, für diese Periode einen Zusatzbetrag von maximal 30% des genehmigten maximalen Gesamtbetrages der Vergütung der Geschäftsleitung zu verwenden, soweit der bereits genehmigte Gesamtbetrag für die Vergütung nicht ausreicht. Der verwendete Zusatzbetrag muss nicht von der Generalversammlung genehmigt werden. Er kann für alle Arten von Vergütungen verwendet werden.</p>

<p>Art. 18d Kurzfristige leistungsabhängige Vergütung</p> <p>Die leistungsabhängige Vergütung orientiert sich einerseits am Unternehmensergebnis und -wert, andererseits an der Erreichung von persönlichen Zielen und der Einhaltung von bestimmten Bedingungen. Dabei sind die folgenden Grundsätze zu beachten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der maximal (bei Erfüllung aller Zielwerte) erzielbare Wert der leistungsabhängigen Vergütung, welcher in bar ausbezahlt wird, ist vertraglich festgelegt. Er beträgt höchstens 100 Prozent der fixen Vergütung. 2. Für die Mitglieder der Geschäftsleitung werden die persönlichen Ziele durch den Verwaltungsrat festgelegt. Es handelt sich um strategische, finanzielle und/oder individuelle Ziele. Die Zielerreichung wird durch den Verwaltungsrat nach Ablauf der Vergütungsperiode beurteilt. 3. Die Mitglieder der Geschäftsleitung und weitere Teilnehmende des Bonusaktienplans haben die Möglichkeit, einen Teil der kurzfristigen leistungsabhängigen Vergütung in Form von gesperrten Aktien der Gesellschaft zu einem vom Verwaltungsrat vorgegebenen Vorzugspreis zu beziehen. Die gesamten aus der kurzfristigen leistungsabhängigen Vergütung zugeteilten Aktien (Bonusaktien) unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Sperrfrist, welche vertraglich festgelegt wird. Die Sperrfrist kann im Falle von einem Kontrollwechsel, einer Liquidierung der Gesellschaft oder Strukturveränderungen sowie in bestimmten Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dahinfallen. Die Aktien sind ab dem Zeitpunkt der Zuteilung stimm- und dividendenberechtigt. 	<p>Art. 18d Kurzfristige leistungsabhängige Vergütung</p> <p>Die <u>kurzfristige</u> leistungsabhängige Vergütung orientiert sich einerseits am Unternehmensergebnis und -wert, andererseits an der Erreichung von persönlichen Zielen und der Einhaltung von bestimmten Bedingungen. Dabei sind die folgenden Grundsätze zu beachten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der maximal (bei Erfüllung aller Zielwerte) erzielbare Wert der kurzfristigen leistungsabhängigen Vergütung, welcher in bar ausbezahlt wird, ist vertraglich festgelegt. Er beträgt höchstens 100 Prozent der fixen Vergütung. 2. Für die Mitglieder der Geschäftsleitung werden die persönlichen Ziele durch den Verwaltungsrat festgelegt. Es handelt sich um strategische, finanzielle und/oder individuelle Ziele. Die Zielerreichung wird durch den Verwaltungsrat nach Ablauf der Vergütungsperiode beurteilt. 3. <u>Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich in bar und ohne Aufschub (kurzfristige leistungsabhängige Vergütung). Der Verwaltungsrat kann jedoch vorsehen, einen Teil der kurzfristigen leistungsabhängigen Vergütung langfristig auszurichten (langfristige leistungsabhängige Vergütung).</u>
<p>Art. 18e Langfristige leistungsabhängige Vergütung</p> <p>Den Mitgliedern der Geschäftsleitung und weiteren Teilnehmenden des Aktienbeteiligungsplans werden Anwartschaften auf Aktien nach den folgenden Grundsätzen zugeteilt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Verwaltungsrat legt auf Antrag des Vergütungsausschusses fest, wie viele Anwartschaften auf Aktien zugeteilt werden. 2. Der Wert der Anwartschaften auf Aktien wird nach dem Fair Value am Tag der Zuteilung der Anwartschaft bestimmt. 3. Der Verwaltungsrat legt auf Antrag des Vergütungsausschusses die Verdienstperiode fest; diese muss mindestens drei Jahre betragen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Verdienstperiode verfällt der Anspruch auf Aktien grundsätzlich. Im Falle von einem Kontrollwechsel, einer Liquidierung der Gesellschaft oder Strukturveränderungen sowie in bestimmten Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann ein (voller 	<p>Art. 18e Langfristige leistungsabhängige Vergütung</p> <p><u>Die langfristige leistungsabhängige Vergütung orientiert sich an der Unternehmenswertentwicklung. Dabei sind folgende Grundsätze zu beachten:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Der Verwaltungsrat bestimmt, ob und in welchem Umfang die leistungsabhängige Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung in Form einer langfristigen leistungsabhängigen Vergütung eingerichtet werden soll.</u> 2. <u>Der Verwaltungsrat legt die diesbezüglichen Bedingungen fest, einschliesslich Ausgestaltung der langfristigen variablen Vergütung in bar und / oder Aktien beziehungsweise aktienbasierten Instrumenten von Aktien, Zuteilungszeitpunkt/-umfang, Bewertungsmethode, Kapitalbeschaffung und Auszahlungsmodalitäten, und entscheidet über eine allfällige Sperrfrist oder Verdienstperiode.</u>

oder pro rata Anspruch) auf Aktien entstehen. Dieser Anspruch kann auch in bar abgegolten werden.

4. Die Anwartschaften auf Aktien beinhalten weder Stimm- noch Dividendenrechte. Ab dem Zeitpunkt der Zuteilung der Aktien (Vesting) sind die Aktien stimm- und dividendenberechtigt.

5. Die Deckung des Mitarbeiterbeteiligungsplanes kann durch genehmigtes oder bedingtes Kapital oder durch eigene Aktien erfolgen.

Der Verwaltungsrat kann die langfristige leistungsabhängige Vergütung auch ganz oder teilweise in Form einer Barvergütung ausrichten.

16. April 2021