

Francotyp-Postalia Holding AG:

Entwurf der Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex, zur Abgabe am 17. Januar 2022

Entsprechenserklärung

Entsprechenserklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Francotyp-Postalia Holding AG zum Deutschen Corporate Governance Kodex nach § 161 Aktiengesetz (AktG)

Vorstand und Aufsichtsrat der Francotyp-Postalia Holding AG erklären gemäß § 161 AktG, dass die Gesellschaft seit der letzten Abgabe der Entsprechenserklärung am 17. Januar 2021 den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK“) mit Ausnahme der nachfolgend dargelegten Abweichungen entsprochen hat und zukünftig entsprechen wird.

A.1: Berücksichtigung von Diversität bei der Besetzung von Führungspositionen

Durch entsprechende gesellschaftsinterne Richtlinien ist sichergestellt, dass die Besetzung von Führungspositionen diskriminierungsfrei erfolgt. Bei der Besetzung der Führungspositionen wird jedoch nicht gezielt auf Diversität geachtet.

B.1: Beachtung von Diversität bei der Zusammensetzung des Vorstands

Der Aufsichtsrat würde ein weibliches oder diverses Vorstandsmitglied begrüßen und bei gleicher Eignung vorrangig einstellen. Das Geschlecht und Diversität sind aus Sicht des Aufsichtsrats jedoch keine dominanten Auswahlkriterien für Vorstandsmitglieder. Dementsprechend hat der Aufsichtsrat für den Frauenanteil im Vorstand eine Zielgröße von 0% festgelegt.

B.3: Dauer der Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern

In Abweichung von der Empfehlung, die Dauer der Erstbestellung von Mitgliedern des Vorstands auf drei Jahre zu beschränken, hält der Aufsichtsrat eine regelmäßige Erstbestelldauer von vier Jahren im Interesse der Stabilität und Kontinuität der Vorstandsbesetzung für angemessen. Der Aufsichtsrat legt darüber hinaus die angemessene Bestelldauer individuell fest, so dass diese, wie in der Vergangenheit, im Einzelfall auch weniger als vier Jahre betragen kann.

C.1: Beachtung von Diversität bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat würde ein weibliches oder diverses Aufsichtsratsmitglied begrüßen und bei gleicher Eignung vorrangig vorschlagen. Das Geschlecht und Diversität sind aus Sicht des Aufsichtsrats jedoch keine dominanten Auswahlkriterien für Aufsichtsratsmitglieder. Dementsprechend hat der Aufsichtsrat für den Frauenanteil im Aufsichtsrat eine Zielgröße von 0% festgelegt.

D.2: Ausschüsse des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat besteht aus drei Mitgliedern, die Vertreter der Anteilseigner sind. In dieser Konstellation wurden keine Ausschüsse gebildet. Insoweit die Empfehlungen D.3 (Einrichtung eines Prüfungsausschusses), D.4 (Anforderungen an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses), D.5 (Nominierungsausschuss) und D.11

(Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung durch den Prüfungsausschuss) die Bildung von Ausschüssen fordern, wurde dem folglich nicht entsprochen. Die in diesen Empfehlungen an die Ausschüsse gestellten Anforderungen werden jedoch durch den Aufsichtsrat als Ganzem eingehalten.

F.2: Fristen für die Zugänglichmachung von Konzernfinanzberichten

Der Konzernabschluss samt Konzernlagebericht wird aufgrund des umfangreichen Konsolidierungsaufwandes innerhalb von vier Monaten anstatt von 90 Tagen nach Geschäftsjahresende erstellt. Der Halbjahresfinanzbericht wird ebenfalls aufgrund des hohen Konsolidierungsaufwandes spätestens innerhalb von zwei Monaten anstatt von 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums veröffentlicht.

G.1: Vergütungssystem des Vorstands

Das Vorstandsvergütungssystem entsprach im Zeitraum bis zum 26. April 2021 der Empfehlung G.1 (Festlegung des Vergütungssystems) nicht vollumfänglich; insbesondere war keine Maximalvergütung festgelegt. Für die kurze Zeitspanne vor der ohnehin anstehenden Beschlussfassung über das neue, der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorzulegende Vergütungssystem, in der auch keine Neuabschlüsse oder Verlängerungen von Vorstandsdienstverträgen anstanden, hatte der Aufsichtsrat aus praktischen Gründen von der vorzeitigen Festlegung eines den Empfehlungen des DCGK vollständig entsprechenden Vergütungssystems abgesehen.

Das durch den Aufsichtsrat am 26. April 2021 beschlossene neue Vergütungssystem findet Anwendung auf alle Vorstandsverträge, die seit dem 27. April 2021 neu abgeschlossen oder verlängert werden und wurde durch die ordentliche Hauptversammlung 2021 gebilligt. Es setzt die entsprechenden Empfehlungen des DCGK um, entfaltet aber keine Wirkung für bereits vor diesem Datum bestehende Verträge.

Berlin, 17. Januar 2022

Für den Vorstand

Carsten Lind

Vorstandsvorsitzender

Martin Geisel

CFO

Für den Aufsichtsrat

Dr. Alexander Granderath

Vorsitzender des Aufsichtsrats