

# VERGÜTUNGS- BERICHT

der Francotyp-Postalia Holding AG  
für das Geschäftsjahr 2024

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 2024 dargestellt und erläutert. Da noch relevant für die ersten Monate des Geschäftsjahres, wird auch das auf der Hauptversammlung am 16. Juni 2021 beschlossene Vergütungssystem (*Vergütungssystem 2021*) für den Vorstand und das auf der Hauptversammlung am 15. Juni 2022 beschlossene Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in seinen Grundzügen dargestellt. Das aktualisierte Vergütungssystem für den Vorstand, das von der Hauptversammlung am 25. Juni 2024 beschlossen wurde, wird ebenfalls dargestellt (*Vergütungssystem 2024*). Der Vergütungsbericht wurde vom Wirtschaftsprüfer gemäß § 162 Abs. 3 AktG formell geprüft. Der Vermerk zur Prüfung ist diesem Bericht beigelegt.

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 2024 beschließt, zur Billigung vorgelegt werden.

## **1. Vergütungssystem des Vorstands (2021)**

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

Das 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 2023 wurde auf der Hauptversammlung 2024 mit einer Mehrheit von 89,3 Prozent des vertretenen Kapitals gebilligt. Es bestand daher kein Anlass, die Berichterstattung oder die Anwendung des Vergütungssystems zu hinterfragen bzw. Anpassungen vorzunehmen.

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

### **Zusammenfassung wesentlicher Aspekte des Geschäftsjahrs 2024 aus Sicht der Vergütung**

Der Geschäftsverlauf im Geschäftsjahr 2024 hatte keinen Einfluss auf die Vergütung der Vorstandsmitglieder, da keine individuellen Ziele für die kurzfristige Incentivierung vereinbart 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; lediglich für Carsten Lind wurde im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden eine Schlussabrechnung vorgenommen.

Die Ausgestaltung der Incentivierung setzte 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, kann das Vorstandsmitglied an der Steigerung des Aktienkurses partizipieren. Die zweite Komponente des LTI bezog sich auf Nachhaltigkeitskriterien und berücksichtigte damit die wachsende Bedeutung von Environment, Social and Governance („ESG“)-Kriterien bei der Unternehmensführung.

### **Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2024**

Seit der Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat wird das jeweils aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand von der Gesellschaft beim Neuabschluss und bei Verlängerungen von Vorstandsdienstverträgen berücksichtigt. Das Vergütungssystem fand keine Anwendung auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds Carsten Lind, da sein Vertrag vor der Beschlussfassung über das Vergütungssystem abgeschlossen wurde.

Sofern Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 162 AktG im Geschäftsjahr 2024 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 (*Vergütungssystem 2021*). Sofern die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 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 Indicators („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)	<p>Nachhaltigkeitskomponente 1: virtuelle Aktienoptionen ("virtuelle AO")</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Zuteilung von virtuellen AO mit Bestellung zum Vorstand</li> <li>Anzahl der zuzuteilenden Optionen ist in das billige Ermessen des Aufsichtsrats gestellt; es können Zusatzoptionen für die Erreichung von bestimmten Zusatzzielen gewährt werden</li> <li>Verpflichtung des Vorstands, einen prozentualen Teil der virtuellen Aktienoptionen als echte Aktien zu erwerben (Haltefrist: 4 Jahre)</li> <li>Ausübung der virtuellen Option nach Ablauf von 4 Jahren (Sperrfrist)</li> <li><u>Ausübungspreis</u>: Arithmetisches Mittel der Xetra-Schlusskurse der letzten 90 Handelstage vor Ausübung</li> </ul>

- **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 CO<sub>2</sub>-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

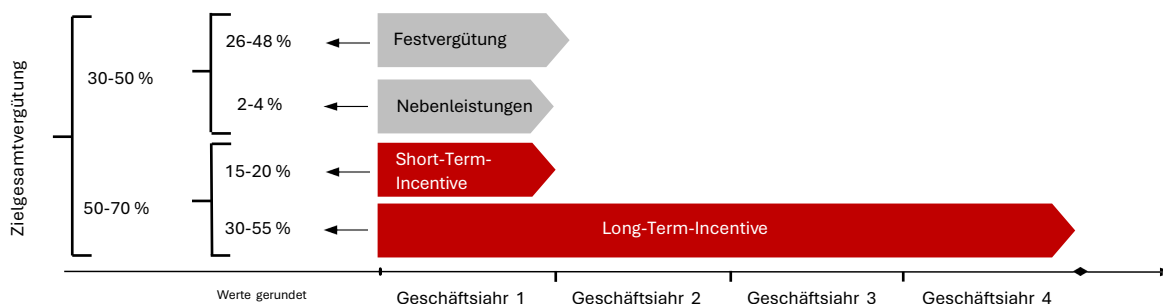
Malus- und Clawback Regelung

**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 des Vergütungssystems 2021 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.

## 2. Vergütungssystem des Vorstands (2024)

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

Das 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 beschlossen und von der Hauptversammlung am 16. Juni 2024 mit einer Mehrheit von 88,2 Prozent des vertretenen Kapitals gebilligt. Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes, insbesondere den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrecherichtlinie (ARUG II), und orientierte sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022.

### Angaben zu den Vergütungsbestandteilen

Die folgende Darstellung bezieht sich auf das durch die Hauptversammlung 2024 gebilligte Vergütungssystem (*Vergütungssystem 2024*) des Vorstands. Sofern die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 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 können sie einmalig oder wiederholt Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, beispielsweise einen Dienstwagen und Versicherungsprämien, erhalten.

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 Höhe der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bestimmt sich anhand der vom Aufsichtsrat festgelegten finanziellen und nicht-finanziellen Ziele.

Die kurzfristige Komponente hat einen Bemessungszeitraum von einem Jahr und ihre Bemessungsfaktoren 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.

Die langfristige Komponente (LTI) besteht aus Phantom Shares, die zu mindestens 80 Prozent die Entwicklung des Total Shareholder Returns als finanzielles Erfolgsziel und zu bis zu 20 Prozent die Erfüllung eines oder mehrerer festzusetzender ESG-Ziele als nichtfinanzielles Erfolgsziel abbilden.

Die Phantom Shares werden dem Vorstandsmitglied zu einem Basispreis zugeteilt und können mit einem Anteil selbst erworbener und gehaltener Aktien verbunden sein. Die Wartezeit zur Ausübung wird im Dienstvertrag festgelegt und beträgt in der Regel vier Jahre. Bis zu 20 Prozent des Auszahlungsbetrags je Phantom Share (brutto) berechnen sich nach dem Grad der Erreichung der festgesetzten ESG-Ziele.

Der Aufsichtsrat legt für die Vorstandsmitglieder die konkrete Zielvergütung 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. Der Anteil der erfolgsunabhängigen Vergütung soll gemäß des Vergütungssystems 2024 ca. 30-40 Prozent der Zielgesamtvergütung ausmachen. Die erfolgsabhängige Vergütung soll insgesamt ca. 60-70 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 5-15 Prozent, während rund 45-65 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.

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

Die vorgesehene Zielvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 und den jeweiligen Anteil der Vergütungskomponenten an der Gesamtvergütung zeigt die folgende Tabelle:

#### ZIELVERGÜTUNG DES VORSTANDS

	Friedrich G. Conzen CEO seit 01. März 2024		Ralf Spielberger CFO bis 24. September 2024		Carsten Lind CEO bis 29. Februar 2024	
	2024 in T€	2024 in %	2024 in T€	2024 in %	2024 in T€	2024 in %
<b>Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2024</b>						
<b>Grundvergütung</b>	221	85,3%	250	57,3%	175	24,9%
+ Nebenleistungen	5	1,9%	33	7,6%	14	2,0%
<b>= Summe feste Vergütung</b>	226	87,3%	283	64,9%	189	26,9%
<b>Variable Vergütung</b>						
+ kurzfristige variable Vergütung für 2024	29	11,2%	125	28,7%	75	10,7%
+ langfristige variable Vergütung (LTI 2)	4	1,5%	28	6,4%	439	62,4%
<b>= Summe variable Vergütung</b>	33	12,7%	153	35,1%	514	73,1%
<b>= Gesamtvergütung</b>	259	100%	436	100%	703	100%
Anteil der festen Vergütung in %	87,0%		65,0%		25,0%	
Anteil der variablen Vergütung in %	13,0%		35,0%		75,0%	

Die dargestellte Zielvergütung entspricht der vertraglich vorgesehenen Vergütung für die planmäßige Laufzeit der jeweiligen Vorstandsverträge. 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 Phantom Shares im Zusammenhang mit der Aktienkursentwicklung der Francotyp-Postalia Holding AG.

Als Bestandteil der Vergütungskomponente LTI 1 bestand 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). Beide sind im Geschäftsjahr 2024 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Herr Conzen hat keine Aktien des Unternehmens erworben.

#### 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 sieht der Dienstvertrag des aktuellen Vorstandsmitglieds vor, dass der Aufsichtsrat im Falle einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verletzung der Dienstpflichten während des für die variable Vergütung maßgeblichen Bemessungszeitraums – also beim STI während des jeweiligen Geschäftsjahres und beim LTI während des vierjährigen Bemessungszeitraums – den Auszahlungsbetrag um bis zu 100 Prozent kürzen kann. Wird der Malus-Tatbestand erst nachträglich bekannt, kann der Aufsichtsrat auch einen bereits ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteil ganz oder teilweise zurückfordern, sofern der Auszahlungszeitpunkt weniger als drei Jahre zurückliegt. Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert oder einbehalten.

#### Angaben zu Abweichungen vom Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2024

Die Gesellschaft hatte mit Carsten Lind einen Dienstvertrag geschlossen, bevor das Vergütungssystem 2021 beschlossen wurde. Es fand folglich nicht in jeder Hinsicht Anwendung auf diesen Vertrag. Ferner hat die Gesellschaft mit Friedrich Conzen einen Dienstvertrag geschlossen, bevor das Vergütungssystem 2024 beschlossen wurde. Es fand folglich nicht in jeder Hinsicht Anwendung auf diesen Vertrag.

## 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 fand das Vergütungssystem 2021 daher noch keine vollständige Anwendung und auf die Vergütung von Friedrich Conzen fand das Vergütungssystem 2024 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 bzw. Phantom Shares 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 31.12.2024					frühere Mitglieder des Vorstands		
	Friedrich G. Conzen CEO seit 01.03.2024		Ralf Spielberger CFO seit 01.10.2022 bis 24.09.2024		Carsten Lind CEO seit 01.06.2020 bis 29.02.2024		Ralf Spielberger seit 25.09.2024 bis 31.12.2024	Carsten Lind seit 01.03.2024 bis 31.05.2024
	2024	2024	2023	2024	2023	2024	2024	
in €								
Festvergütung	220.833	187.500	250.000	70.000	420.000	62.500	105.000	
Nebenleistungen	4.595	26.987	35.349	7.890	32.877	5.990	6.067	
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>225.428</b>	<b>214.487</b>	<b>285.349</b>	<b>77.890</b>	<b>452.877</b>	<b>68.490</b>	<b>111.067</b>	
Einjährige variable Vergütung (STI)	29.166	-	-	25.000	-	-	-	
langfristige variable Vergütung (LTI 2)	4.166	28.000	28.000	439.167	40.000	-	-	
Abfindung	-	300.000	-	-	-	-	-	
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>33.332</b>	<b>328.000</b>	<b>28.000</b>	<b>464.167</b>	<b>40.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>258.760</b>	<b>542.487</b>	<b>313.349</b>	<b>542.057</b>	<b>492.877</b>	<b>68.490</b>	<b>111.067</b>	
Anteil der festen Vergütung in %	87,0%	40,0%	91,0%	14,0%	92,0%	100,0%	100,0%	
Anteil der variablen Vergütung in %	13,0%	60,0%	9,0%	86,0%	8,0%	0,0%	0,0%	

## Angaben zur Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG im Vergütungssystem 2024 eine Maximalvergütung festgelegt, welche den tatsächlich zufließenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung (Festvergütung + Nebenleistungen + Auszahlung aus STI + Auszahlung aus LTI) beschränkt. Laut Vergütungssystem 2024 beläuft sie sich für den Vorstandsvorsitzenden auf 4.000.000,- Euro brutto und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf je 2.000.000,- Euro brutto.

Die Maximalvergütung wurde bei den Vorstandsmitgliedern Carsten Lind und Ralf Spielberger im Geschäftsjahr 2024 eingehalten. 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 2024 kann deshalb für Friedrich Conzen noch nicht berichtet werden; die vertraglich vereinbarte Maximalvergütung beläuft sich auf 2.500.000,- Euro.

## Erläuterungen zu den variablen Vergütungsbestandteilen

### I. Friedrich Conzen, Alleinvorstand

Der Dienstvertrag von Herrn Conzen sieht einen Jahresbonus (STI) vor, der sich additiv auf zwei bis vier Kennzahlen des vom Aufsichtsrat genehmigten Budgets bezieht. Bei einer Zielerreichung von 100 Prozent beträgt der Jahresbonus 35.000 Euro. Voraussetzung für den Jahresbonus ist eine Zielerreichung von mehr als 80 Prozent, der Höchstbetrag (Cap) ist eine 120-prozentige Zielerreichung. Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat mit Herrn Conzen keine Ziele vereinbart. Zum Zeitpunkt der Berichterstellung gab es keine Vereinbarung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat über die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2024. Die Auszahlung der anteiligen Jahresboni für das Geschäftsjahr 2024 erfolgt in dem Monat, der auf die Beschlussfassung der Hauptversammlung über den Jahresabschluss folgt und ist folglich in die Tabelle als „gewährt“ eingeflossen.

Herrn Conzen wurden als LTI, erste Komponente, zu Beginn des vierjährigen Bonuszeitraums am 1. März 2024 insgesamt 300.000 virtuelle Aktienoptionen zu einem Basispreis von 3,50 Euro zugeteilt. Als Voraussetzung für diese Zuteilung der virtuellen Aktienoptionen hat Herr Conzen allerdings binnen eines Monats nach dem Zuteilungsdatum 8 Prozent der Anzahl der ihm zugeteilten virtuellen Aktienoptionen als echte Aktien zu erwerben und für eine Dauer von vier Jahren ab Erwerb bzw. - falls die Aktien bereits am Zuteilungsdatum gehalten werden - ab dem Zuteilungsdatum (Sperrfrist) zu halten. Herr Conzen hat keine Aktien erworben.

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 virtuellen Aktienoptionen wurden im Geschäftsjahr 2024 nicht zugeteilt, folglich wurde kein beizulegender Zeitwert (fair value at grant) ermittelt.

Des Weiteren wurden mit Herrn Conzen als LTI, zweite Komponente, 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 Conzen jährliche Abschlagszahlungen in Höhe von 5.000 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 50.000 Euro. Der maximale Auszahlungsbetrag aus der Nachhaltigkeitskomponente 2 ist insgesamt auf 120% des Zielwerts begrenzt. Die Auszahlung erfolgt in dem Monat, nachdem der Bonuszeitraum abgelaufen ist und die Erreichung der vereinbarten Ziele ermittelt werden konnte, voraussichtlich also im Geschäftsjahr 2028.

Insgesamt hat der Aufsichtsrat 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 Auswahl von geeigneten Leistungskriterien wurden nach Auffassung des Aufsichtsrates 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 bis 24. September 2024

Der Aufsichtsrat hat mit Herrn Spielberger keine Ziele für den Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2024 vereinbart. In der Aufhebungsvereinbarung zwischen dem Aufsichtsrat und Herrn Spielberger wurde einvernehmlich festgehalten, dass für das Geschäftsjahr 2024 kein Jahresbonus geschuldet wird.

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). Gemäß Aufhebungsvereinbarung wird der LTI bis zum Beendigungsdatum ordnungsgemäß abgerechnet. Herr Spielberger erhielt hieraus keine Zahlung. 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 0 TEUR. Die entsprechende Rückstellung wurde im Jahresabschluss 2024 erfolgswirksam aufgelöst.

Des Weiteren wurden mit Herrn Spielberger Nachhaltigkeitsziele vereinbart. In der Aufhebungsvereinbarung wurde einvernehmlich festgehalten, dass diese variable Vergütung nicht, auch nicht zeitanteilig, geschuldet wurde.

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.

### III. Carsten Lind, Vorsitzender des Vorstands bis 29. Februar 2024

Der Aufsichtsrat hat mit Herrn Lind keine Ziele für den Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2024 vereinbart. In der Aufhebungsvereinbarung wurde vereinbart, dass Herr Lind für das Geschäftsjahr 2024 einen ratierten Jahresbonus von 25.000 Euro erhält.

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 wäre eine Feststellung der Höhe des LTI erst später möglich. Der Betrag war 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 23 TEUR. Die Bewertungsänderung wurde erfolgswirksam erfasst. Gleichzeitig wurde im Jahresabschluss 2024 die entsprechende Rückstellung in Höhe von 85 TEUR erfolgswirksam aufgelöst. In der Aufhebungsvereinbarung wurde einvernehmlich vereinbart, dass auch das vierte Viertel der virtuellen Aktienoptionen ab dem 1. Juni 2024 unverfallbar und ausübbar geworden ist.

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. In der Aufhebungsvereinbarung wurde festgehalten, dass die Zielerreichung dieser Vergütungskomponente 120 Prozent beträgt und deshalb unter Anrechnung der bisherigen Abschlagszahlungen noch 439.167 Euro ausbezahlt werden.

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.

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

Im Geschäftsjahr 2024 wurden an ehemalige Mitglieder des Vorstands Rentenzahlungen in Höhe von 77 TEUR (im Vorjahr 64 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

Der Dienstvertrag endet im Falle des Widerrufs der Bestellung durch die Gesellschaft unter Berücksichtigung einer Auslaufzeit von drei Monaten zum Monatsende, gerechnet ab Zugang des Widerrufs des Vorstandsmitglieds.

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. In diesem Fall des Widerrufs hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine pauschale, am Tage der rechtlichen Beendigung fällige Abfindung in Höhe von 75% seiner letzten Jahresvergütung bestehend aus Festgehalt und Jahresbonus, jedoch ohne Langfristbonus und ohne sonstige Entgeltkomponenten seines Dienstvertrags, maximal insgesamt jedoch in Höhe der Festvergütungsansprüche für die restliche Vertragslaufzeit.

Im Falle einer sonstigen vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages ohne wichtigen Grund nach § 626 BGB können die Parteien gesonderte Regelungen treffen; dabei dürfen Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert einer wie vorstehend berechneten Jahresvergütung nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten. Für die Berechnung des Abfindungsanspruchs und des Abfindungs-Gaps ist auf die Gesamtvergütung (d.h. die Gesamtbezüge i. S. d. § 285 Nr. 9 a) HGB) 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 (sog. Change-of-Control) auf Betreiben eines neuen Mehrheitsgesellschafters und beruht der Widerruf nicht auf einem wichtigen Grund gemäß § 626 BGB, so erhöht sich der Abfindungsanspruch auf den Betrag der Jahresgesamtvergütung (d.h. die Gesamtbezüge i. S. d. § 285 Nr. 9 a) HGB) des letzten abgelaufenen Geschäftsjahres, maximal jedoch auf die Höhe der Vergütungsansprüche für die restliche Vertragslaufzeit.

Der Aufsichtsrat kann festlegen, dass ein Vorstandsmitglied, dass aufgrund einer schwerwiegenden Pflichtverletzung aus seinem Dienstverhältnis ausscheidet („Bad-Leaver-Situation“), auch die unverfallbaren sowie die bereits zur Ausübung fälligen virtuellen Aktienoptionen nicht mehr ausüben kann. Sämtliche virtuelle Aktienoptionen verfallen dann ersatzlos.

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

### **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 2025 aus Vergütungssicht**

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

## **3. 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 2024 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“):

<b>VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS (GEWÄHRT UND GESCHULDET)</b>			<b>2024</b>	<b>2023</b>
<b>€</b>				
Dr. Dirk Markus	Mitglied seit 25.06.2024, Vors. d. AR		41.644	0
Paul Owsianowski	Mitglied seit 25.06.2024		20.822	0
Dr. Martin Schoefer	Mitglied seit 25.06.2024		20.822	0
Dr. Alexander Granderath	Mitglied bis 25.06.2024		23.562	80.000
Klaus Röhrig	Mitglied bis 25.06.2024		19.507	40.000
Johannes Boot	Vors. d. AR bis 25.06.2024		34.959	21.918
Lars Wittan	Mitglied bis 14.06.2023		0	18.082
<b>Gesamtvergütung</b>			<b>161.315</b>	<b>160.000</b>

## Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

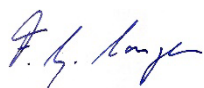
Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile der Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnenden kurzfristig 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.

Veränderung in %	2021 zu 2020	2022 zu 2021	2023 zu 2022	2024 zu 2023
<b>Gegenwärtige Vorstandsmitglieder</b>				
Friedrich G. Conzen (seit 01. März 2024)	n.a.	n.a.	n.a.	100,0
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>				
Ralf Spielberger (bis 24. September 2024)	n.a.	n.a.	0,2	94,8
Carsten Lind (bis 29. Februar 2024)	37,9	9,8	-46,8	32,4
Martin Geisel (bis 30.09.2022)	n.a.	11,9	n.a.	0,0
Patricius de Gruyter (bis 31. Mai 2021)	-55,8	-100,0	n.a.	0,0
Rüdiger A. Günther (bis 10. November 2020)	-1,9	-100,0	n.a.	0,0
Sven Meise (bis 11. Januar 2021)	-10,8	-100,0	n.a.	0,0
<b>Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder (seit 25.06.2024)</b>				
Dr. Dirk Markus	n.a.	n.a.	n.a.	100,0
Paul Owsianowski	n.a.	n.a.	n.a.	100,0
Dr. Martin Schoefer	n.a.	n.a.	n.a.	100,0
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</b>				
Dr. Alexander Granderath (bis 25. Juni 2024)	608,4	77,7	0,0	-70,5
Johannes Boot (bis 25. Juni 2024)	n.a.	n.a.	100,0	59,5
Klaus Röhrig (bis 25. Juni 2024)	-22,3	33,3	0,0	-51,2
Lars Wittan (bis 14. Juni 2023)	606,5	6,7	-54,8	-100,0
Botho Oppermann (bis 10. November 2020)	-100,0	n.a.	n.a.	0,0
Dr. Mathias Schindl (bis 10. November 2020)	-100,0	n.a.	n.a.	0,0
<b>Entwicklung der Gesellschaft</b>				
Jahresüberschuss der Francotyp-Postalia Holding AG (HGB) <sup>1)</sup>	360,0	-117,9	n.a.	-82,9
EBITDA des FP-Konzerns (IFRS)	111,1	49,6	12,3	-8,3
<b>Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer</b>	2,6	5,1	6,0	3,6

<sup>1)</sup> Der Jahresüberschuss der Francotyp-Postalia Holding AG belief sich 2023 auf 24,5 Mio. Euro und 2024 auf 4,2 Mio. Euro.

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

Berlin, den 24. April 2025



Friedrich Conzen

CEO



Dr. Dirk Markus

Vorsitzender des Aufsichtsrats

# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Francotyp-Postalia Holding AG, Berlin,

## Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Francotyp-Postalia Holding AG, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigelegten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

## Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

## Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen — beabsichtigten oder unbeabsichtigten — falschen Darstellungen ist.

## Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

## Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Berlin, den 24. April 2025

BDO AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Sartori

Wirtschaftsprüferin

gez. Behrendt

Wirtschaftsprüfer



Francotyp-Postalia Holding AG  
Prenzlauer Promenade 28, 13089 Berlin  
Tel: +49 (0) 30 220 660 410 · Mail: [ir@francotyp.com](mailto:ir@francotyp.com)

