

# **VERGÜTUNGS- BERICHT**

**der Francotyp-Postalia Holding AG  
für das Geschäftsjahr 2023**

Wir weisen darauf hin, dass Rundungsdifferenzen zu den sich mathematisch genau ergebenden Werten (Geldeinheiten, Prozentangaben usw.) auftreten können.

Im nachfolgenden Vergütungsbericht, der gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat nach den gesetzlichen Regelungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt wurde, werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Francotyp-Postalia Holding AG im Geschäftsjahr 2023 dargestellt und erläutert. Um das Verständnis zu fördern, wird auch das auf der Hauptversammlung am 16. Juni 2021 beschlossene Vergütungssystem für den Vorstand und das auf der Hauptversammlung am 15. Juni 2022 beschlossene Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in seinen Grundzügen dargestellt. Der Vergütungsbericht wird vom Wirtschaftsprüfer gemäß § 162 Abs. 3 AktG formell geprüft.

Ziel dieses Berichtes soll es sein, den Zusammenhang zwischen der übergeordneten Unternehmensstrategie und der Ausgestaltung des Vergütungssystems deutlich zu machen und gleichzeitig die konkrete Wirkungsweise des Vergütungssystems - das Pay for Performance - nachvollziehbar zu machen. Dieser Bericht soll der Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2023 beschließt, zur Billigung vorgelegt werden.

## **1. Vergütungssystem des Vorstands**

### **Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder**

Das aktuelle System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der Francotyp-Postalia Holding AG wurde vom Aufsichtsrat - unter Zuhilfenahme fachlicher externer Unterstützung - in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG am 27. April 2021 beschlossen und von der Hauptversammlung am 16. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 97,4 Prozent des vertretenen Kapitals gebilligt. Der Vergütungsbericht zum Geschäftsjahr 2022 wurde auf der Hauptversammlung 2023 mit einer Mehrheit von 90,6 Prozent des vertretenen Kapitals gebilligt. Es bestand daher kein Anlass, die Berichterstattung oder die Anwendung des Vergütungssystems zu hinterfragen bzw. Anpassungen vorzunehmen.

Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes, insbesondere den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), und orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022.

### **Zusammenfassung wesentlicher Aspekte des Geschäftsjahrs 2023 aus Sicht der Vergütung**

Das Geschäftsjahr 2023 war aus Vergütungssicht nicht erfolgreich. Die Entwicklung von Umsatz, Ergebnis und Free Cashflow hat dazu geführt, dass die für den Kurzfristbonus festgesetzten Ziele nicht erreicht wurden.

Da sich die Geschäftsentwicklung der letzten Jahre nicht auf den Kursverlauf der FP-Aktie ausgewirkt hat, wurde kein Vorteil aus den langfristigen Incentivierungen (LTI 1), die an die Kursentwicklung gekoppelt sind, erzielt. Der auf Nachhaltigkeitsziele abgestellte LTI 2 wird während der Laufzeit nicht unterjährig überprüft.

Die Ausgestaltung der Incentivierung setzt nach Ansicht des Aufsichtsrats auf ein ausgewogenes Gewicht zwischen kurzfristigen, jährlichen Erfolgen und der mehrjährigen nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft. Über die erste Komponente des LTI, virtuelle Aktienoptionen, die frühestens nach vier Jahren ausgeübt werden können, partizipiert das Vorstandsmitglied an der Steigerung des Aktienkurses. Die zweite Komponente des LTI bezieht sich auf Nachhaltigkeitskriterien und berücksichtigt damit die wachsende Bedeutung von Environment, Social and Governance („ESG“-Kriterien bei der Unternehmensführung.

### **Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2023**

Seit der Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat wird das aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand von der Gesellschaft beim Neuabschluss und bei Verlängerungen von Vorstandsdienstverträgen berücksichtigt. Das Vergütungssystem fand keine Anwendung auf die Vergütung der im Geschäftsjahr 2021 bestellten Mitglieder des Vorstands, da ihre Verträge vor der Beschlussfassung über das neue Vergütungssystem abgeschlossen wurden.

Sofern Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 162 AktG im Geschäftsjahr 2023 einzelne Vergütungen gewährt wurden, die in früheren Geschäftsjahren unter dem seinerzeit geltenden Vergütungssystem zugesagt worden waren, werden diese ebenfalls dargestellt und erläutert.

Das Vergütungssystem für Vorstände der Francotyp-Postalia Holding AG wird gemäß § 120a AktG durch den Aufsichtsrat überprüft, insbesondere im Rahmen von Vertragsverhandlungen mit bestehenden oder zukünftigen Mitgliedern des Vorstands. 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. Es soll eine regelmäßige Überprüfung stattfinden, wobei eine kalendarische Festlegung nicht erfolgte.

## Angaben zu den Vergütungsbestandteilen

Die folgende Darstellung bezieht sich auf das durch die Hauptversammlung 2021 gebilligte Vergütungssystem des Vorstands. Sofern die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 von diesen Erläuterungen abweicht, wird dies bei der individuellen Darstellung der konkreten Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr erläutert.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen. Indem die Vergütung sowohl an die kurzfristige als auch an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt ist, soll eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung unterstützt werden. Durch die Wahl geeigneter Leistungskriterien werden gleichzeitig wichtige Anreize für die Umsetzung der strategischen Neuausrichtung der Gruppe gesetzt.

Als erfolgsunabhängige Festvergütung erhalten die Mitglieder des Vorstands ein Jahresfixgehalt in zwölf gleichen monatlichen Raten. Dies stellt gemäß Auffassung des Aufsichtsrates ein sicheres und planbares Einkommen dar. Zusätzlich erhalten sie Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, beispielsweise einen Dienstwagen und Versicherungsprämien.

Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile setzen sich aus der kurzfristigen variablen Vergütung (Short-Term-Incentive, „STI“) und der langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive, „LTI“) zusammen. Die kurzfristige Komponente hat einen Bemessungszeitraum von einem Jahr und steht im Zusammenhang mit zwei bis vier Kennzahlen auf der Basis des vom Aufsichtsrat gebilligten Budgets des jeweiligen Geschäftsjahres.

Die langfristige Komponente (LTI) besteht aus zwei Bestandteilen und hat einen Bemessungszeitraum von vier Jahren, um eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu fördern. Die erste Komponente des LTI sind virtuelle Aktienoptionen, die dem Vorstandsmitglied zu einem Basispreis zugeteilt werden und die mit einem prozentualen Anteil selbst erworbener und gehaltener Aktien verbunden sein können. Die virtuellen Aktienoptionen können frühestens nach vier Jahren ausgeübt werden (Vesting), sodass das Vorstandsmitglied entsprechend über die Differenz zwischen Basispreis und Ausübungspreis an der Steigerung des Aktienkurses partizipiert.

Die zweite Komponente des LTI bezieht sich auf zwei gleichwertig vereinbarte Nachhaltigkeitskriterien. Die Erfüllung dieser Komponente wird in bar vergütet. Das erste Kriterium ist die erfolgreiche Aufrechterhaltung bzw. Re-Zertifizierung von fünf ISO-Zertifizierungen über den gesamten Zeitraum. Das zweite Kriterium ist die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen um bestimmte Zielwerte, im Vergleich zu Beginn und Ende des Bonuszeitraums, die vertraglich vereinbart wurden. Die Mitglieder des Vorstands erhalten auf diese zweite LTI-Komponente Abschlagszahlungen, die nach dem Bemessungszeitraum verrechnet werden.

Der Aufsichtsrat legt für die Vorstandsmitglieder die konkrete Zielvergütung sowie die Leistungskriterien für die im Vergütungssystem vorgesehenen variablen Vergütungsbestandteile für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr fest. Mindestens 80 Prozent der geplanten Zielgrößen müssen erreicht werden, um einen Anspruch auf die vereinbarten Bonuskomponenten zu haben. Eine Zielerreichung von 120 Prozent bildet die Obergrenze (Cap).

Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung übersteigt den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung an der Zielgesamtvergütung.

## GESAMTÜBERSICHT VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	
Festvergütung	Feste (fixe) Vergütung, die monatlich anteilig als Gehalt gezahlt wird
Nebenleistungen	Dienstwagen, Versicherungsprämien; weitere einmalige oder zeitlich begrenzte (Übergangs-)Leistungen bei Neueintritten mit ausdrücklichem Beschluss des Aufsichtsrates möglich
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>	
Short-Term-Incentive (STI)	<ul style="list-style-type: none"><li>Jahresbonusmodell: Grundlage für die Zielerreichung: eine vom Aufsichtsrat jährlich neu zu bestimmende oder bereits festgelegte gesonderte Anzahl an Key Performance Indikatoren („KPI“) für jedes Vorstandsmitglied, die jeweils gleichwertig zu berücksichtigen sind (mind. 2 KPI, max. 4 KPI)</li><li>Cap: 120 % des Zielbetrags</li></ul>
Long-Term-Incentive (LTI)	<ul style="list-style-type: none"><li>Nachhaltigkeitskomponente 1: virtuelle Aktienoptionen („virtuelle AO“)</li><li>Zuteilung von virtuellen AO mit Bestellung zum Vorstand</li></ul>

- 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: Zahlungsbetrag = Differenz zw. Ausübungspreis und Basispreis multipliziert mit der Stückzahl an zugeteilten virtuellen AO (keine Mindesthürde)
- Cap Zahlungsbetrag 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 CO<sub>2</sub>-Emissionen
- Jährliche Abschlagszahlungen auf vermeintlichen Zahlungsbetrag
- 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

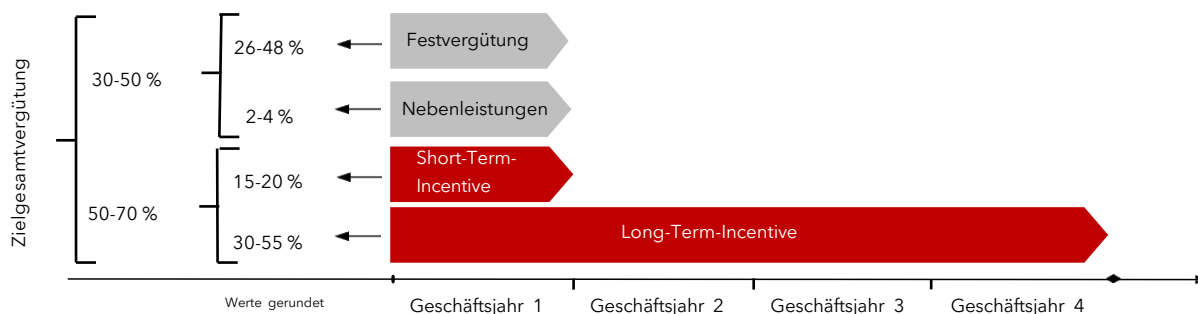
Malus- und Clawback Regelung

Malus:  
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

**Festsetzung der Zielvergütung**

**ZIELGESAMTVERGÜTUNG**



Der Anteil der erfolgsunabhängigen Vergütung soll gemäß gebilligtem Vergütungssystem ca. 30-50 Prozent der Zielgesamtvergütung ausmachen. Die Festvergütung trägt ca. 26-48 Prozent zur Zielgesamtvergütung bei und die regulären Nebenleistungen im Normalfall ca. 2-4 Prozent.

Die erfolgsabhängige Vergütung soll insgesamt ca. 50-70 Prozent der Zielgesamtvergütung ausmachen, 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 Prozent, während rund 30-55 Prozent 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.

Die vorgesehene Zielvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 und den jeweiligen Anteil der Vergütungskomponenten an der Gesamtvergütung zeigt die folgende Tabelle:

#### ZIELVERGÜTUNG DES VORSTANDS

	Carsten Lind CEO bis 1. März 2024		Ralf Spielberger CFO seit 1. Oktober 2022	
	2023 in T€	2023 in %	2023 in T€	2023 in %
<b>Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2023</b>				
<b>Grundvergütung</b>	420	62%	250	57%
+ Nebenleistungen	33	5%	35	8%
<b>= Summe feste Vergütung</b>	453	67%	285	65%
<b>Variable Vergütung</b>				
+ kurzfristige variable Vergütung für 2023	180	27%	125	29%
+ langfristige variable Vergütung (LTI 2)-jährliche Abschlagszahlung	40	6%	28	6%
<b>= Summe variable Vergütung</b>	220	33%	153	35%
<b>= Gesamtvergütung</b>	673	100%	438	100%
Anteil der festen Vergütung in %	67,3%		65,1%	
Anteil der variablen Vergütung in %	32,7%		34,9%	

Bei der Festlegung der Zielvergütung wurde eine 100-prozentige Zielerreichung der variablen Vergütungsbestandteile zugrunde gelegt.

Die aktuellen Mitglieder des Vorstands haben keine Versorgungszusagen erhalten.

#### Angaben zu Aktien und Aktienoptionen

Die Mitglieder des Vorstands erhalten keine Vergütungskomponenten in Form von Aktien oder Optionen auf Aktien der Francotyp-Postalia Holding AG. Die langfristige variable Vergütung des Vorstands steht über virtuelle Aktienoptionen im Zusammenhang mit der Aktienkursentwicklung der Francotyp-Postalia Holding AG.

Als Bestandteil der Vergütungskomponente LTI 1 besteht für Herrn Lind und Herrn Spielberger die Verpflichtung, 8 Prozent der zugeteilten virtuellen Aktienoptionen als Aktien der Gesellschaft zu erwerben und ab dem Erwerb für 4 Jahre zu halten (Share Ownership Guidelines).

#### AKTIENBESITZ DER VORSTANDSMITGLIEDER

	Stand 31.12.2023 - Anzahl Aktien	in % des gezeichneten Kapitals
Carsten Lind	48.000	0,29
Ralf Spielberger	23.500	0,14

#### Angaben zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder stellt sicher, dass besondere Leistungen gemäß Auffassung des Aufsichtsrats angemessen honoriert werden und Zielverfehlungen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen. Darüber hinaus sehen die Dienstverträge der aktuellen Vorstandsmitglieder vor, dass ihnen im Falle der vorzeitigen Beendigung aufgrund einer schwerwiegenden Pflichtverletzung kein Langfristbonus zusteht und hierauf eventuell erhaltene Abschlagszahlungen zurückerstattet werden müssen. Im Geschäftsjahr 2023 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert oder einbehalten.

### Angaben zu Abweichungen vom Vergütungssystem 2023

Die Gesellschaft hat mit Carsten Lind einen Dienstvertrag geschlossen, bevor das aktuelle Vergütungssystem beschlossen wurde. Es findet folglich nicht in jeder Hinsicht Anwendung auf diesen Vertrag. So ist es dem Aufsichtsrat beispielsweise möglich, Effekte auf den Langfristbonus aus Kapitalmaßnahmen, die im Bemessungszeitraum durchgeführt werden, auszugleichen.

### Angaben zur Umsetzung des Beschlusses der Hauptversammlung

Das Vergütungssystem für den Vorstand wird beim Neuabschluss und bei Verlängerungen von Vorstandsdienstverträgen, welche mit der Gesellschaft abgeschlossen werden, berücksichtigt. Auf die Vergütung von Carsten Lind findet es daher noch keine vollständige Anwendung.

### Gewährte und geschuldete Vergütung

Die den jeweiligen Vorständen der Gesellschaft gewährte und geschuldete Vergütung stellt sich für die einzelnen Komponenten wie folgt dar. Da die gewährte und geschuldete Vergütung nicht immer mit einer Zahlung in dem jeweiligen Geschäftsjahr einhergeht, wird der STI für das Geschäftsjahr berichtet, indem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde. Der LTI 1, also die virtuellen Aktienoptionen werden im Jahr der Ausgabe mit einem rein rechnerischen Wert aus der Anzahl der ausgegebenen virtuellen Optionen multipliziert mit dem beizulegenden Zeitwert zum Gewährungszeitpunkt angegeben. Der LTI 2 wird mit den jährlichen Abschlagszahlungen berichtet, und nach Erreichen des vierjährigen Bonuszeitraums wird die Differenz über die tatsächliche Zielerreichung abzüglich der bereits geleisteten Abschlagszahlungen berichtet.

### VERGÜTUNG DES VORSTANDS (GEWÄHRT UND GESCHULDET)

Aktive Mitglieder des Vorstands  
am 31.12.2023

in €	Carsten Lind CEO seit 01.06.2020 bis 1. März 2024		Ralf Spielberger CFO seit 1. Oktober 2022	
	2023	2022	2023	2022
Festvergütung	420.000	411.667	250.000	62.500
Nebenleistungen	32.877	30.790	35.349	13.421
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>452.877</b>	<b>442.457</b>	<b>285.349</b>	<b>75.921</b>
langfristige variable Vergütung (LTI 1)	-	-	-	197.161
langfristige variable Vergütung (LTI 2)- jährl. Abschlagszahlung	40.000	40.000	28.000	7.000
Einjährige variable Vergütung (Bonus)	-	360.000	-	32.569
Einjährige variable Vergütung (Ermessenstantieme)	-	83.363	-	-
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>40.000</b>	<b>483.363</b>	<b>28.000</b>	<b>236.730</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>492.877</b>	<b>925.820</b>	<b>313.349</b>	<b>312.650</b>
Anteil der festen Vergütung in %	91,9%	47,8%	91,1%	24,3%
Anteil der variablen Vergütung in %	8,1%	52,2%	8,9%	75,7%

### Angaben zur Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat 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,- Euro brutto, für die

ordentlichen Vorstandsmitglieder auf je 1.900.000,- Euro brutto.

Die Überprüfung der Einhaltung der Maximalvergütung ist nicht möglich, wenn sie noch vom Zufluss variabler Vergütungsbestandteile in zukünftigen Jahren abhängt. Über die Einhaltung der Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2023 kann deshalb über keines der gegenwärtig aktiven Vorstandsmitglieder berichtet werden.

## Erläuterungen zu den variablen Vergütungsbestandteilen

### I. Carsten Lind, Vorsitzender des Vorstands

Der Aufsichtsrat hat mit Herrn Lind Ziele für den Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2023 vereinbart, die sich auf den Konzernumsatz und das EBITDA beziehen. Voraussetzung für den Jahresbonus ist eine Zielerreichung von mehr als 80 Prozent. Bei einer Zielerreichung von 100 Prozent beträgt der Jahresbonus 180.000 Euro.

Das Cap (120-prozentige Zielerreichung) liegt bei einem Bonusbetrag von 360.000 Euro. Die Auszahlung der Jahresboni erfolgt in dem Monat, der auf die Beschlussfassung der Hauptversammlung über den Jahresabschluss folgt und ist folglich in die Tabelle als „gewährt“ eingeflossen. Die Berechnung des Bonus erfolgte gemäß folgender Darstellung:

#### BERECHNUNG DES BONUS | CARSTEN LIND

KPI	Ziel	IST	Gewichtung	Zielerreichung in %	Anteil Bonus
Umsatz	254,1 Mio. Euro	241,8 Mio Euro	50 %	<40 %	0 €
EBITDA	30,4 Mio. Euro	31,0 Mio. EUR	50 %	>150 %	0 €
<b>Summe</b>			<b>100 %</b>	<b>&lt;80 %</b>	<b>0 €</b>

Herrn Lind wurden als LTI, erste Komponente, zu Beginn des vierjährigen Bonuszeitraums am 1. Juni 2020 insgesamt 350.000 virtuelle Aktienoptionen zu einem Basispreis von 3,60 Euro zugeteilt. Jeweils ein Viertel der virtuellen Aktienoptionen wird nach 12, 24, 36 und 48 Monaten unverfallbar. In Abhängigkeit vom Ausübungspreis, der keine Mindesthürde erfüllen muss, und dem Zeitpunkt der Ausübungserklärung ist eine Feststellung der Höhe des LTI erst später möglich. Der Betrag ist auf 15 Euro je virtueller Aktienoption begrenzt (Cap). Die Aktienoptionen wurden im Geschäftsjahr 2020 zu einem beizulegenden Zeitwert (fair value at grant) in Höhe von 221 TEUR zugeteilt. Die Neubewertung gem. IFRS 2.30 zum Abschlussstichtag ergab einen beizulegenden Zeitwert in Höhe von 121 TEUR. Die Bewertungsänderung wurde erfolgswirksam erfasst. Gleichzeitig wurde im Jahresabschluss 2023 die entsprechende Rückstellung um 30 TEUR aufwandswirksam erhöht.

Ferner wurden weitere 50.000 virtuelle Aktienoptionen zugesagt, die mit dem Ausbau des digitalen Geschäfts im Verhältnis zu den Gesamtumsätzen verknüpft waren. Dieses Ziel wurde verfehlt, so dass die endgültige Zuteilung der virtuellen Aktienoptionen nicht erfolgte.

Des Weiteren wurden mit Herrn Lind Nachhaltigkeitsziele vereinbart. Diese ESG-Kriterien beziehen sich zur Hälfte auf die erfolgreiche Re-Zertifizierung von fünf ISO-Zertifizierungen und zur Hälfte auf die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen. Auf die vereinbarten LTI-Ziele dieser zweiten Komponente (ESG) erhält Herr Lind jährliche Abschlagszahlungen in Höhe von 40.000 Euro, die am Ende des Bemessungszeitraums von vier Jahren verrechnet werden. Voraussetzung ist eine Zielerreichung von mehr als 80 Prozent. Bei einer Zielerreichung von 100 Prozent beträgt dieser LTI 280.000 Euro.

Das Cap (120-prozentige Zielerreichung) liegt bei einem Bonusbetrag von 560.000 Euro. Die Auszahlung erfolgt in dem Monat, nachdem der Bonuszeitraum abgelaufen ist und die Erreichung der vereinbarten Ziele ermittelt werden konnte, voraussichtlich also im Geschäftsjahr 2025.

Der Aufsichtsrat hat also die Vergütung sowohl an die kurzfristige als auch an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt, so dass sie eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung unterstützt. Durch die nach Auffassung des Aufsichtsrates getroffene Auswahl geeigneter Leistungskriterien wurden gleichzeitig wichtige Anreize für die Umsetzung der strategischen Neuausrichtung der Gruppe gesetzt. Durch die Verknüpfung des LTI 1 mit der Entwicklung des Aktienkurses ist außerdem eine hohe Übereinstimmung des Interesses mit dem der Aktionäre gegeben.

### II. Ralf Spielberger, Finanzvorstand

Der Aufsichtsrat hat mit Herrn Spielberger Ziele für den Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2023 vereinbart, die sich auf den Konzernumsatz, das EBITDA, den Free Cashflow sowie auf individuelle Ziele betreffend die budget- und zeitplangerechte Umsetzung des „One ERP/CRM-Projektes“ beziehen. Voraussetzung für diesen Jahresbonus ist eine Zielerreichung verschiedener vereinbarter KPIs von kumuliert mehr als 80 Prozent. Bei einer Zielerreichung von 100 Prozent beträgt der Jahresbonus 125.000 Euro. Das Cap (120-prozentige Zielerreichung) entspricht einem Bonusbetrag von 150.000 Euro. Die Auszahlung des Jahresbonus bzw. des anteiligen Jahresbonus erfolgt in dem Monat, der auf die Beschlussfassung der Hauptversammlung über den Jahresabschluss folgt und ist folglich in die Tabelle als „gewährt“ eingeflossen.

Herrn Spielberger wurden als LTI, erste Komponente, zu Beginn des vierjährigen Bonuszeitraums am 1. Oktober 2022 insgesamt 240.000 virtuelle Aktienoptionen zu einem Basispreis von 3,10 Euro zugeteilt. Jeweils ein Viertel der virtuellen Aktienoptionen wird nach 12, 24, 36 und 48 Monaten unverfallbar. In Abhängigkeit vom Ausübungspreis, der keine Mindesthürde erfüllen muss, und dem Zeitpunkt der Ausübungserklärung ist eine Feststellung der Höhe des LTI erst später möglich. Der Betrag ist auf 15 Euro je virtueller Aktienoption begrenzt (Cap). Die Aktienoptionen wurden im Geschäftsjahr 2022 zu einem beizulegenden Zeitwert (fair value at grant) in Höhe von 197 TEUR zugeteilt. Die Neubewertung gem. IFRS 2.30 zum Abschlussstichtag ergab einen beizulegenden Zeitwert in Höhe von 153 TEUR. Die Bewertungsänderung wurde erfolgswirksam erfasst. Zugleich wurde die entsprechende Rückstellung im Jahresabschluss 2023 aufwandswirksam um 38 TEUR erhöht.

Des Weiteren wurden mit Herrn Spielberger Nachhaltigkeitsziele vereinbart. Diese ESG-Kriterien beziehen sich zur Hälfte auf die erfolgreiche Re-Zertifizierung von fünf ISO-Zertifizierungen und zur Hälfte auf die Reduktion der CO2-Emissionen. Auf die

vereinbarten LTI-Ziele dieser zweiten Komponente (ESG) erhält Herr Spielberger jährliche Abschlagszahlungen in Höhe von 28.000 Euro, die am Ende des Bemessungszeitraums von vier Jahren verrechnet werden. Voraussetzung ist eine Zielerreichung von mehr als 80 Prozent. Bei einer Zielerreichung von 100 Prozent beträgt dieser LTI 195.000 Euro. Das Cap (120-prozentige Zielerreichung) liegt bei einem Bonusbetrag von 234.000 Euro. Die Auszahlung erfolgt in dem Monat, nachdem der Bonuszeitraum abgelaufen ist und die Erreichung der vereinbarten Ziele ermittelt werden konnte, voraussichtlich also im Geschäftsjahr 2026.

Der Aufsichtsrat hat also die Vergütung sowohl an die kurzfristige als auch an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt, so dass sie eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung unterstützt. Durch die nach Auffassung des Aufsichtsrates getroffene Auswahl geeigneter Leistungskriterien wurden gleichzeitig wichtige Anreize für die Umsetzung der Unternehmensstrategie der Gruppe gesetzt. Durch die Verknüpfung des LTI 1 mit der Entwicklung des Aktienkurses ist außerdem eine hohe Übereinstimmung des Interesses mit dem der Aktionäre gegeben.

#### **BERECHNUNG DES BONUS | RALF SPIELBERGER**

<b>KPI</b>	<b>Ziel</b>	<b>IST</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Zielerreichung in %</b>	<b>Anteil Bonus</b>
Umsatz	254,1 Mio. Euro	241,8 Mio. Euro	25 %	<40 %	0 €
EBITDA	30,4 Mio. Euro	31,0 Mio. Euro	25 %	>150 %	0 €
Free Cashflow	12,8 Mio. Euro	9,1 Mio. Euro	25 %	>50 %	0 €
Budget ERP	13,9 Mio. Euro	13,2 Mio. Euro	12,5 %	100 %	0 €
Zeitplan ERP	Milestones gem. AR-Sitzung vom 1. Dezember 2022	Beurteilung Milestones	12,5 %	100 %	0 €
<b>Summe</b>			<b>100%</b>	<b>&lt;80%</b>	<b>0 €</b>

#### **Erläuterung der Angaben zu ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstandes**

Im Geschäftsjahr 2023 wurden an ehemalige Mitglieder des Vorstands Rentenzahlungen in Höhe von 64 TEUR (im Vorjahr 45 TEUR) gewährt.

#### **Leistungszusagen von Dritten**

Die Mitglieder des Vorstands haben keine Leistungszusagen von Dritten erhalten, weder konzernintern noch konzernextern, die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit als Vorstandsmitglieder der Francotyp-Postalia Holding AG stehen.

#### **Leistungen im Fall der vorzeitigen Beendigung**

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.

Scheidet ein Vorstandsmitglied aufgrund einer schwerwiegenden Pflichtverletzung aus seinem Dienstverhältnis aus („Bad-Leaver-Situation“), können auch die unverfallbaren sowie die bereits zur Ausübung fälligen virtuellen Aktienoptionen nicht mehr ausgeübt werden. Sämtliche virtuelle Aktienoptionen verfallen ersatzlos.

Sollte zukünftig ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit einem Mitglied des Vorstands vereinbart werden, würde die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet werden.

Erfolgt ein Widerruf der Bestellung gemäß § 84 Abs. 3 AktG innerhalb von drei Monaten nach dem Bekanntwerden eines Kontrollwechsels (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.

#### **Leistungen im Fall der regulären Beendigung**

Für den Fall der regulären Beendigung eines Vorstandsvertrags wurden keine separaten Regelungen vorgesehen und keine diesbezüglichen Vereinbarungen getroffen. Insbesondere wurden keine Leistungen der Gesellschaft für eine Altersversorgung zugesagt.

#### **Ausblick auf das Geschäftsjahr 2024 aus Vergütungssicht**

Der Aufsichtsrat hat keine Anpassungen der Vergütungshöhen oder Änderungen im Vergütungssystem beschlossen.

## **2. Vergütungssystem des Aufsichtsrats**

#### **Beschlussfassung über das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats**

Über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats beschließt die Hauptversammlung. Die Vergütung ist in § 17 der Satzung der Gesellschaft festgelegt. Vorstand und Aufsichtsrat überprüfen die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder regelmäßig. Kommen sie zu dem Ergebnis, dass eine Anpassung notwendig ist, schlagen sie sie der Hauptversammlung vor. Die letzte Änderung des Vergütungssystems wurde auf der Hauptversammlung 2022 mit einer Mehrheit von 99,69 Prozent des vertretenen Kapitals beschlossen.

#### **Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat**

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in der Satzung geregelt und gibt sowohl den abstrakten als auch den konkreten Rahmen für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vor. Hierdurch ist gewährleistet, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem entspricht.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht aus einer Grundvergütung sowie Zuschlägen, die für die Übernahme bestimmter Funktionen angesichts des damit zusätzlichen Arbeitsaufwands gewährt werden.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste jährliche Vergütung von 40.000 Euro (VJ: 40.000 Euro) für jedes volle Geschäftsjahr in diesem Amt. Für den Vorsitzenden beträgt die feste Vergütung 200 Prozent (VJ: 200 Prozent) der Vergütung der übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats. Der stellvertretende Vorsitzende erhält wie im Vorjahr keinen Zuschlag auf die Grundvergütung.

Aufgrund des damit regelmäßig verbundenen erhöhten Vorbereitungs- und Arbeitsaufwands und entsprechend der Empfehlung G.17 DCGK erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats je Mitgliedschaft in einem Ausschuss eine zusätzliche jährliche Vergütung von 10 Prozent der Grundvergütung, sofern ein solcher in dem betreffenden Geschäftsjahr mindestens zweimal getagt hat. Derzeit hat der Aufsichtsrat angesichts seiner Zahl von drei Mitgliedern keine Ausschüsse eingerichtet.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehört haben oder jeweils den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz des Aufsichtsrats nicht während eines vollen Geschäftsjahres innegehabt haben, erhalten die Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate.

Die Vergütung wird im letzten Monat des jeweiligen Geschäftsjahrs ausgezahlt.

Die Gesellschaft stellt den Mitgliedern des Aufsichtsrats Versicherungsschutz in einem für die Ausübung der Aufsichtsrats Tätigkeit angemessenen Umfang zur Verfügung und entrichtet die hierfür fälligen Prämien. Außerdem erstattet die Gesellschaft jedem Aufsichtsratsmitglied die ihm bei der Ausübung seines Amtes entstandenen angemessenen und nachgewiesenen Auslagen sowie die auf die Vergütung gegebenenfalls entfallende Umsatzsteuer.

Eine variable Vergütung, die vom Erreichen bestimmter Erfolge bzw. Ziele abhängt, ist für die Aufsichtsratsmitglieder nicht vorgesehen. Der Aufsichtsrat kann damit seine Entscheidungen zum Wohle der Gesellschaft und damit an einer

langfristigen Geschäftsstrategie und einer nachhaltigen Entwicklung ausrichten, ohne dabei anderweitige Motive zu verfolgen. Aufgrund der besonderen Art der Aufsichtsratsvergütung, welche sich wegen des aufsichtsrechtlichen Charakters grundlegend von der Tätigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Gesellschaft unterscheidet, erfolgt kein sogenannter vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung.

Die Hauptversammlung wird zukünftig mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder beschließen. Der Aufsichtsrat wird daher künftig mindestens alle vier Jahre eine Analyse seiner Vergütung vornehmen, um der Hauptversammlung gemeinsam mit dem Vorstand einen entsprechenden Beschlussvorschlag zu unterbreiten. Im Geschäftsjahr 2023 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten, wie in dem neu gefassten § 17 der Satzung der Gesellschaft geregelt, angewendet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere keine Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden darüber hinaus weder Kredite noch Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

#### Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die folgende Tabelle stellt die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im abgelaufenen Geschäftsjahr nach § 162 AktG dar, wobei die Vergütung dem Geschäftsjahr zugerechnet wird, in dem die zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist („erdienungsorientierte Sichtweise“):

#### VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS (GEWÄHRT UND GESCHULDET)

In €		2023	2022
Dr. Alexander Granderath	Mitglied seit 10.11.2020, Vors. d. AR bis 6.2.2024	80.000	80.000
Klaus Röhrig	Mitglied seit 01.04.2013	40.000	40.000
Johannes Boot	Mitglied seit 14.06.2023 Vors. d. AR seit 6.2.2024	21.918	0
Lars Wittan	Mitglied bis 14.06.2023	18.082	40.000
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>160.000</b>	<b>160.000</b>

#### Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile der Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnenden kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile. So entspricht auch die Vergütung der Arbeitnehmer - im Einklang mit der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats - im Grundsatz der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Für die Vergütung der Arbeitnehmer (ohne Auszubildende und Aushilfen) wurde auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeiter der Gruppe in Deutschland im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt.

<b>Gegenwärtige Vorstandsmitglieder</b>	
Carsten Lind	-46,8
Ralf Spielberger	0,2
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>	
Martin Geisel (bis 30.9.2022)	-100,0
Ehemalige Vorstandsmitglieder, die länger als vor 10 Jahren ausgeschieden sind	42,2
<b>Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder</b>	
Dr. Alexander Granderath	0,0
Klaus Röhrig	0,0
Johannes Boot	100,0
Lars Wittan (bis 14.06.2023, danach ehemaliges Aufsichtsratsmitglied)	-54,8
<b>Entwicklung der Gesellschaft</b>	
Jahresüberschuss der Francotyp-Postalia Holding AG (HGB) <sup>1)</sup>	n.a. <sup>1)</sup>
EBITDA des FP-Konzerns (IFRS)	12,3
<b>Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer 2023 zu 2022</b>	
	6,0
<b>Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer 2022 zu 2021</b>	
	5,1
<b>Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer 2021 zu 2020</b>	
	2,6

<sup>1)</sup> Der Jahresüberschuss der Francotyp-Postalia Holding AG belief sich 2022 auf -2,1 Mio. Euro und 2023 auf 26,7 Mio. Euro.

Die Angaben zur Vergütung der Vorstandsmitglieder stellen auf die gewährte und geschuldete Vergütung ab.

Lars Wittan ist im Geschäftsjahr 2023 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. Johannes Boot ist neues Mitglied des Aufsichtsrats.

Berlin, den 30. April 2024



Friedrich G. Conzen  
CEO



Ralf Spielberger  
Vorstand



Johannes Boot  
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Klaus Röhrig  
Aufsichtsrat

Dr. Alexander Granderath  
Aufsichtsrat