

Ergänzende Angaben zu Punkt 6 der Tagesordnung (Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands)

Das Vorstandsvergütungssystem gemäß § 87a Abs. 1 AktG im Einzelnen

1. Grundlagen und strategische Ausrichtung des Vorstandsvergütungssystems

Als weltweit tätiger Dienstleister und Experte für die Briefkommunikation verfolgt die Francotyp-Postalia eine nachhaltige Wachstumsstrategie. Mit der Umsetzung dieser Strategie wird die Unternehmensgruppe nicht nur leistungsfähiger, sondern sichert auch die Beständigkeit für die Zukunft. Das Vergütungssystem des Vorstands dient insoweit als wichtiges Element für die Ausrichtung der Francotyp-Postalia und trägt wesentlich zur Förderung der Geschäftsstrategie und Steigerung der operativen Performance und damit zum langfristigen Erfolg der Gruppe bei. Unser Ziel ist es, eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung zu unterstützen, indem die Vergütung der Vorstandsmitglieder sowohl an die kurzfristige als auch an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt ist. Durch die Wahl geeigneter Leistungskriterien werden gleichzeitig wichtige Anreize für die Umsetzung der strategischen Neuausrichtung der Gruppe gesetzt.

Das Vergütungssystem umfasst leistungsbezogene und am Unternehmenserfolg orientierte Parameter. Zudem wird zu einem signifikanten Anteil die relative und absolute Entwicklung des Aktienkurses honoriert, wodurch die Zielsetzung des Managements und das unmittelbare Interesse der Aktionäre noch stärker in Einklang gebracht werden.

Wir sind uns unserer sozialen und ökologischen Verantwortung bewusst. Deshalb wird bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems neben dem Fokus auf finanzielle Leistungskriterien ebenfalls großer Wert auf die Berücksichtigung nicht-finanzieller Nachhaltigkeitskriterien gelegt (Environment-Social-Governance (ESG)-Kriterien).

Das im Folgenden vorgestellte Vergütungssystem gilt für alle ab dem 27. April 2021 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdiensverträge.

2. Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen. Bei der Entwicklung des Vergütungssystems wurde der Aufsichtsrat von unabhängigen Experten beraten. Bei allen Vergütungsentscheidungen berücksichtigt der Aufsichtsrat die Vorgaben des Aktiengesetzes und orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (DCGK) sowie an den folgenden Leitlinien:

Leitlinien zur Festlegung der Vorstandsvergütung		
Förderung der Unternehmensstrategie	Angemessenheit und Üblichkeit	Setzen von Leistungsanreizen
Konformität mit den regulatorischen Vorgaben	Harmonisierung der Interessen von Vorstand und Aktionären, sowie weiteren Stakeholdern	Nachhaltigkeit und Langfristigkeit

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder – sowohl gesamthaft als auch hinsichtlich der einzelnen Vergütungsbestandteile – und strebt bei Bedarf Anpassungen an, um innerhalb des regulatorischen Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für die Vorstandsmitglieder sicherzustellen. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sind die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, die persönliche Leistung sowie die wirtschaftliche Lage der Gruppe.

Die Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung erfolgt sowohl im Vergleich zu anderen Unternehmen (horizontaler Vergleich) als auch innerhalb der Francotyp-Postalia Gruppe anhand des Verhältnisses der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt (vertikaler Vergleich). Aufgrund der Größe der Francotyp-Postalia – gemessen an den Größenkriterien Umsatz, Mitarbeiter und Marktkapitalisierung – werden

für den horizontalen Vergleich die Unternehmen im Bereich der Frankiermaschinen und auch des Postversands herangezogen. Hierbei werden die unmittelbaren Mitbewerber der Gesellschaft im Besonderen betrachtet, sofern deren Vergütungsparameter ermittelbar sind. Es stellt sich insgesamt immer die Schwierigkeit, dass die mittelständisch geprägten Mitbewerber nicht börsennotiert sind und damit entsprechende Vergütungshöhen und -strukturen nicht immer nachvollziehbar zur Verfügung stehen. Zudem berücksichtigt der Aufsichtsrat regelmäßig, wie sich die wirtschaftliche Lage der Francotyp-Postalia im Vergleich zu den Unternehmen des SDAX entwickelt. Zur Angemessenheitsprüfung und Beurteilung der Üblichkeit der Vorstandsvergütung innerhalb des Unternehmens (vertikaler Vergleich) wird für den oberen Führungskreis auf die Managementebenen unterhalb des Vorstands der Francotyp-Postalia Holding AG abgestellt, für die Belegschaft insgesamt auf die Durchschnittsvergütung der Vollzeitbeschäftigten der Gruppe in Deutschland. Hierbei werden sowohl das aktuelle Verhältnis als auch die Veränderung des Verhältnisses im Zeitverlauf berücksichtigt. Die externe und interne Angemessenheit werden in regelmäßigen Abständen überprüft.

Im Falle wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung abermals zur Billigung vorgelegt. Der Aufsichtsrat wird bei der Überprüfung der Angemessenheit der Vergütungshöhe und der Marktüblichkeit des Systems von einem vom Vorstand und dem Unternehmen unabhängigen externen Vergütungsexperten beraten.

In Übereinstimmung mit dem geltenden Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat die konkrete Zielvergütung sowie für das bevorstehende Geschäftsjahr die Leistungskriterien für die im Vergütungssystem vorgesehenen variablen Vergütungsbestandteile für die Vorstandsmitglieder fest.

Der Aufsichtsrat kann – entsprechend den gesetzlichen Vorgaben in § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG – vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies kann etwa bei außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen wie einer schwerwiegenden Finanz- und Wirtschaftskrise der Fall sein; allein

allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen keine solchen außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen dar.

Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats und nach sorgfältiger Prüfung der Notwendigkeit möglich. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen unter den genannten Umständen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren Leistungskriterien. Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wiederherzustellen.

Die für die Behandlung von Interessenkonflikten von Aufsichtsratsmitgliedern geltenden Regelungen sind auch bei den Verfahren zur Festlegung, Umsetzung und Überprüfung der Vergütung und des Vergütungssystems zu beachten.

3. Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems

3.1 Gesamtübersicht über das Vergütungssystem des Vorstands

In der folgenden Tabelle werden die grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems sowie deren Ausgestaltung dargestellt. Alle Bestandteile werden in Abschnitt 4 im Detail erläutert.

Gesamtübersicht Vergütungsbestandteile

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage/ Parameter
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Festvergütung	Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich anteilig als Gehalt gezahlt.
Nebenleistungen	Dienstwagen, Versicherungsprämien, weitere einmalige oder zeitlich begrenzte (Übergangs-) Leistungen bei Neueintritten mit ausdrücklichem Beschluss des Aufsichtsrates möglich
Erfolgsabhängige Vergütung	
Short-Term-Incentive (STI)	Jahresbonusmodell: Grundlage für die Zielerreichung: eine vom Aufsichtsrat jährlich neu zu bestimmende,

	oder bereits festgelegte gesonderte Anzahl an KPI für jedes Vorstandsmitglied, die jeweils gleichwertig zu berücksichtigen sind (mind. 2 KPI, max. 4 KPI) • Cap: 120% des Zielbetrags
Long-Term-Incentive (LTI)	• Nachhaltigkeitskomponente 1: virtuelle Aktienoptionen ("virtuelle AO") Zuteilung von virtuellen AO mit Bestandteilen zum Vorstand • Anzahl der zuzuteilenden Optionen ist in das billige Ermessen des Aufsichtsrats gestellt; es können Zusatzoptionen für die Erreichung von bestimmten Zusatzzielen gewährt werden • Verpflichtung des Vorstands, einen prozentualen Teil der virtuellen Aktienoptionen als echte Aktien zu erwerben (Haltefrist: 4 Jahre) • Ausübung der virtuellen Option nach Ablauf von 4 Jahren (Sperrfrist) • Ausübungspreis: Arithmetisches Mittel der Xetra-Schlusskurse der letzten 90 Handelstage vor Ausübung • Berechnung: Auszahlungsbetrag= Differenz zw. Ausübungspreis und Basispreis multipliziert mit der Stückzahl an zugeteilten virtuellen AO (keine Mindesthürde) • Cap Auszahlungsbetrag pro virtueller AO: ein im Ermessen des Aufsichtsrats zu bestimmender Preis in € je virtuelle AO Nachhaltigkeitskomponente 2: ESG-Ziele • Bestimmung von zwei ESG-Zielen durch den Aufsichtsrat, welche bestmöglich für alle Vorstandsmitglieder identisch sein sollten, aber nicht müssen • Exemplarische ESG-Ziele bis 2024 • 1. ESG-Ziel: Jährliche ISO - (Re-) Zertifizierungen • 2. ESG Ziel: Reduzierung der CO₂ - Emissionen • Jährliche Abschlagszahlungen auf vermeintlichen Auszahlungsbetrag • Cap: 120% des Zielbetrags
Sonstige Vergütungsregelungen	
Maximal Vergütung	Begrenzungen der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG
Abfindungs-Cap	Abfindungszahlungen von maximal einer Jahresgesamtvergütung; Vergütung für die Vertragsrestlaufzeit darf nicht überschritten werden (Abfindungs-Cap)
Malus- und Clawback Regelung	<u>Malus:</u> Bei schwerwiegendem Verstoß gegen geltendes Recht im Sinne eines individuellen Fehlverhaltens oder eines Organisationsverschuldens kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile (STI/LTI) für den jeweiligen Bemessungszeitraum teilweise reduzieren oder

vollständig entfallen lassen

Clawback:

Möglichkeit des Aufsichtsrates, bereits ausgezahlte variable Vergütungen bei nachträglichem Bekanntwerden eines Malus – Tatbestandes zurückzufordern

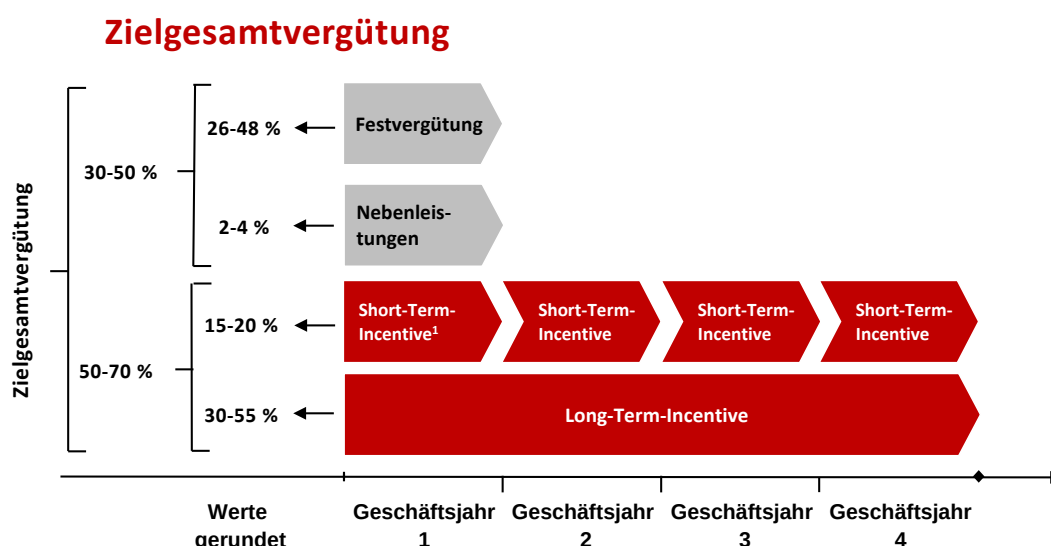
3.2 Vergütungsbestandteile und -struktur

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Elementen zusammen. Erstere umfassen die Festvergütung und Nebenleistungen. Zur erfolgsabhängigen Vergütung zählen der Short Term Incentive mit einer Laufzeit von einem Jahr (STI) sowie der Long-Term Incentive mit einer Laufzeit von vier Jahren (LTI). Die Höhe der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bestimmt sich anhand der vom Aufsichtsrat festgelegten finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien (für Details siehe Abschnitt 4.2).

Die Summe aller erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bildet die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder. Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Zielgesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne Weiteres übersteigt. Die Zielgesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung an der Zielgesamtvergütung übersteigt den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung an der Zielgesamtvergütung.

Die Vergütungsstruktur ist dabei auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die erfolgsunabhängige Vergütung macht ca. 30-50 % der Zielgesamtvergütung aus. Die Festvergütung trägt ca. 26-48 % zur Zielgesamtvergütung bei und die regulären Nebenleistungen im Normalfall ca. 2-4 %. Die erfolgsabhängige Vergütung macht insgesamt ca. 50-70 % der Zielgesamtvergütung aus, womit unmittelbar dem Pay-for-Performance Ansatz Rechnung getragen wird. Der Anteil des Zielbetrags des STI an der

Zielgesamtvergütung beläuft sich dabei auf etwa 15-20 %, während rund 30-55 % der Zielgesamtvergütung auf den Zielbetrag des LTI entfallen. Hiermit wird sichergestellt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil übersteigt, der sich aus kurzfristig orientierten Zielen ergibt.



Garantievergütungen, Ermessenstantiemien oder zusätzliche, in diesem Vorstandsvergütungssystem nicht angelegte (Sonder-)Vergütungen werden nicht gezahlt.

3.3 Maximalvergütung

Sowohl die einzelnen variablen Vergütungskomponenten als auch die Summe aller Vergütungskomponenten der Vorstandsmitglieder inklusive Nebenleistungen sind begrenzt. Zum einen sind für die erfolgsabhängigen Bestandteile sowie einzelner ihrer Elemente jeweils Höchstgrenzen festgelegt.

Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, welche den tatsächlich zufließenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung (Festvergütung + Nebenleistungen + Auszahlung aus STI + Auszahlung aus LTI) beschränkt. Für den Vorstandsvorsitzenden beläuft sich die jährliche Maximalvergütung auf 2.500.000 Mio. € brutto, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf je 1.900.000 Mio. € brutto. Diese Maximalvergütungen

werden lediglich dann ermöglicht, wenn sich der Aktienkurs der Gesellschaft in einem derartigen Maße steigert, dass die maximale Vergütung aus den virtuellen Aktienoptionen generiert wird.

Hinsichtlich Festvergütung und Nebenleistungen je Vorstandsmitglied ist zu berücksichtigen, dass diese jährliche Steigerungen erfahren können. Bei der Festvergütung wird von jährlichen Steigerungen von bis zu 5% p.a. ausgegangen. Die Höhe der Nebenleistungen unterliegt insbesondere Steigerungen aufgrund steigender Beitragssätze und der allgemeinen Steigerung von Versicherungskosten.

4. Das Vergütungssystem im Detail

4.1 Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

4.1.1 Festvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein Jahresfixgehalt in zwölf gleichen monatlichen Raten. Dies stellt ein sicheres und planbares Einkommen für die Vorstandsmitglieder dar.

4.1.2 Nebenleistungen

Zusätzlich zur Festvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen; dies sind als Regelleistung ein Personenkraftwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung sowie Versicherungsprämien. So gewährt die Gesellschaft jedem Vorstandsmitglied einen Zuschuss von 50 % zur Kranken- und Pflegeversicherung im Rahmen der gesetzlichen Beitragsbemessungsgrenzen. Zudem wird für die Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung abgeschlossen. Prinzipiell stehen diese Nebenleistungen allen Vorstandsmitgliedern gleichermaßen zu, die Höhe variiert je nach persönlicher Situation. Ferner werden gemachte Aufwendungen nach Maßgabe der internen Reisekostenverordnung erstattet.

4.1.3 Versorgungszusagen

Die Vorstandsmitglieder erhalten derzeit keine arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusagen.

4.1.4 Weitere feste Vergütungsbestandteile

Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall anlässlich des Amtsantritts eines neuen Vorstandsmitglieds eine Zahlung aus Anlass des Amtsantritts gewähren. Durch eine solche Zahlung können u.a. Verluste variabler Vergütung ausgeglichen werden, die ein Vorstandsmitglied durch den Wechsel zur Gesellschaft bei einem früheren Dienstgeber erleidet. Solche Zahlungen müssen stets angemessen sein. Sie fließen zudem in die festgelegte Maximalvergütung ein und werden insoweit betragsmäßig durch diese beschränkt.

4.2 Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Nachfolgend werden die variablen Vergütungsbestandteile beschrieben. Dabei wird verdeutlicht, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der Leistungskriterien und dem jeweiligen Auszahlungsbetrag aus der variablen Vergütung besteht. Ferner wird erläutert, in welcher Form und wann die Vorstandsmitglieder über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen können.

Die beiden erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile sind der STI mit einer Laufzeit von einem Jahr und der LTI mit einer Laufzeit von vier Jahren. Sowohl für den STI als auch für den LTI legt der Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres konkrete Leistungskriterien fest, die sich schwerpunktmäßig an der wirtschaftlichen Lage der Gruppe orientieren. Die Festlegung erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile ausschließlich nach Ermessen ist dementsprechend ausgeschlossen.

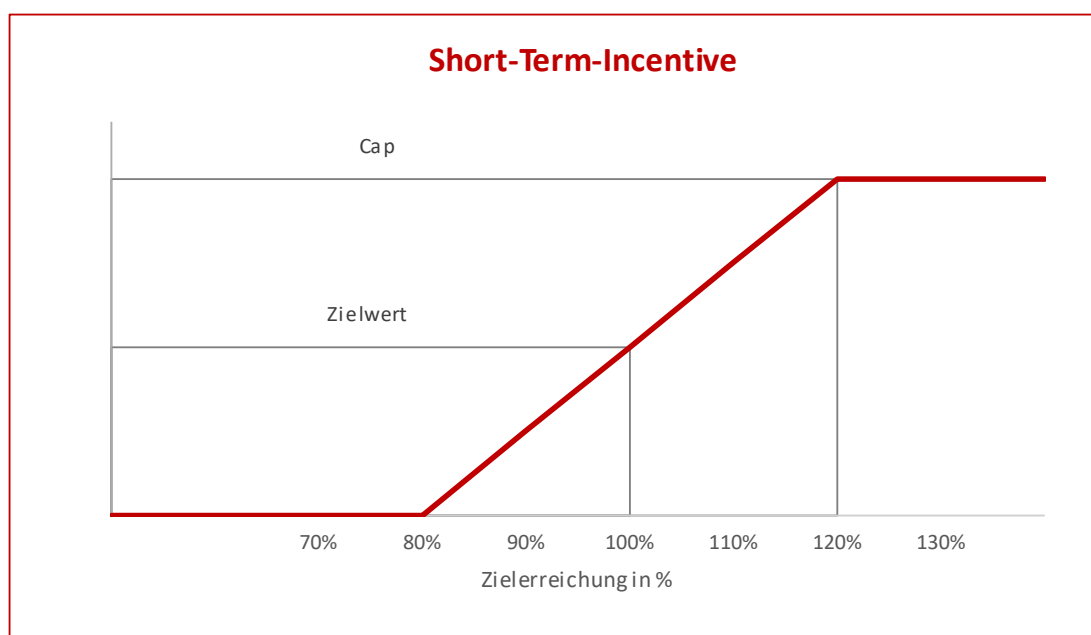
4.2.1 Short-Term-Incentive (STI)

Das Vorstandsmitglied erhält für seine Leistungen für die Gesellschaft einen **Jahresbonus (STI)** aufgrund der Erreichung kurzfristiger Ziele. Ihm liegt ein einjähriger Bemessungszeitraum zugrunde.

Grundlage für die Ermittlung des STI ist das vom Aufsichtsrat genehmigte Budget des jeweiligen Geschäftsjahres. Der STI berechnet sich additiv aus mindestens zwei bis zu vier Kennzahlen, wobei alle Kennzahlen gleichwertig

in die Ziel-Ermittlung einfließen. Die Kennzahlen werden zwischen Aufsichtsrat und dem Vorstandsmitglied jährlich neu vereinbart oder einseitig vorgegeben. Hierbei können sowohl finanzielle Ziele (z.B. Umsatz, EBITDA, Free Cashflow, ROCE, u.a.) wie auch individuelle oder strategische Ziele vereinbart werden. Die Vereinbarung der Kennzahlen erfolgt rechtzeitig vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte soll nicht vorgenommen werden. Die relevanten Kennzahlen werden in diesem Zusammenhang hinreichend klar definiert.

Sofern nicht anderweitig vereinbart, geht die jeweilige Kennzahl mit ihrem jeweils erreichten Wert in den Zielerreichungsgrad ein. Der Zielwert des jeweiligen Leistungskriteriums entspricht einer Zielerreichung von 100 %. Der untere Schwellenwert beträgt die Überschreitung von 80 % und die Zielerreichung ist auf einen oberen Schwellenwert von 120 % begrenzt. Dadurch ergibt sich insgesamt folgende Zielerreichungskurve, wobei der STI bei zwischen den angegebenen Prozentsätzen liegender Zielerreichung jeweils linear interpoliert bzw. fortgeführt wird.



Der maximale Auszahlungsbetrag aus dem STI ist insgesamt auf 120 % des Zielwerts begrenzt. Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung; die

Auszahlung kann daher auch komplett entfallen. Die Zahlung des STI setzt eine Zielerreichung von über 80% voraus.

Der STI ist dem Vorstandsmitglied nach Abzug der gesetzlichen Abgaben zusammen mit dem Gehalt für den Monat der Beschlussfassung über den jeweiligen Jahresabschluss auf der Jahreshauptversammlung folgenden Kalendermonat auszuzahlen. Verzögert sich die Beschlussfassung über die Feststellung länger als sechs Monate nach Ende des Geschäftsjahres, steht dem Vorstandsmitglied ein angemessener Abschlag auf den voraussichtlichen Jahresbonus zu.

Ist das Vorstandsmitglied während eines Geschäftsjahres nicht von Anfang bis Ende im aktiven Dienst (z.B. aufgrund einer unterjährigen Beendigung des Dienstvertrages oder einer unterjährigen Freistellung), reduziert sich die jeweilige Bonuszahlung pro rata temporis. Entsprechendes gilt, wenn das Vorstandsmitglied in zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren in einem Geschäftsjahr zwar von Anfang bis Ende grundsätzlich aktiv im Dienst war (also weder eine Beendigung des Dienstvertrages noch eine Freistellung erfolgte), das Vorstandsmitglied jedoch jeweils ein Viertel oder mehr der Zeit beider Geschäftsjahre seine Tätigkeit nicht ausübte (einschl. z.B. Krankheit, Dienstunfähigkeit).

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Bedingungen des STI nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen.

4.2.2 Long-Term Incentive (LTI)

Zusätzlich zum Jahresfestgehalt, den Nebenleistungen und zum STI zahlt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied einen an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung ausgerichteten **Langfristbonus (LTI)**. Unter Nachhaltigkeit wird dabei eine vierjährige Bemessungsgrundlage („**LTI-Bonuszeitraum**“) verstanden. Der Anteil des LTI an der Zielgesamtvergütung übersteigt den Anteil des STI an der Zielgesamtvergütung.

Die Zahlung eines Langfristbonus besteht aus den folgenden nachhaltigen Zielkomponenten („**Nachhaltigkeitskomponenten**“):

1. Gewährung von virtuellen Aktienoptionen zur Incentivierung der Steigerung des Aktienkurses der Gesellschaft über den LTI-Bonuszeitraum („*Nachhaltigkeitskomponente 1*“)
2. Erfüllung von zwei ESG-Nachhaltigkeitskriterien durch die Gesellschaft über den LTI-Bonuszeitraum („*Nachhaltigkeitskomponente 2*“)

Die Nachhaltigkeitskomponenten sind **nicht** additiv miteinander verknüpft. Die Untererfüllung der einen Komponente kann durch eine Übererfüllung der anderen Komponente nicht kompensiert werden - weder bezogen auf das gleiche Geschäftsjahr noch bezogen auf den gesamten LTI-Bonuszeitraum. Beide Nachhaltigkeitskomponenten werden vollständig separat betrachtet.

Nachhaltigkeitskomponente 1:

Nachhaltigkeitskomponente 1 besteht aus der Gewährung von virtuellen Aktienoptionen, so dass eine nachhaltige Incentivierung des Vorstandsmitglieds durch eine positive Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft erfolgt. Nur bei Vorliegen außergewöhnlicher Entwicklungen soll der Aufsichtsrat in angemessenem Rahmen korrigierend eingreifen. Die Vergütung erfolgt als Geldzahlung („**Cash Settlement**“) und nicht in der Gewährung von Aktien. Eine virtuelle Aktienoption bezieht sich auf die Wertentwicklung einer echten Aktie der Gesellschaft.

Dem Vorstandsmitglied werden zu diesem Zweck mit Bestellung zum Vorstandsmitglied und mithin zu Beginn des LTI-Bonuszeitraums („**Zuteilungsdatum**“) eine mit diesem zu vereinbarende Anzahl an virtuellen Aktienoptionen gewährt. Die Zahlung eines Bezugspreises ist nicht erforderlich. Als Voraussetzung für die Zuteilung der virtuellen Aktienoptionen hat der Vorstand allerdings eine ebenfalls mit dem Aufsichtsrat zu vereinbarende prozentuale Anzahl der ihm zugeteilten virtuellen Aktienoptionen als echte Aktien zu erwerben und für eine Dauer von vier Jahren ab jeweiligem Erwerb (Sperrfrist) zu halten („**Aktienerwerbs- und halteverpflichtung**“). Diese Verpflichtung bildet einen weiteren wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems mit dem Ziel, die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern. Der Erwerb dieser Aktien

kann auch (vollständig oder teilweise) durch eine vom Vorstandsmitglied beherrschte Gesellschaft oder durch nächste Angehörige vom Vorstandsmitglied erfolgen. Der Erwerb und das Halten der erworbenen eigenen Aktien sind dem Aufsichtsrat der Gesellschaft durch Vorlage eines Depotauszugs jährlich nachzuweisen. Wenn weniger echte eigene Aktien erworben oder Aktien zwischenzeitlich veräußert werden, so verringert sich die Anzahl der virtuellen zuzuteilenden Aktienoptionen entsprechend anteilig.

Überdies können das Vorstandsmitglied und der Aufsichtsrat vereinbaren, dass weitere virtuelle Aktienoptionen als zum Beginn des LTI-Bonuszeitraums zugeteilt gelten, um bestimmte Geschäftsentwicklungen im Besonderen zu incentivieren. Dies gilt beispielsweise, wenn das Vorstandsmitglied einen bestimmten Geschäftsbereich wie bspw. das Digitale Geschäft der Gesellschaft auszubauen hat.

Zu Beginn des LTI-Bonuszeitraums wird ein bestimmter Wert in EUR pro virtueller Aktienoption festgelegt („**Basispreis bei Zuteilung**“).

Nach Ablauf von vier Jahren seit Zuteilungsdatum (Haltefrist) sind die virtuellen Aktienoptionen zur Ausübung fällig („**Vesting**“). Das Vorstandsmitglied kann nach dem Vesting zu einem von ihm zu bestimmenden Zeitpunkt die virtuellen Aktienoptionen ausüben, solange das Vorstandsmitglied im Amt ist. Nach dem Ende der Amtszeit und damit der Organstellung hat die Ausübung der virtuellen Aktienoptionen spätestens bis zum 31. Dezember des Jahres zu erfolgen, welches auf das Jahr des Endes der Amtszeit folgt („**Ausübungszeitraum**“).

Die Mindesthöhe pro Ausübung durch das Vorstandsmitglied muss eine vom Aufsichtsrat zu bestimmende Anzahl an virtuellen Aktienoptionen umfassen.

Nach Ausübung der virtuellen Aktienoptionen wird der Auszahlungsbetrag in dem Monat zur Zahlung fällig, welcher dem Monat der Ausübung folgt.

Der Ausübungspreis errechnet sich aus dem arithmetischen Mittel der Xetra-Tages-Schlusskurse der letzten 90 Handelstage, gerechnet ab dem Datum der schriftlichen Ausübungserklärung des Vorstandsmitglieds.

Der Ausübungspreis muss keine Mindesthürde gegenüber dem Basispreis erfüllen.

Unabhängig vom Vesting der virtuellen Aktienoptionen werden jeweils $\frac{1}{4}$ der gewährten virtuellen Aktienoptionen nach jeweils einem Jahr ab Zuteilungsdatum unverfallbar. Dies gilt nicht für eventuell gewährte Zusatz-Optionen. Hierbei findet unterjährig keine lineare Unverfallbarkeit von virtuellen Aktienoptionen statt, sondern es werden stichtagsgenau nach jeweils 12 Monaten, 24 Monaten, 36 Monaten und 48 Monaten ab Zuteilungsdatum jeweils genau $\frac{1}{4}$ der gewährten virtuellen Aktienoptionen unverfallbar. Dies hat zur Folge, dass im Falle einer vorzeitigen Beendigung dieses Vorstandsvertrags („**Early-Leaving**“) die jeweils unverfallbar gewordenen virtuellen Aktienoptionen nicht mehr verfallen können. Verfallbare virtuelle Aktienoptionen verfallen hingegen. Die unverfallbar gewordenen virtuellen Aktienoptionen sind mit dem Early-Leaving zur Ausübung fällig und müssen spätestens bis zum 31. Dezember des Jahres ausgeübt werden, welches auf das Jahr des Endes der Amtszeit folgt. Andernfalls verfallen die nicht ausgeübten Optionen. Die Berechnungsgrundsätze für den Ausübungspreis gelten im Falle eines Early-Leaving Szenarios bezogen auf das Beendigungsdatum.

Das Vorstehende gilt nur dann nicht, wenn das Vorstandsmitglied aufgrund einer schwerwiegenden Pflichtverletzung aus seinem Dienstverhältnis ausscheidet („**Bad-Leaver-Situation**“). Eine solche schwerwiegende Pflichtverletzung ist unter anderem gegeben, wenn das Dienstverhältnis seitens der Gesellschaft aus wichtigem Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB beendet wurde. Im Falle einer Bad-Leaver-Situation können auch die unverfallbaren sowie die bereits zur Ausübung fälligen virtuellen Aktienoptionen nicht mehr ausgeübt werden. Sämtliche virtuelle Aktienoptionen verfallen ersatzlos.

Dem Vorstandsmitglied steht mit Ausübung der virtuellen Aktienoptionen die Differenz zwischen dem Basispreis und dem Ausübungspreis, multipliziert mit der Stückzahl der virtuellen Aktienoptionen in bar zu. Die Auszahlung erfolgt nach Abzug von Steuern und ggf. anderen gesetzlichen Abgaben am Ende des Folgemonats des Ausübungszeitpunkts.

Aus dieser Vergütung entstehende Ansprüche des Vorstandsmitglieds sind auf einen vom Aufsichtsrat festzusetzenden Betrag in EUR pro virtueller Aktienoption begrenzt (**Cap je virtueller Aktienoption**).

Die tatsächliche Auszahlung aus der LTI – Nachhaltigkeitskomponente 1 berechnet sich danach wie folgt:

Funktionsweise Incentivierung: LTI – NK 1 = virtuelles Aktienoptionsprogramm



Zu Beginn des LTI-Bonuszeitraums legt der Aufsichtsrat eine Erwartungshaltung an die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft und einem Ziel-Aktienwert nach Ablauf der vierjährigen Haltefrist fest. Der so festgelegte Ziel-Steigerungsbetrag entspricht einer 100%igen Zielerreichung. Abhängig von der Höhe des Bonusbetrags, welches das jeweilige Vorstandsmitglied bei einer 100%igen Zielerreichung bezogen auf die Nachhaltigkeitskomponente 1 erhalten soll, wird die Anzahl der dem jeweiligen Vorstandsmitglied zu gewährenden virtuellen Aktienoptionen festgelegt. Die Anzahl der gewährten virtuellen Aktienoptionen multipliziert mit dem festgelegten Ziel-Steigerungsbetrag im Aktienkursverlauf entspricht dann dem avisierten Zielbonus bezogen auf die Nachhaltigkeitskomponente 1. Dieser ist Bestandteil der konkreten Ziel-Gesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds.

Da die mögliche Vergütung aus einer virtuellen Aktienoption begrenzt wird, ergibt sich aus der Multiplikation dieses Cap-Werts mit der Anzahl der gewährten virtuellen Aktienoptionen der maximale Gewährungsbetrag bezogen auf die Nachhaltigkeitskomponente 1.

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Bedingungen der Nachhaltigkeitskomponente 1 nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen.

Nachhaltigkeitskomponente 2:

Nachhaltigkeitskomponente 2 bemisst sich anhand der Erfüllung von zwei ESG-Nachhaltigkeitskriterien (ESG = Environment, Social, Governance). Diese werden für die Geschäftsjahre bis einschließlich des Geschäftsjahres 2024 grundsätzlich wie nachstehend ausgeführt festgelegt. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, anderweitige ESG-Nachhaltigkeitskriterien für neueintretende Vorstandsmitglieder bzw. Verlängerungen festzulegen. Hierbei ist insbesondere dem Umstand Rechnung zu tragen, dass die Bestellung von neueintretenden Vorstandsmitgliedern bzw. Verlängerungen über das Geschäftsjahr 2024 hinausgehen werden und insoweit die Festlegung von ESG-Nachhaltigkeitskriterien eigenständig evaluiert werden muss. Sofern vereinbarte ESG-Nachhaltigkeitskriterien nicht mehr sinnvoll zu erreichen sind bzw. durch ESG-Nachhaltigkeitskriterien ersetzt werden sollten, welche den nachhaltigen Interessen mehr dienen, haben die Parteien des Vorstandsdienstvertrags entsprechende Ergänzungen bzw. Aktualisierungen vorzunehmen.

Nachfolgend werden exemplarisch die ESG-Nachhaltigkeitskriterien dargestellt, welche im Grundsatz für die Geschäftsjahre bis einschließlich des Geschäftsjahres 2024 vereinbart werden sollen:

1. Jährliche ISO- (Re-) Zertifizierungen als Nachhaltigkeitskriterium 1

Die Francotyp-Postalia Holding AG ist derzeit Inhaberin der folgenden fünf ISO-Zertifizierungen:

- 9001:2015 - Qualitätsmanagementsystem
- 14001:2015 - Umweltmanagementsystem
- 45001:2018 - Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 50001:2018 - Energiemanagementsystem

- 27001:2013 - Informationssicherheits-Managementsystem (nur IAB)

Ziel ist die ununterbrochene erfolgreiche Aufrechterhaltung der fünf ISO-Zertifizierungen über den Bonuszeitraum. Damit geht auch die erfolgreiche jährliche (Re-) Zertifizierung einher.

Zum Zwecke der Feststellung der Zielerreichung zum Ende des Bonuszeitraums finden nach Maßgabe von bestimmten Regelungsmechanismen festgestellte Beanstandungen und Abweichungen sowie die Umsetzung von Potenzialen Eingang in die Bewertung der Erfüllung dieses ESG-Nachhaltigkeitskriteriums. Beanstandungen und Abweichungen ergeben sich dabei aus durchgeführten Audits.

2. Reduzierung der CO₂ – Emissionen als Nachhaltigkeitskriterium 2

Zum Zwecke der Feststellung der kontinuierlichen Reduzierung und Vermeidung von CO₂-Emissionen durch den Einsatz von grüner Energie und Ressourceneffizienz wird ein Vergleich der messbaren CO₂-Emissionen zu Beginn und zum Ende des Bonuszeitraums angestellt. Die Ausgangswerte ergeben sich aus der CO₂-Bilanz der Gesellschaft aus dem Jahr 2019. Über den gesamten Bonuszeitraum erfolgt sodann insbesondere eine monatliche Erfassung von Strom, Wärme und Geschäftsreisen. Am Ende des Bonuszeitraums wird für die Feststellung der Zielerreichung final die CO₂-Bilanz von FP (global) gemessen/festgestellt. Über die konkrete Art der Messung der Performance/Zielwerte entscheidet im Rahmen der finalen Messung ein Günstigkeitsvergleich zugunsten des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Details zu den Zielerreichungsgraden im Verhältnis zur Menge an reduzierten CO₂-Emissionen finden sich in den Anlagen bzw. Addenda des jeweiligen Vorstandsdiensvertrags.

Sollten die festgelegten Methoden zur Feststellung der Zielerreichung oder die vereinbarten Zielerreichungsgrade nicht mehr geeignet sein, die Erreichung des jeweiligen ESG-Nachhaltigkeitskriteriums zu messen bzw. darzustellen (zum Beispiel aufgrund technischer Veränderungen, Änderungen der Marktsituation oder aufgrund gesellschaftspolitischer Umstrukturierung), hat der Vorstand der Gesellschaft unter Einbindung der erforderlichen

Kompetenzen dem Aufsichtsrat der Gesellschaft unverzüglich vorzuschlagen, anhand welchen Systems bzw. anhand welcher Methoden eine Beurteilung der Erreichung des jeweiligen ESG-Nachhaltigkeitskriteriums zu erfolgen hat. Der Aufsichtsrat entscheidet dann nach billigem Ermessen über eine eventuelle Anpassung der bisher festgelegten Methoden zur Feststellung der Zielerreichung. Im Übrigen ist eine nachträgliche Änderung der ESG-Nachhaltigkeitskriterien grundsätzlich ausgeschlossen. Lediglich dann, wenn auch die oben dargestellten Anpassungen nicht geeignet sind, eine Zielerreichung der festgelegten ESG-Nachhaltigkeitskriterien sicherzustellen, sind die ESG-Nachhaltigkeitskriterien anzupassen. In einem solchen Fall bzw. im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, die ESG-Nachhaltigkeitskriterien nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen.

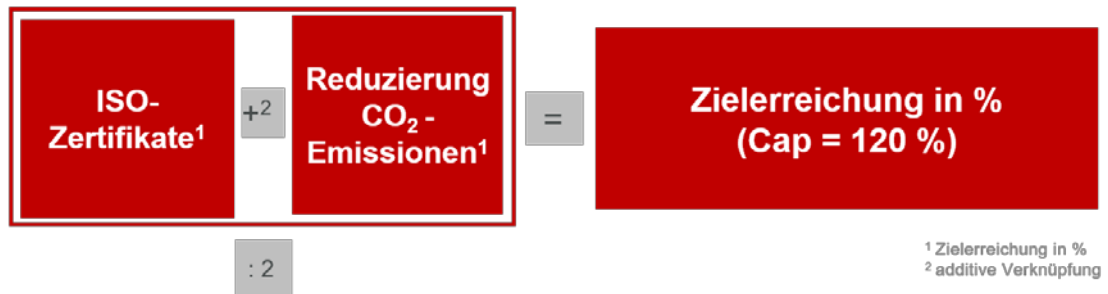
Die vereinbarten ESG-Nachhaltigkeitskriterien sind gleichwertig, d.h. ihre Erfüllung fließt zu gleichen Teilen in die Bewertung der Zielerreichung der Nachhaltigkeitskomponente 2 ein.

In den Vorstandsdiensverträgen und etwaiger Addenda werden die Zielwerte definiert, welche mit Ablauf des LTI-Bonuszeitraums für das jeweilige ESG-Nachhaltigkeitskriterium erreicht werden müssen. Nach Ablauf des LTI-Bonuszeitraums wird die Zielerreichung der vereinbarten ESG-Nachhaltigkeitskriterien gemessen.

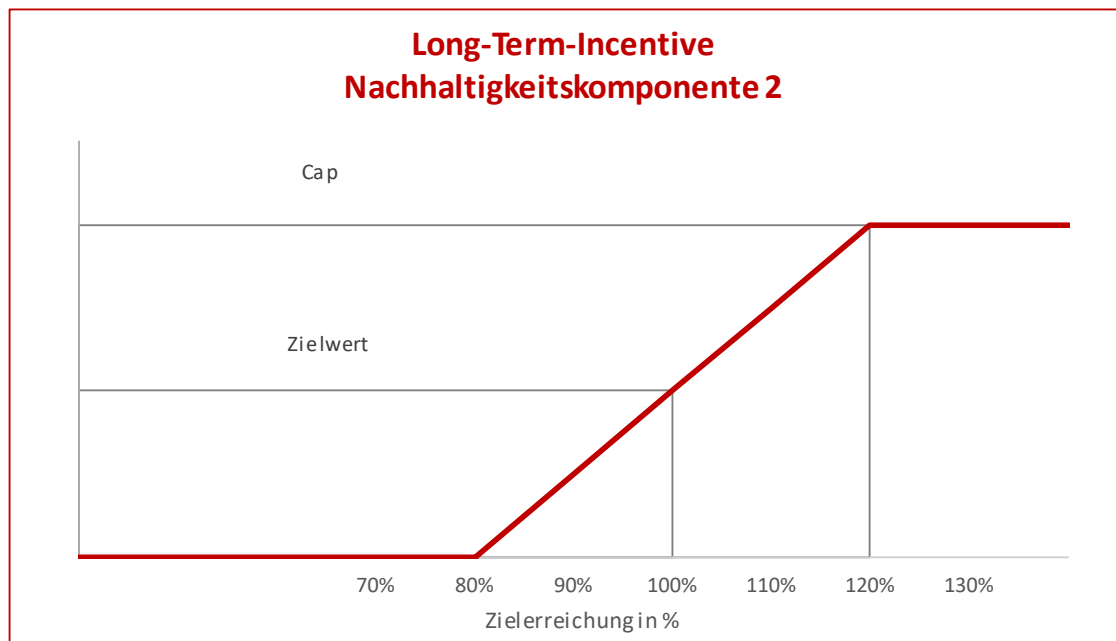
Das Vorstandsmitglied erhält jährliche Abschlagszahlungen auf einen vermeintlichen Auszahlungsbetrag bezogen auf die Nachhaltigkeitskomponente 2 in Höhe eines zwischen Aufsichtsrat und Vorstandsmitglied zu vereinbarenden Betrages in EUR pro Geschäftsjahr. Am Ende des LTI-Bonuszeitraums erfolgt eine Anpassung der Beträge auf Basis des tatsächlichen Zielerreichungsgrades und eine Verrechnung mit den Abschlagszahlungen. Sollte die variable Vergütung des Vorstandsmitglieds für das Geschäftsjahr nicht ausreichen, um zurückzuerstattende Beträge zu verrechnen, erfolgt die Verrechnung mit anderen Vergütungsbestandteilen (zum Beispiel mit dem Festgehalt, STI oder Zahlungen aus den virtuellen Aktienoptionen).

Sofern nicht anderweitig vereinbart, geht das jeweilige ESG-Nachhaltigkeitskriterium mit dem jeweils erreichten Wert in den Zielerreichungsgrad ein. Der Zielwert des jeweiligen ESG-Nachhaltigkeitskriteriums entspricht einer Zielerreichung von 100 %. Der untere Schwellenwert beträgt eine Zielerreichung von über 80 % und die Zielerreichung ist auf einen oberen Schwellenwert von 120 % begrenzt.

Funktionsweise LTI - Nachhaltigkeitskomponente 2



Dadurch ergibt sich insgesamt folgende Zielerreichungskurve, wobei eine zwischen den angegebenen Prozentsätzen liegende Zielerreichung jeweils linear interpoliert bzw. fortgeführt wird.



Der maximale Auszahlungsbetrag aus der Nachhaltigkeitskomponente 1 ist insgesamt auf 120 % des Zielwerts begrenzt. Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung; die Auszahlung kann daher auch komplett entfallen. Die Zahlung des STI setzt eine Zielerreichung von über 80 % voraus.

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Bedingungen der Nachhaltigkeitskomponente 2 nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen.

4.3 Sonstige Leistungen

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, den Vorstandsmitgliedern zusätzlich zu den oben genannten Vergütungsbestandteilen eine Ermessenstantieme zu gewähren. Eine Ermessenstantieme kann insbesondere durch den Aufsichtsrat beschlossen werden, um besondere Leistungen des Vorstands zu vergüten.

4.4 Sonstige vertragliche Bestimmungen

4.4.1 Malus und Clawback-Regelungen

Bestandteil der Anstellungsverträge bilden ferner sogenannte Malus- und Clawback-Regelungen. Diese ermöglichen dem Aufsichtsrat unter bestimmten Voraussetzungen eine bereits ausbezahlte bzw. noch nicht ausbezahlte variable Vergütung zurückzufordern bzw. zu reduzieren.

Im Falle eines relevanten Fehlverhaltens („**Malus-Tatbestand**“) des Vorstandsmitglieds während des für die variable Vergütung maßgeblichen Bemessungszeitraums – beim STI während des jeweiligen Geschäftsjahres und beim LTI während des vierjährigen Bemessungszeitraums – kann der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag nach billigem Ermessen um bis zu 100 % kürzen („**Malus**“). Ein Malus-Tatbestand kann in einem individuellen Fehlverhalten oder einem Organisationsverschulden liegen. Sollte sich ein Malus-Tatbestand in einem Jahr ereignen, das in den Bemessungszeitraum mehrerer variabler Vergütungsbestandteile fällt, kann der Malus für jeden dieser variablen Vergütungsbestandteile festgelegt werden, d.h. es können insbesondere auch mehrere variable Vergütungsbestandteile mit mehrjährigen Bemessungszeiträumen einem Malus aufgrund desselben

Malus-Tatbestands unterliegen. Ein Fehlverhalten kann beispielsweise in einem vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verstoß gegen die Pflichten des § 93 AktG gesehen werden. In allen Fällen wird der Aufsichtsrat eine Kürzung des Auszahlungsbetrags unter Berücksichtigung der Umstände im Einzelfall und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien vornehmen.

Des Weiteren hat der Aufsichtsrat im Falle eines nachträglichen Bekanntwerdens bzw. einer nachträglichen Aufdeckung eines Malus-Tatbestands das Recht, einen bereits ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteil (der Bruttobetrag) auch ganz oder teilweise von dem Vorstandsmitglied zurückzufordern („**Clawback**“). Dies gilt für den STI und den LTI für jeden Bemessungszeitraum, in den das Jahr des Malus-Tatbestands fällt. Die Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn seit der Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils mehr als drei Jahre vergangen sind. Die Entscheidung durch den Aufsichtsrat hinsichtlich eines Clawback erfolgt dabei nach pflichtgemäßem Ermessen bezogen auf den jeweiligen Einzelfall.

Die eventuelle Verpflichtung des Vorstandsmitglieds zum Schadenersatz gegenüber der Gesellschaft gemäß § 93 Abs. 2 AktG oder anderen gesetzlichen Vorschriften bleibt davon unberührt.

4.4.2 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

4.4.2.1 Laufzeiten der Vorstandsdienstverträge

Die grundlegenden Regelungen zur Vorstandsvergütung werden mit den Vorstandsmitgliedern in deren Vorstandsanstellungsverträgen vereinbart. Die Laufzeiten der Vorstandsdienstverträge entsprechen der Dauer der Bestellung des Vorstandsmitglieds und verlängern sich im Falle einer neuerlichen Bestellung jeweils um die Dauer der Wiederbestellung. In der Regel werden Vorstandsmitglieder bei einer Erstbestellung für vier Jahre bestellt. Die Gesellschaft, vertreten durch den Aufsichtsrat, und das Vorstandsmitglied werden spätestens 12 Monate vor Beendigung des Dienstverhältnisses in Gespräche mit dem Ziel der Verlängerung des Dienstvertrages und über die Wiederbestellung zum Vorstand herbeiführen. Der Dienstvertrag verlängert sich längstens bis zum Ablauf des Kalendermonats, in welchem das

Vorstandsmitglied die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

Aufgrund der festen Laufzeit der Vorstandsdiensverträge sehen diese grundsätzlich keine Möglichkeit zu einer ordentlichen Kündigung vor. Wird demgegenüber die Bestellung zum Vorstand nach § 84 Abs. 3 AktG widerrufen oder legt das Vorstandsmitglied sein Vorstandsamt nieder, so endet auch der Dienstvertrag. Der Vorstandsdiensvertrag kann ferner entweder durch die Francotyp-Postalia oder vom Vorstandsmitglied bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Beruhet der Widerruf der Bestellung zum Vorstand auf einem wichtigen Grund, der nicht zugleich ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB für die fristlose Kündigung des Dienstvertrages ist, so endet der Dienstvertrag erst mit Ablauf einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende ab Zugang des Widerrufs beim Vorstandsmitglied.

Das Vorstandsmitglied kann bei einer Herabsetzung der Vergütung des Vorstandsanstellungsvertrages nach Maßgabe von § 87 Abs. 2 S. 4 AktG zum Ablauf des nächsten Quartals mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen kündigen.

4.4.2.2 Leistungen bei Vertragsbeendigung

Beruhet der Widerruf der Bestellung zum Vorstand auf einem wichtigen Grund, der nicht zugleich ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB für die fristlose Kündigung des Dienstvertrages ist, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine pauschale, am Tage der rechtlichen Beendigung fällige Abfindung. Die Höhe der dann fälligen Abfindung entspricht einem prozentualen Anteil der letzten Jahresvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds, bestehend aus Festgehalt und STI ohne LTI und ohne sonstige Entgeltkomponenten. Dieser entspricht in jedem Fall jedoch maximal insgesamt der Höhe der Festvergütungsansprüche für die restliche Vertragslaufzeit.

Im Falle einer sonstigen vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages ohne wichtigen Grund nach § 626 BGB können die Gesellschaft und das

Vorstandsmitglied gesonderte Regelungen treffen; dabei dürfen Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert einer Jahresvergütung nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrages vergüten. Für die Berechnung des Abfindungsanspruchs und des Abfindungs-Caps ist auf die Gesamtvergütung des letzten abgelaufenen Geschäftsjahres abzustellen; vor Ablauf des ersten Geschäftsjahres wird auf das laufende Geschäftsjahr (pro-rata) abgestellt.

Erfolgt ein Widerruf der Bestellung gemäß § 84 Abs. 3 AktG im zeitlichen Zusammenhang mit einem Kontrollwechsel (**Change-of-Control**) auf Betreiben des neuen Mehrheitsgesellschafters und beruht der Widerruf nicht auf einem wichtigen Grund gemäß § 626 BGB, so erhöht sich der Abfindungsanspruch auf den Betrag der Jahresgesamtvergütung des letzten abgelaufenen Geschäftsjahres, maximal jedoch auf die Höhe der Vergütungsansprüche für die restliche Vertragslaufzeit. Ein Kontrollwechsel im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn ein Dritter oder mehrere zusammen handelnde Dritte durch den Erwerb von Aktien oder auf sonstige Weise mindestens 50% der Gesellschaftsanteile mittelbar oder unmittelbar erwerben und kontrollieren. Von einem zeitlichen Zusammenhang mit einem Kontrollwechsel ist auszugehen, wenn ein Widerruf der Bestellung innerhalb von drei Monaten seit Bekanntwerden des Kontrollwechsels erfolgt, wobei es hier auf die Kenntnis des Aufsichtsratsvorsitzenden von dem tatsächlichen stattgefundenen Kontrollwechsel ankommt.

4.4.2.3 Change of Control

Unabhängig von den vorstehenden Ausführungen sind in den VorstandsDienstverträgen keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) vereinbart.

4.4.2.4 Unterjähriger Ein- und Austritt

Im Falle eines unterjährigen Ein- und Austritts wird die Gesamtvergütung entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses in dem relevanten Geschäftsjahr pro rata temporis gewährt.

4.4.2.5 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist derzeit in den Vorstandsdienstverträgen nicht vereinbart und wird im Grundsatz auch in Zukunft nicht vereinbart.

Der Aufsichtsrat hat die jedoch Möglichkeit, für künftige Verträge eine solche Klausel – auch im Einzelfall – im Rahmen billigen Ermessens zu vereinbaren. Sofern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wird, wird der Aufsichtsrat sicherstellen, dass eine mögliche Abfindungszahlung auf eine Karenzentschädigung angerechnet wird.

4.4.2.6 Konzerninterne/-fremde Vergütung für Aufsichtsratsmandate

Sofern Vorstandsmitglieder Aufsichtsratsmandate innerhalb der Gruppe der Francotyp-Postalia wahrnehmen und hierfür eine Vergütung erhalten, wird diese Vergütung auf die Vorstandsbezüge angerechnet.

Sofern Vorstandsmitglieder externe Aufsichtsratsmandate wahrnehmen und die Mandatsübernahme im Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit und im Interesse der Francotyp-Postalia erfolgt, wird eine etwaige Vergütung ebenfalls angerechnet.

