

## **Offenlegung gemäß § 7 Instituts-Vergütungsverordnung:**

Die arvato media GmbH ist kein bedeutendes Unternehmen im Sinne von Paragraph 1 InstitutsVergV.

Ziel des Vergütungssystems der arvato media GmbH ist einerseits eine marktgerechte Vergütung und andererseits die Ausrichtung auf ein zielorientiertes, leistungsorientiertes und motivierendes Vergütungsmodell zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung sowie zur Erreichung der Unternehmensziele.

Die arvato media GmbH ist nicht tarifgebunden, aber in die Vergütungsordnung der Bertelsmann AG eingebunden.

Mitarbeitern mit Zugehörigkeit zu einer Managementebene werden neben einem Fixgehalt auch variable Vergütungsanteile gezahlt. Diese bemessen sich an schriftlich, individuell vereinbarten Zielen, die zusätzlich zu Zielen über den jeweiligen Verantwortungsbereich hinaus auch ein Firmenergebnis (oder vergleichbare Komponenten) nach Risikokosten für die arvato media GmbH beinhalten. Die Ziele sind aus der Firmenplanung abgeleitet und stehen im Einklang mit den strategischen Zielsetzungen und der Risikostrategie. Die Gewichtung des Ergebnisanteils nach Risikokosten nimmt mit steigender Managementebene zu. Die Regelungen der variablen Vergütungsstrukturen sind in einer Betriebsvereinbarung geregelt und dem internen Aufsichtsorgan bekannt. Das Fixgehalt ist grundsätzlich so bemessen, dass keine signifikante Abhängigkeit von den variablen Vergütungen besteht. Im Bereich der Kontrolleinheiten setzt die Gesellschaft über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen.

Die Geschäftsleiter erhalten ein monatliches Festgehalt. Zusätzlich wird ihnen jährlich eine variable Vergütung auf Basis einer Mehrjahresvereinbarung gezahlt. Die Kriterien legt der übergeordnete Unternehmensbereich der arvato AG fest.

Die arvato media GmbH betreibt als Dienstleistungsunternehmen ein konservatives und risikoarmes Geschäftsmodell und ist im Teilbereich Factoring nur in Geschäftsfeldern mit sehr kurzfristigen Risikopositionen (Forderungslaufzeiten kleiner ein Jahr) tätig. Im der Gesellschaft sind nur wenige Personen (incl. zuzuordnender Führung) tätig, die sich mit der Erbringung von Finanzdienstleistungen (Factoring) beschäftigen und neben einer fixen Vergütung auch variable Vergütungsanteile erhalten.

Der Personalaufwand einschließlich sozialer Abgaben, betrieblicher Altersversorgung, Boni und Gewinnbeteiligung für Mitarbeiter betrug lt. GuV in 2010 38,0 Mio. Euro. Der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile insbesondere für Gewinnbeteiligung Mitarbeiter, Boni und Prämien betrug insgesamt ca. 10,8 %. Die Zahlung dieser variablen Vergütungen erfolgte an 871 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Gütersloh, 30.11.2011