



**Vergütungssystem
für die Mitglieder des Vorstands
der Francotyp-Postalia Holding AG
gemäß § 87a Abs. 1 AktG**

**gemäß
Beschluss der Hauptversammlung
der Francotyp-Postalia Holding AG
vom 25.06.2024**

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Francotyp-Postalia Holding AG gemäß § 87a Abs. 1 AktG

Vorbemerkung

Das bisherige Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Francotyp-Postalia Holding AG am 16. Mai 2021 gebilligt und ist mit Wirkung ab dem 27. April 2021 in Kraft getreten.

Der Aufsichtsrat hat bisherige Vergütungssystem für den Vorstand einer eingehenden Prüfung unterzogen und mit dem Ziel überarbeitet, die kurzfristige Incentivierung des Vorstands flexibler anhand der jeweiligen Situation gestalten zu können und die langfristigen Anreize überwiegend am Shareholder Value im Sinne eines Total Shareholder Returns ausrichten zu können. Environmental/Social/Governance ("**ESG**")-Aspekte können dabei sowohl bei der kurz- als auch bei der langfristigen variablen Vergütung berücksichtigt werden.

Das überarbeitete Vergütungssystem soll nach dem Beschluss der Hauptversammlung rückwirkend zum Beginn des 1. Januar 2024 für alle Vorstandsmitglieder gelten, deren Dienstverträge neu abgeschlossen, verlängert oder anderweitig geändert werden. Um das Vergütungssystem umzusetzen, beabsichtigt der Aufsichtsrat, mit den Vorstandsmitgliedern entsprechende Anpassungen der Dienstverträge zu vereinbaren.

1. Grundlagen und strategische Ausrichtung des Vorstandsvergütungssystems

Als weltweit tätiger Dienstleister und Experte für die Briefkommunikation verfolgt die Francotyp-Postalia eine nachhaltige Wachstumsstrategie. 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 Entwicklung des Aktienkurses honoriert, wodurch die Zielsetzung des Managements und das unmittelbare Interesse der Aktionäre noch stärker in Einklang gebracht werden.

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 allen

Vergütungsentscheidungen wird der Aufsichtsrat die Vorgaben des Aktiengesetzes beachten und sich an den Empfehlungen des DCGK – soweit keine Abweichung nach § 161 AktG erklärt wurde – orientieren.

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 Kriterien 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. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die mittelständisch geprägten Mitbewerber vielfach 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 erneut zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat kann – entsprechend den gesetzlichen Vorgaben in § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG – vorübergehend von den Vorgaben des Vergütungssystems 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 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 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 (auch „STI“ oder „Jahresbonus“) sowie der Long-Term Incentive mit einer Laufzeit von vier Jahren (auch „LTI“) oder „Langfristbonus“). Die Höhe der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bestimmt sich anhand der vom Aufsichtsrat festgelegten finanziellen und nicht-finanziellen Ziele.

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. Jeweils für ein Geschäftsjahr soll die erfolgsunabhängige Vergütung (Festvergütung einschließlich Nebenleistungen) im Regelfall (100%ige Zielerreichung) etwa 30-40 % der Gesamtvergütung ausmachen, der Anteil des STI etwa 5-

15 % und der Anteil des LTI etwa 45-65 %. 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.

3.2 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 einzelne 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 4 Mio. € brutto, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf je 2 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 Phantom Shares generiert wird.

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 können den Vorstandsmitgliedern marktübliche Nebenleistungen gewährt werden. Diese können beispielsweise Folgendes umfassen: Die Privatnutzung von Firmen-PKW, Sonderzahlungen wie die Zahlung von Schulgeld, Wohn-, Miet- und Umzugskosten, Zuschüsse und Zusagen zur Altersversorgung, Zuschüsse zur Unfall-, Lebens- und Krankenversicherung oder anderen Versicherungen.

Zudem kann als Nebenleistung im Einzelfall eine angemessene Zahlung aus Anlass des Amtsantritts eines neuen Vorstandsmitglieds gewährt werden. 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.

Nebenleistungen können einmalig oder wiederholt (z.B. in Form monatlicher Zahlungen) gewährt werden.

4.2 Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Als erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile werden kurz- und langfristige variable Vergütungen gewährt.

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.

Mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied wird im Dienstvertrag ein Zielbetrag vereinbart, der bei 100%-Zielerreichung gewährt wird ("**STI-Zielbetrag**"). Der Betrag der STI-Zahlung ergibt sich aus der Multiplikation des Grades der Zielerreichung mit dem STI-Zielbetrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Bei Zielüberschreitung findet eine Erhöhung bis maximal 200 % des STI-Zielbetrags statt. Bei Zielerreichung bis zu einer festzulegenden Mindestschwelle reduziert sich die STI-Zahlung linear, darunter entfällt sie vollständig.

Die festzulegenden Bemessungsfaktoren für den STI sollen finanzielle und nicht-finanzielle Ziele umfassen. Die Bemessungsfaktoren sowie deren Gewichtung werden jährlich spätestens bis zum Ablauf des dritten Monats des jeweiligen Geschäftsjahres zwischen Aufsichtsrat und dem Vorstandsmitglied neu vereinbart. Sofern hierbei kein Einvernehmen erzielt wird, trifft der Aufsichtsrat die Festlegungen nach pflichtgemäßem Ermessen. Als finanzielle Ziele können z.B. Umsatz, EBITDA, Free Cashflow oder ROCE vereinbart werden. Als nichtfinanzielle Ziele sollen insbesondere strategische Ziele vereinbart bzw. vorgegeben werden, die den Beitrag der Vorstandsmitglieder zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und damit auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigen. Weiterhin können sich nicht-finanzielle Ziele insbesondere auf Integrität, Mitarbeiterzufriedenheit und Diversity sowie weitere ESG-Aspekte beziehen. Im Hinblick auf die finanziellen Ziele ist der Aufsichtsrat berechtigt, die zur Bewertung herangezogenen Ergebnisgrößen um außergewöhnliche Bestandteile zu bereinigen.

Für die nicht-finanziellen Ziele soll im Rahmen der Zielvereinbarung bzw. -vorgabe nachvollziehbar definiert werden, unter welchen Voraussetzungen das jeweilige Ziel vollständig (zu 100%) erreicht ist und welche Parameter zur Beurteilung des Grades der Zielerreichung herangezogen werden.

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 STI-Zahlung zeitanteilig. Für Fälle signifikanter Fehlzeiten (z.B. wegen Krankheit oder anderweitiger Dienstunfähigkeit) während aktiver Dienstzeiten können entsprechende Regelungen getroffen werden.

Die STI-Zahlung ist grundsätzlich zusammen mit der Zahlung der monatlichen Fixvergütung des Monats fällig, in dem der Aufsichtsrat den Jahresabschluss und den Konzernabschluss für das betreffende Geschäftsjahr gebilligt hat.

4.2.2 Long-Term Incentive (LTI)

Weiterhin gewährt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied einen an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung ausgerichteten **Langfristbonus (LTI)** in Form von Phantom Shares, die zu mindestens 80 % die Entwicklung des Total Shareholder Returns (Gesamtrendite – Steigerung des Aktienkurses zuzüglich ausgeschütteter Dividenden) als finanzielles Erfolgsziel und zu bis zu 20 % die Erfüllung eines oder mehrerer festzusetzender ESG-Ziele als nichtfinanzielles Erfolgsziel abbilden.

4.2.2.1 Ausübungsvoraussetzungen

Als Voraussetzung für die Ausübung von Phantom Shares kann vorgesehen werden, dass der Total Shareholder Return für den Zeitraum zwischen Ausgabe der Phantom Shares und dem Ausübungszeitpunkt (Betrachtungszeitraum) einen Mindest-Prozentsatz erreicht (Ausübungshürde).

4.2.2.2 Auszahlungshöhe

Der Auszahlungsbetrag je Phantom Share (brutto) entspricht zu mindestens 80 % dem positiven Total Shareholder Return im Betrachtungszeitraum, zu dessen Berechnung eine Reinvestition ausgeschütteter Dividenden unterstellt wird. Für die Berechnung der Aktienkurssteigerung kann vorgesehen werden, dass auf den Mittelkurs der Aktien der Gesellschaft über einen Zeitraum vor Ausgabe und/oder Ausübung der Phantom Shares abzustellen ist. Für den Fall der Überschreitung eines vorab bestimmten prozentualen Total Shareholder Returns kann eine Erhöhung des anteiligen Auszahlungsbetrags je Phantom Share vereinbart werden.

Bis zu 20 % des Auszahlungsbetrags je Phantom Share (brutto) berechnen sich nach dem Grad der Erreichung der festgesetzten ESG-Ziele.

4.2.2.3 Begrenzung der Auszahlungshöhe (Cap)

Phantom Shares, für die die Ausübungsvoraussetzungen im Übrigen vorliegen, können nicht ausgeübt werden, wenn und soweit der erzielte Bruttoerlös aus sämtlichen ausgeübten Phantom Shares die Festvergütung zzgl. Nebenleistungen, die das Vorstandsmitglied seit der Gewährung der Phantom Shares tatsächlich erhalten hat, ohne diese Begrenzung um mehr als das Achtfache überschreiten würde.

4.2.2.4 Ausübungsfenster und Verfall

Die gewährten Phantom Shares können erst nach Ablauf einer im Dienstvertrag festgelegten

Wartefrist nach dem Tag der Gewährung ausgeübt werden, die im Regelfall vier Jahre umfasst. Dies gilt auch, sofern die Bestelldauer bzw. die Laufzeit des Dienstvertrags kürzer ist. Der Bemessungszeitraum des LTI entspricht damit der Wartefrist für die Ausübung der Phantom Shares. Die Ausübung kann innerhalb einer vertraglich festgelegten Frist (regelmäßig neun Monate) ggf. zuzüglich einer vom Aufsichtsrat festgelegten Ausübungssperrfrist nach Ende der Wartefrist erfolgen; ansonsten verfallen die nicht ausgeübten Phantom Shares.

Phantom Shares verfallen zudem grundsätzlich anteilig im Verhältnis der zum Zeitpunkt der Gewährung geltenden Dauer des Dienstvertrags zu dessen etwaiger tatsächlichen (kürzeren) Dauer (z.B. verfallen ein Viertel der gewährten Phantom Shares, wenn der anfänglich für vier Jahre geschlossene Dienstvertrag bereits vorzeitig nach drei Jahren endet).

Für den Fall eines Kontrollwechsel sowie im Fall einer einvernehmlichen Aufhebung des Dienstvertrags können abweichende Regelungen zu Ausübung und Verfall getroffen werden.

4.2.2.5 Anpassungsrecht

Bei außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Bedingungen des LTI nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen. Hiervon nicht erfasst sind allgemeine ungünstige Marktentwicklungen.

4.3 Share Ownership Guideline

Um die langfristige Anreizwirkung der variablen Vergütung und damit deren Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung weiter zu erhöhen, können die Vorstandsmitglieder verpflichtet werden, eine durch den Aufsichtsrat zu bestimmende Anzahl an Aktien der Gesellschaft zu erwerben und bis zum Ende ihres Dienstvertrags zu halten. Die Anzahl der zu erwerbenden Aktien soll in einem angemessenen Verhältnis zur Anzahl der gewährten Phantom Shares stehen und kann durch die Vereinbarung eines maximalen Erwerbsaufwands (einschließlich Erwerbsnebenkosten) beschränkt werden.

4.4 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.

4.5 Sonstige vertragliche Bestimmungen

4.5.1 Berechtigung zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Auszahlungsbeträge aus der variablen Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen anzupassen und zurückzufordern, wenn der geprüfte Konzernabschluss und/oder die Grundlage zur Feststellung sonstiger Ziele, die der Berechnung der variablen Vergütung zugrunde liegen, nachträglich korrigiert werden müssen, weil sie sich als objektiv fehlerhaft herausstellen, und der Fehler zu einer Falschberechnung der variablen Vergütung geführt hat. Der Rückforderungsanspruch besteht in Höhe der Differenz zwischen den tatsächlich durch die Gesellschaft geleisteten Auszahlungsbeträgen und den Auszahlungsbeträgen, die nach den Regelungen über die variable Vergütung unter Zugrundelegung der korrigierten Berechnungsgrundlagen hätten ausbezahlt werden müssen.

Zudem kann der Aufsichtsrat bei schwerwiegenden Verstößen der Vorstandsmitglieder gegen ihre gesetzlichen Pflichten die variablen Vergütungsbestandteile teilweise oder vollständig (bis auf null) reduzieren bzw. zurückfordern.

4.5.2 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

4.5.2.1 Laufzeiten der Vorstandsdiensverträge

Die Laufzeiten der Vorstandsdiensverträge entsprechen der Dauer der Bestellung des Vorstandsmitglieds. Bei einer Erstbestellung legt der Aufsichtsrat die Dauer der Bestellung dem jeweiligen Einzelfall angemessen und am Unternehmenswohl orientiert fest, wobei die Bestelldauer grundsätzlich drei Jahre nicht überschreiten soll. Der Wiederbestellungszeitraum beträgt maximal fünf Jahre. Im Fall einer Wiederbestellung des Vorstandsmitglieds verlängert sich der Dienstvertrag entsprechend der Dauer einer erneuten Bestellung, anderenfalls endet er automatisch mit Ablauf der vorgesehenen regulären Bestelldauer.

4.5.2.2 Leistungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung

Endet der Dienstvertrag wegen eines nicht auf einem wichtigen Grund gemäß § 626 BGB beruhenden Widerrufs der Bestellung gemäß § 84 Abs. 3 AktG im zeitlichen Zusammenhang mit einem Kontrollwechsel bei der Gesellschaft oder wird der Dienstvertrag aus sonstigem Anlass vorzeitig ohne wichtigen Grund nach § 626 BGB beendet, dürfen Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags 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 zeitanteilig auf das laufende Geschäftsjahr abgestellt.

Endet der Dienstvertrag wegen eines Widerrufs der Bestellung zum Vorstand ohne zeitlichen Zusammenhang mit einem Kontrollwechsel aus einem wichtigen Grund, der nicht zugleich ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB für die fristlose Kündigung des Dienstvertrags 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 Festvergütung und STI ohne LTI und ohne Nebenleistungen und sonstige Leistungen. Die Abfindung beträgt in diesem Fall jedoch maximal insgesamt die Höhe der Festvergütungsansprüche für die restliche Vertragslaufzeit.

Im Rahmen der Leistungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung können auch solche noch offenen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile, die für Zeiträume vor dem Datum der Vertragsbeendigung gewährt wurden, im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung durch Vereinbarung einer unterstellten Zielerreichung und Zahlung vor Ablauf der Warte- und ggf. Ausübungssperrfrist bzw. des Bemessungszeitraums abgegolten werden. Dabei sind die vorstehenden Abfindungs-Caps zu beachten.

4.5.2.3 Unterjähriger Ein- und Austritt

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

4.5.2.4 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat kann für die Vorstandsmitglieder ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot unter Anrechnung einer möglichen Abfindungszahlung auf eine Karenzentschädigung und mit einer Verzichtsmöglichkeit der Gesellschaft vereinbaren.

4.5.2.5 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.