

# **VERGÜTUNGS- BERICHT**

**der Francotyp-Postalia Holding AG  
für das Geschäftsjahr 2022**

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 2022 dargestellt und erläutert. Um das Verständnis zu fördern, wird auch das auf der Hauptversammlung am 16. Juni 2021 beschlossene Vergütungssystem für den Vorstand und den Aufsichtsrat in seinen Grundzügen dargestellt. 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 2022 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 2021 wurde mit einer Mehrheit von 98,4 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 2022 aus Sicht der Vergütung

Das Geschäftsjahr 2022 war aus Vergütungssicht erneut operativ sehr erfolgreich. Die gute Umsatz- und Ergebnisentwicklung hatte deshalb unmittelbare Auswirkungen auf den Jahresbonus des Vorstands.

Da sich diese Geschäftsentwicklung noch nicht auf den Kursverlauf der FP-Aktie ausgewirkt hat, wurde noch 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 2022

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 2022 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 2022 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 Aufsichtsrates 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> </ul>

- Ausübung der virtuellen Option nach Ablauf von 4 Jahren (Sperrfrist)
- Ausübungspreis: Arithmetisches Mittel der Xetra-Schlusskurse der letzten 90 Handelstage vor Ausübung
- Berechnung: Auszahlungsbetrag = Differenz zw. Ausübungspreis und Basispreis multipliziert mit der Stückzahl an zugeteilten virtuellen AO (keine Mindesthürde)
- Cap Auszahlungsbetrag pro virtueller AO: ein im Ermessen des Aufsichtsrats zu bestimmender Preis in € je virtuelle AO

Nachhaltigkeitskomponente 2: ESG-Ziele

- Bestimmung von zwei ESG-Zielen durch den Aufsichtsrat, welche bestmöglich für alle Vorstandsmitglieder identisch sein sollten, aber nicht müssen
- Exemplarische ESG-Ziele bis 2024
  - 1. ESG-Ziel: Jährliche ISO-(Re-)Zertifizierungen
  - 2. ESG Ziel: Reduzierung der 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

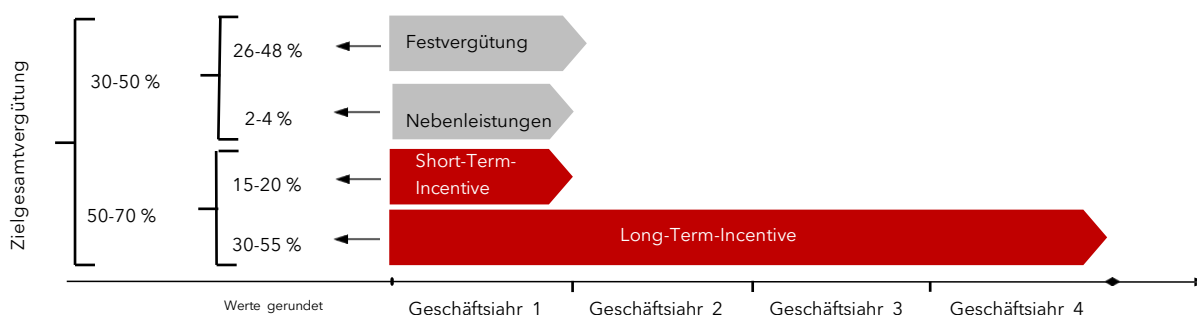
Malus- und Clawback Regelung

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 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. Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Festvergütung der Mitglieder des Vorstands ab dem 1. Juni 2022 um 5 Prozent zu erhöhen.

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 2022 und den

jeweiligen Anteil der Vergütungskomponenten an der Gesamtvergütung zeigt die folgende Tabelle:

	Carsten Lind CEO		Ralf Spielberger CFO seit 1. Oktober 2022		Martin Geisel CFO 10. Januar 2021 bis 30. September 2022	
	2022 in T€	2022 in %	2022 in T€	2022 in %	2022 in T€	2022 in %
<b>Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2022</b>						
<b>Grundvergütung</b>	412	57%	62	55%	288	59%
+ Nebenleistungen	31	4%	13	12%	29	6%
+ Versorgungsentgelt	-		-		16	3%
<b>= Summe feste Vergütung</b>	442	61%	75	67%	333	68%
<b>Variable Vergütung</b>						
+ kurzfristige variable Vergütung für 2022	180	25%	31	27%	113	23%
+ Ermessenstantieme	62	8%	0		43	9%
+ langfristige variable Vergütung (LTI 1 AOP)*	0		197	0%	0	0%
<b>+ langfristige variable Vergütung (LTI 2)-jährliche Abschlagszahlung</b>	40	6%	7	6%	0	0%
<b>= Summe variable Vergütung</b>	282	39%	235	33%	156	32%
<b>= Gesamtvergütung</b>	724	100%	310	100%	489	100%
Anteil der festen Vergütung in %	61,1%		24,1%		68,1%	
Anteil der variablen Vergütung in %	38,9%		75,9%		31,9%	

<sup>1)</sup> Zielvergütung für LTI 1 wird mit dem Fair Value zum Ausgabezeitpunkt berichtet

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

Die aktuellen Mitglieder des Vorstands haben keine Versorgungszusagen erhalten. Sie erhalten teilweise Zuschüsse zur Rentenversicherung (Versorgungsaufwand).

#### 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 31.12.2022 - Anzahl Aktien	in % des gezeichneten Kapitals
Carsten Lind	47.000	0,29
Ralf Spielberger	23.500	0,14
Martin Geisel	33.000	0,20

#### 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 2022 wurden keine

variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert oder einbehalten.

### **Angaben zu Abweichungen vom Vergütungssystem 2022**

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.

Der Dienstvertrag mit dem Finanzvorstand Martin Geisel wurde für die Dauer von zwei Jahren abgeschlossen. Die Bemessungsgrundlage des Langfristbonus stellte folglich auf diesen Zeitraum ab, in dem er als Vorstand die Geschicke der Gesellschaft mitgestalten und beeinflussen konnte. Zudem wurde mit Herrn Geisel kein LTI 2 vereinbart, was ebenfalls eine Abweichung vom beschlossenen Vergütungssystem darstellt.

### **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)

in €	Aktive Mitglieder des Vorstands am 31.12.2022				frühere Mitglieder des Vorstands			
	Carsten Lind CEO seit 01.06.2020		Ralf Spielberger CFO seit 1. Oktober 2022		Martin Geisel CFO 10. Januar 2021 - 30. September 2022		Martin Geisel 1. Oktober bis 31. Dezember 2022	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Festvergütung	411.667	400.000	62.500	-	287.500	375.000	98.438	0
Nebenleistungen	30.790	27.827	13.421	-	28.839	27.824	3.916	0
Versorgungsaufwand	-	-	0	-	16.497	22.152	3.381	0
Summe feste Vergütung	442.457	427.826	75.921	-	332.836	424.976	105.735	0
langfristige variable Vergütung (LTI 1)	-	0	197.161	-	-	-	-	-
langfristige variable Vergütung (LTI 2)- jähr. Abschlagszahlung	40.000	55.250	7.000	-	-	-	-	-
Einjährige variable Vergütung (Bonus)	360.000	360.000	32.569	-	126.281	187.500	42.094	0
Einjährige variable Vergütung (Ermessenstantieme)	83.363	-	-	-	58.614	-	19.538	-
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>483.363</b>	<b>415.250</b>	<b>236.729</b>	<b>-</b>	<b>184.896</b>	<b>187.500</b>	<b>61.632</b>	<b>0</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>925.819</b>	<b>843.076</b>	<b>312.650</b>	<b>-</b>	<b>517.732</b>	<b>612.476</b>	<b>167.367</b>	<b>0</b>
Anteil der festen Vergütung in %	47,8%	50,7%	24,3%	-	64,3%	69,4%	63,2%	-
Anteil der variablen Vergütung in %	52,2%	49,3%	75,7%	-	35,7%	30,6%	36,8%	-

### 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 2022 kann deshalb nur in Bezug auf Martin Geisel berichtet werden, dessen Bestellung zum Vorstand im Berichtszeitraum endete. In diesem Fall wurde die Maximalvergütung in Höhe von 1.900.000 Euro mit einer gewährten und geschuldeten Vergütung in Höhe von EUR 685.099 nicht überschritten.

### Erläuterungen zu den variablen Vergütungsbestandteilen

#### I. Carsten Lind, Vorsitzender des Vorstands

Der Aufsichtsrat hat mit Herrn Lind Ziele für den Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2022 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.

Außerdem wurde ein Sonderbonus für das Geschäftsjahr 2022 für Umsatz- und Ergebnisziele im Zusammenhang mit der Übernahme der Azolver-Gesellschaften vereinbart. Voraussetzung für die Zahlung des Sonderbonus in Höhe von 61.750 Euro ist eine kumulierte Zielerreichung von 80 Prozent.

Bei einer Zielerreichung von 200 Prozent beträgt der Sonderbonus 123.500 Euro (Cap). 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	209,6 Mio. Euro	251,0 Mio Euro	50 %	>120 %	180.000 €
EBITDA	22,7 Mio. Euro	27,6 Mio. EUR	50 %	>120 %	180.000 €
<b>Summe</b>			<b>100 %</b>	<b>&gt;120 %</b>	<b>360.000 €</b>
Ermessenstantieme	Umsatz- und EBITDA-Beitrag der Azolvergesellschaften im Geschäftsjahr 2022 (29,6 Mio. Euro / 1,0 Mio. Euro)	28,9 Mio.Euro / 2,1 Mio.Euro	50 % / 50 %	135 %	83.363 €

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. Ferner wurden weitere 50.000 virtuelle Aktienoptionen zugesagt, diese sind mit dem Aufbau des digitalen Geschäfts verknüpft. 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. Im Jahresabschluss 2020 wurde eine Rückstellung in Höhe von 32 TEUR gebildet.

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, der zum 1. Oktober 2022 zum Finanzvorstand bestellt wurde, für das Geschäftsjahr 2022 einen zeitanteiligen Jahresbonus vereinbart. 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. Im Jahresabschluss 2022 wurde eine Rückstellung in Höhe von 12 TEUR gebildet.

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	209,6 Mio. Euro	251,0 Mio.Euro	33 %	>120 %	12.488 €
EBITDA	22,7 Mio. Euro	27,6 Mio. Euro	33%	>120 %	12.488 €
Free Cashflow	11,0 Mio. Euro	8,1 Mio.Euro	33 %	74 %	7.593 €
<b>Summe</b>					<b>32.569 €</b>

#### **III. Martin Geisel, Finanzvorstand bis 30. September 2022**

Der Aufsichtsrat hat mit Herrn Geisel einen Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2022 vereinbart. Voraussetzung für den Jahresbonus ist eine Zielerreichung verschiedener vereinbarter KPIs von kumuliert mehr als 80 Prozent. Bei einer Zielerreichung von 100 Prozent beträgt der Jahresbonus 150.000 Euro. Das Cap (125-prozentige Zielerreichung) liegt bei einem Bonusbetrag von 187.500 Euro. Außerdem wurde ein Sonderbonus für das Geschäftsjahr 2022 für Umsatz- und Ergebnisziele im Zusammenhang mit der Übernahme der Azolver-Gesellschaften vereinbart.

Voraussetzung für die Zahlung des Sonderbonus in Höhe von 57.891 Euro ist eine kumulierte Zielerreichung von 80 Prozent. Bei einer Zielerreichung von 200 Prozent beträgt der Sonderbonus 115.781 Euro (Cap). Die Auszahlung des Jahresbonus 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 für das Geschäftsjahr 2022 erfolgte gemäß folgender Darstellung:

## BERECHNUNG DES BONUS | MARTIN GEISEL

KPI	Ziel	IST	Gewichtung	Zielerreichung in %	Anteil Bonus
Umsatz	209,6 Mio. Euro	251,0 Mio.Euro	25 %	>125 %	46.875
EBITDA	22,7 Mio. Euro	27,6 Mio.Euro	30 %	>125 %	56.250
Free Cashflow	11,0 Mio. Euro	8,1 Mio.Euro	25 %	74 %	27.750
ESG-Kriterien	ISO-Audits, Senkung CO <sub>2</sub>		20 %	>125 %	37.500
<b>Summe</b>			<b>100 %</b>		<b>168.375</b>
Ermessenstantieme	Umsatz- und EBITDA- Beitrag der Azolvergesellschaften im Geschäftsjahr 2022 (29,6 Mio. Euro / 1,0 Mio. Euro)	28,9 Mio.Euro / 2,1 Mio.Euro	50 % / 50 %	135 %	78.152
Langfristbonus	Steigerung des Aktienkurses mit Mindestzielerreichung von 80% (3,95 Euro)	3,23 Euro	100%	0	0

Die ESG-Kriterien bezogen sich zur Hälfte auf die erfolgreiche Re-Zertifizierung von fünf ISO-Zertifizierungen und zur Hälfte auf die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen. Der Zielerreichungsgrad bei diesen beiden Kriterien lag bei 120% bzw. 150%.

Herrn Geisel wurde im Geschäftsjahr 2021 ein LTI mit einem zweijährigen Bemessungszeitraum zugesagt. Dieser stellte auf die Steigerung des Aktienkurses ab. Der Aktienkurs zum Beginn des Bemessungszeitraums (d.h. dem 1. Januar 2021) ermittelt sich aus dem arithmetischen Mittel der Xetra-Tages-Schlusskurse der letzten 30 Handelstage vor dem Beginn des Bemessungszeitraums, das entsprach 3,29 Euro. Die Mindestzielerreichung betrug 80 Prozent, dies hätte einem Aktienkurs von 3,95 Euro entsprochen. Damit wurde das Ziel des LTI nicht erreicht und es erfolgte keine Auszahlung.

Auch für Herrn Geisel hatte der Aufsichtsrat die Vergütung sowohl an die kurzfristige als auch an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt, so dass sie eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung unterstützte. Durch die nach Auffassung des Aufsichtsrates getroffene Auswahl geeigneter Leistungskriterien wurden gleichzeitig wichtige Anreize für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele gesetzt. Durch die Verknüpfung des LTI mit der Entwicklung des Aktienkurses war außerdem eine hohe Übereinstimmung des Interesses mit dem der Aktionäre gegeben.

### Erläuterung der Angaben zu ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands

Die Bestellung zum Mitglied des Vorstands von Martin Geisel endete am 30. September 2022 durch Niederlegung, sein Dienstvertrag am 31. Dezember 2022. Folglich wurde die Vergütung im letzten

Quartal 2022 als „Vergütung an ehemalige Mitglieder des Vorstands“ ausgewiesen.

Der ehemalige Vorstand erhält bis zum Ende seines Dienstverhältnisses seine ihm nach dem Dienstvertrag zustehende Vergütung, das schließt neben dem Festgehalt auch die variable Vergütung ein.

Nach Beendigung seines Vorstandsamtes bis zum Ende des Dienstverhältnisses steht der ehemalige Vorstand insbesondere für die Abwicklung seines Dienstverhältnisses und der ordnungsgemäßen Übergabe der laufenden Geschäfte zur Verfügung.

Darüber hinaus wurden im Geschäftsjahr 2022 an ehemalige Mitgliedern des Vorstands Rentenzahlungen in Höhe von 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 (50% Geisel und 75%

Lind und Spielberger). 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 2023 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 und sie sind im Geschäftsjahr 2022 zu dem Ergebnis gekommen, dass die Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats der Francotyp-Postalia Holding AG nach ihrer letzten Anpassung im Jahr 2008 im Vergleich zu anderen vergleichbaren Gesellschaften geringer ist als dies anhand relevanter Marktkennzahlen der Gesellschaft üblich wäre. Vor diesem Hintergrund hatten Vorstand und Aufsichtsrat eine Erhöhung der Aufsichtsratsvergütung für notwendig und geboten gehalten und der Hauptversammlung am 15. Juni 2022 eine neue Vergütungsregelung zur Abstimmung vorgelegt. Dabei sollte auch der gestiegenen Bedeutung und Verantwortung der Aufsichtsrats Tätigkeit Rechnung getragen werden. Die neue Vergütungsregelung berücksichtigt insbesondere die Empfehlung G.17 und die Anregung G.18 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Die Struktur der Aufsichtsratsvergütung der Francotyp-Postalia Holding AG trägt der gesteigerten Verantwortung des Aufsichtsratsvorsitzenden Rechnung tragen und wurde dementsprechend angepasst.

Diesem Vorschlag wurde mit einer Mehrheit von 99,69 Prozent des vertretenen Kapitals zugestimmt.

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: 30.000 Euro) für jedes volle Geschäftsjahr in diesem Amt. Für den Vorsitzenden beträgt die feste Vergütung 200 Prozent (VJ: 150 Prozent) der Vergütung der übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats. Der stellvertretende Vorsitzende erhält keinen Zuschlag auf die Grundvergütung (VJ: 7.500 Euro).

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 angemessen Umfang zur Verfügung und entrichtet die hierfür fälligen Prämien. Außerdem erstattet die Gesellschaft jedem Aufsichtsratsmitglied die ihm bei der Ausübung seines Amtes entstandenen angemessen 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 2022 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

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)**

€		2022	2021
Dr. Alexander Granderrath	Mitglied seit 10.11.2020, Vors. d. AR	80.000	45.000
Lars Wittan	Mitglied seit 10.11.2020, stellv. Vors.	40.000	37.500
Klaus Röhrig	Mitglied seit 01.04.2013	40.000	30.000
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>160.000</b>	<b>112.500</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.

<b>Gegenwärtige Vorstandsmitglieder</b>	
Carsten Lind	9,8
Ralf Spielberger	n.a.
Martin Geisel (bis 30.9.2022 danach ehemaliges Vorstandsmitglied)	11,9
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>	
Ehemalige Vorstandsmitglieder, die länger als vor 10 Jahren ausgeschieden sind	0,0
<b>Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder</b>	
Dr. Alexander Granderath	77,7
Lars Wittan	6,7
Klaus Röhrig	33,3
<b>Entwicklung der Gesellschaft</b>	
Jahresüberschuss der Francotyp-Postalia Holding AG (HGB) <sup>1</sup>	-117,9
EBITDA des FP-Konzerns (IFRS)	49,6
<b>Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer 2022 zu 2021</b>	
	5,1
<b>Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer 2021 zu 2020</b>	
	2,6

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

<sup>1</sup> Der Jahresüberschuss der Francotyp-Postalia Holding AG belief sich 2021 auf 11,7 Mio. Euro und 2022 auf -2,1 Mio. Euro.

Herr Spielberger ist im Geschäftsjahr 2022 zum 1. Oktober in den Vorstand berufen worden. Herr Geisels Tätigkeit als Vorstand endete am 30. September 2022. Die Veränderungen der

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats resultieren aus der Änderung des Vergütungssystems.

Berlin, den 27. April 2022



Carsten Lind

Vorstand



Ralf Spielberger

Vorstand



Dr. Alexander Granderath

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Lars Wittan

Aufsichtsrat

Klaus Röhrig

Aufsichtsrat

## **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die 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 bis zum 31. Dezember 2022 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 beigefügten 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 (08.2021)) 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 27. April 2023

Cheung

Wirtschaftsprüfer

Klein

Wirtschaftsprüfer