

**capsensixx AG**

Frankfurt am Main

## **Vergütungsbericht**

für das Geschäftsjahr 2021

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vergütungsbericht</b>	<b>1</b>
<b>1 Vergütung der Mitglieder des Vorstandes</b>	<b>1</b>
1.1 Das Vergütungssystem im Überblick .....	1
1.2 Struktur des Vergütungssystems .....	2
1.2.1 Erfolgsunabhängige Vergütung .....	2
1.2.2 Erfolgsbezogene Vergütung .....	3
1.2.3 Aktienhaltevorschriften .....	4
1.2.4 Maximalvergütung .....	4
1.2.5 Außergewöhnliche Entwicklungen und Abweichungsmöglichkeiten.....	5
1.2.6 Anrechnung der konzerninternen Vergütungen .....	5
1.3 Vertragslaufzeiten und Beendigung der Vorstandstätigkeit .....	6
1.4 Höhe der Vergütung des Vorstands .....	6
1.4.1 Aktive Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 .....	6
1.4.2 Frühere Mitglieder des Vorstands.....	7
<b>2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates</b>	<b>7</b>
2.1 Erläuterung zum Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder .....	7
2.2 Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats.....	8
<b>3 Aktienbesitz des Vorstands und Aufsichtsrats</b>	<b>9</b>
<b>4 Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung</b>	<b>9</b>

# Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht stellt klar und verständlich die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstandes und des Aufsichtsrats der capsensixx AG im Geschäftsjahr 2021 individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar und erläutert diese. Der Bericht entspricht den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG).

## 1 Vergütung der Mitglieder des Vorstandes

### 1.1 Das Vergütungssystem im Überblick

Das Vergütungssystem der capsensixx ist darauf angelegt, einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft zu leisten. Die Geschäftsstrategie der capsensixx als börsennotiertes Unternehmen zielt im Kern auf die kontinuierliche Steigerung des Shareholder Value des Unternehmens ab. Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat auf eine einfache und klare Anreizstruktur Wert gelegt. Die Leistungen des Vorstands sollen angemessen und in Abhängigkeit von der Entwicklung der Gesellschaft und der Zielerreichung honoriert werden. Unverhältnismäßigen Schwankungen in der Vorstandsvergütung wird durch eine angemessene Gewichtung von festen und variablen Vergütungsbestandteilen sowie durch Maximalbeträge vorgebeugt.

Ziel des Vergütungssystems der capsensixx für den Vorstand ist es, eine angemessene Vergütung unter Berücksichtigung der persönlichen Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie der wirtschaftlichen Lage und des Erfolgs des Unternehmens zu erbringen. Darüber hinaus orientiert sich die Vergütung an branchen- und landesüblichen Standards.

Neben einer der Größe des Unternehmens, der übernommenen Verantwortung und der Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand angemessenen jährlichen Festvergütung sollen die Mitglieder des Vorstands eine jährliche Tantieme erhalten. Für die Tantieme werden messbare Ziele und Bemessungsgrundlagen festgelegt, die Kernbestandteile der Wachstums- und Wertschöpfungsstrategie sind.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll zugleich marktgerecht und wettbewerbsfähig sein. Das Vergütungssystem soll dem Aufsichtsrat in einem vorgegebenen Rahmen auch die

Möglichkeit belassen, flexibel auf eine sich ändernde wirtschaftliche Lage des Unternehmens sowie auf ein sich wandelndes Markt- und Wettbewerbsumfeld reagieren zu können. Mit dem Vergütungssystem sollen nachvollziehbare und nachhaltige Anreize für eine engagierte und erfolgreiche Unternehmensführung in einem dynamischen Geschäftsumfeld geschaffen werden. Das Vergütungssystem trägt der anspruchsvollen Aufgabe der Vorstandsmitglieder Rechnung, die Unternehmensstrategie weiter konsequent umzusetzen.

Nach § 120a Abs. 1 S. 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des nach § 87a AktG vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zu beschließen.

Der Aufsichtsrat hat unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 87a Abs. 1 AktG das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr bestätigt.

Außerdem bestätigte die Hauptversammlung das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder.

## 1.2 Struktur des Vergütungssystems

Die jährliche Vergütung der Vorstandsmitglieder richtet sich nach ihrem Beitrag zum Geschäftserfolg und setzt sich aus einem erfolgsunabhängigen und einer erfolgsabhängigen variablen Komponente zusammen. Die erfolgsabhängige Komponente soll nicht mehr als das Vierfache der erfolgsunabhängigen Vergütung betragen.

Diese Vergütungsstruktur gilt für alle Vorstandsfunktionen einheitlich. Der Aufsichtsrat behält sich vor, individuelle Regelungen für einzelne Vorstandsmitglieder festzulegen, sofern nach seiner Überzeugung eine zwischen den Vorstandsmitgliedern differenzierte Anreizstruktur erforderlich wird.

### 1.2.1 Erfolgsunabhängige Vergütung

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied eine jährliche erfolgsunabhängige Vergütung (Festvergütung) fest, die abhängig von der übertragenen Funktion und Verantwortung, der Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand und von branchen- und marktüblichen Rahmenbedingungen ist. Die Festvergütung wird in zwölf gleichen Monatsraten abzüglich gesetzlicher Abgaben zum Monatsende ausbezahlt. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird die Festvergütung anteilig (pro rata temporis) gewährt.

Die vertraglich zugesicherten Nebenleistungen enthalten im Wesentlichen übliche Zusatzleistungen wie Beiträge zu Versicherungen (z.B. Unfall-, Haftpflicht- und Rechtsschutzversicherung) sowie die Überlassung von Kommunikationsgeräten und eines Dienstwagens zur betrieblichen und privaten Nutzung. Nicht unter die Nebenleistungen fallen der Aufwendungsersatz, auf den Vorstandsmitglieder bereits von Gesetzes wegen einen Anspruch haben, sowie die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung im Interesse der Gesellschaft. Ein Altersvorsorgebeitrag soll nicht gewährt werden.

## 1.2.2 Erfolgsbezogene Vergütung

Neben der Festvergütung in Form eines fixen Grundgehalts zahlt die Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern eine erfolgsabhängige variable Vergütung (Bonus). Ziel der Bonusvereinbarung ist ein nachhaltiger Jahresüberschuss. Der Bonus setzt sich aus zwei Komponenten zusammen. Der „Income Bonus“ orientiert sich ausschließlich am Jahresüberschuss der Gesellschaft für das vorangegangene Geschäftsjahr. Der „Performance Bonus“ orientiert sich an der Erreichung mittel- und langfristiger Ziele der Gesellschaft, zu denen auch nichtfinanzielle Ziele wie zum Beispiel Innovationskraft, Nachhaltigkeit, Diversität und soziale Verantwortung gehören können.

Der Income Bonus berücksichtigt eine Mindestzielerreichung, um den Interessen der capsensixx Aktionäre Rechnung zu tragen. Der Income Bonus kann für eine langfristige Anreizwirkung vorsehen, die Zahlung in mehrere Teilbeträge und mehrjährige Fälligkeiten aufzuteilen. Ferner können Teilbeträge in Folgejahren wegfallen (malus), wenn der Jahresüberschuss im für den Income Bonus maßgeblichen Geschäftsjahr nicht die festgesetzte Zielgröße erreicht. Maßgeblich für die Bemessung des jährlichen Income Bonus ist der Konzernjahresüberschuss der capsensixx am Ende des jeweiligen vorhergehenden Geschäftsjahres (Eigenkapitalrendite). Der Income Bonus ist in jedem Fall auf die Höhe der Festvergütung beschränkt („cap“).

Der Aufsichtsrat kann anstelle der Eigenkapitalrendite oder zusätzlich dazu andere finanzielle Kennzahlen festlegen, sofern er zu der Überzeugung gelangt, dass diese als Steuerungsgrößen für die Entwicklung der Gesellschaft besser geeignet sind. Bei seiner Entscheidung über die Festlegung und Gewichtung der Steuerungsgrößen achtet der Aufsichtsrat darauf, dass eine kontinuierlich wirkende Anreizstruktur besteht.

Der Aufsichtsrat kann für den Performance Bonus jährlich nichtfinanzielle Ziele festlegen, die für die strategische und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens einschließlich seiner

gesellschaftlichen Verantwortung von Bedeutung sind. Auch für die nichtfinanziellen Ziele hinterlegt er messbare Kriterien, anhand derer nach Abschluss des Geschäftsjahres ein eindeutiger Zielerreichungsgrad ermittelt werden kann. Der Performance Bonus kann bis zum dreifachen der Höhe der Festvergütung betragen.

Die konkreten Voraussetzungen und Zielwerte für die finanziellen und nichtfinanziellen Ziele des Performance Bonus werden für das jeweilige Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen vor Beginn des Geschäftsjahrs sowie im Grundsatz einheitlich für den gesamten Vorstand festgesetzt.

### 1.2.3 Aktienhaltevorschriften

Die erfolgsabhängige Vergütung kann in der Bonusvereinbarung eine Verpflichtung für Vorstandsmitglieder vorsehen, Aktien der capsensixx zu erwerben. Eine solche Verpflichtung soll eine Mindesthaltedauer von vier Jahren einschließen („lock-up“). Sie kann einen Anteil in Prozent der Jahresbonuszahlung festsetzen, der für den Erwerb von capsensixx Aktien aufgewendet werden soll. Bei der Bemessungsgrundlage hierfür kann ein Betrag von bis zum Einfachen der Festvergütung außer Betracht gelassen werden.

### 1.2.4 Maximalvergütung

Aus der Festvergütung und dem Income Bonus, der seiner Höhe nach auf den Betrag der Festvergütung begrenzt ist, sowie dem Performance Bonus in Höhe von bis zum Dreifachen der Festvergütung kann für jedes Geschäftsjahr der maximale Aufwand der Gesellschaft für ein Vorstandsmitglied rechnerisch abgeleitet werden. Darüber hinaus legt das vom Aufsichtsrat vorgeschlagene Vergütungssystem gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG einen absoluten Betrag von EUR 1 Mio. als maximale Höhe der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung an ein Vorstandsmitglied fest (Maximalvergütung). Bei der Maximalvergütung handelt es sich nach ihrer aktienrechtlichen Konzeption nicht um die vom Aufsichtsrat angestrebte Vergütungshöhe. Sie setzt lediglich eine absolute Obergrenze der unter dem Vergütungssystem erreichbaren Gesamtjahresvergütung und ist deutlich von der angestrebten Vergütungshöhe zu unterscheiden.

## 1.2.5 Außergewöhnliche Entwicklungen und Abweichungsmöglichkeiten

Die Kriterien für die Bemessung der erfolgsabhängigen Vergütung werden im Verlauf eines Geschäftsjahres nicht geändert. Eine nachträgliche Änderung der Bemessungskriterien oder der Zielwerte ist ausgeschlossen.

Außergewöhnlichen Entwicklungen, die zu einer unangemessen hohen Vergütung eines Vorstandsmitglieds führen könnten, wird durch die Begrenzung des jährlichen Bonus entgegengewirkt. Führen außergewöhnliche Entwicklungen zu einer unangemessen niedrigen Vergütung, kann die Gesellschaft auf Beschluss des Aufsichtsrats einem Vorstandsmitglied im Falle besonderer Leistungen und Erfolge eine Ermessenstantieme gewähren.

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems benennt, von denen abgewichen werden kann. Ein solches Abweichen setzt einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem die Dauer der Abweichung, die Abweichung als solche sowie der konkrete Grund hierfür festzustellen sind. Dabei kann der Aufsichtsrat von den Regelungen zum Verfahren, zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie von einzelnen Vergütungsbestandteilen abweichen. Gründe für eine Abweichung können innere Umstände, zum Beispiel eine wesentlich veränderte Unternehmensstrategie oder äußere Umstände wie eine schwere Wirtschaftskrise sein.

## 1.2.6 Anrechnung der konzerninternen Vergütungen

Eine Vergütung aus etwaigen konzerninternen Aufsichtsrats- oder sonstigen Doppelmandaten in Organen von Konzernunternehmen wird auf die Festvergütung angerechnet. Sofern ein Vorstandsmitglied mit Zustimmung des Aufsichtsrats ein konzernexternes Aufsichtsratsmandat oder eine Funktion im Leitungsorgan eines Konzernunternehmens übernehmen will, entscheidet der Aufsichtsrat im Rahmen des erforderlichen Zustimmungsbeschlusses, ob und inwieweit eine Anrechnung der vom Konzernunternehmen gezahlten Vergütung auf die Festvergütung erfolgt.

## 1.3 Vertragslaufzeiten und Beendigung der Vorstandstätigkeit

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden bei Erstbestellungen in der Regel eine Laufzeit von drei Jahren nicht übersteigen. Bei wiederholten Bestellungen oder Verlängerungen der Amtszeit liegt die gesetzliche Maximallaufzeit bei fünf Jahren.

Der Aufsichtsrat kann für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses mit dem Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe von bis zur zweifachen Jahresvergütung (Abfindungs-cap) vereinbaren. Beträgt die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags weniger als zwei Jahre, reduziert sich die Abfindung zeitanteilig. Im Fall einer außerordentlichen Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund wird keine Abfindung gewährt. Maßgeblich für die Berechnung des Abfindungs-Cap ist die Summe aus Festvergütung und Income Bonus für das letzte volle Geschäftsjahr vor dem Ende des Anstellungsvertrags.

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch ein Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden grundsätzlich nicht vereinbart. Sofern der Aufsichtsrat derartige Leistungen ausnahmsweise vereinbart, wird er darüber berichten.

Der Aufsichtsrat kann mit Vorstandsmitgliedern nachvertragliche Wettbewerbsbeschränkungen vereinbaren, die eine von der Gesellschaft zu zahlende Karenzentschädigung für die Dauer des Bestehens des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von bis zu zwei Jahren vorsehen.

## 1.4 Höhe der Vergütung des Vorstands

### 1.4.1 Aktive Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

Das einzige aktive Vorstandsmitglied Martin Stürner hat im Geschäftsjahr 2021 keine gewährte oder geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG durch die capsensixx erhalten. Die Vergütung für Martin Stürner erfolgt durch die PEH Wertpapier AG als Muttergesellschaft.



## 1.4.2 Frühere Mitglieder des Vorstands

Die früheren Vorstandsmitglieder haben im Geschäftsjahr 2021 keine gewährte oder geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG erhalten. Im Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 31. Dezember 2011 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

## 2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist gemäß § 14 der Satzung der Gesellschaft wie folgt festgesetzt.

(1) Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste jährliche Vergütung („Aufsichtsratsvergütung“) in Höhe von EUR 10.000,00. Die Aufsichtsratsvergütung beträgt für den Aufsichtsratsvorsitzenden EUR 20.000,00 und für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden EUR 15.000,00. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nur während eines Teils des jeweiligen Geschäftsjahres angehören, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Mitgliedschaft ein Zwölftel der festen Jahresvergütung.

(2) Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern die durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer (Mehrwertsteuer). Die Gesellschaft kann die Mitglieder des Aufsichtsrats in den Versicherungsschutz einer auf Kosten der Gesellschaft unterhaltenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für die Aufsichtsrats Tätigkeit bei der Gesellschaft einbeziehen.

### 2.1 Erläuterung zum Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder

Das Vergütungssystem trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder der capsensixx AG Rechnung. Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten jeweils eine feste jährliche Vergütung. Die

Festvergütung je Geschäftsjahr beträgt EUR 10.000,00. Abweichend hiervon erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats EUR 20.000,00 und sein Stellvertreter EUR 15.000,00 je Geschäftsjahr. Die jeweilige Höhe der festen Vergütung berücksichtigt die konkrete Funktion und die Verantwortung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Ferner erhalten die Aufsichtsratsmitglieder ihre Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer ersetzt.

Eine erfolgsabhängige variable Vergütung, die vom Erreichen bestimmter Erfolge oder Ziele abhängt, ist nicht vorgesehen. Die Vergütung kann daher nur eingeschränkt auf die Geschäftsstrategie ausgerichtet werden und nur bedingt auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft Einfluss nehmen. Das Fehlen erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile soll sicherstellen, dass alle Entscheidungen des Aufsichtsrats ohne Berücksichtigung etwaiger persönlicher Vorteile durch eine erhöhte Aufsichtsratsvergütung getroffen werden. Damit wird der unabhängigen Kontroll- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats Rechnung getragen, die auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist.

Der Anspruch auf Zahlung der Festvergütung ist nach Ablauf des Geschäftsjahres fällig. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist abschließend in § 14 der Satzung geregelt. Die Vergütung sowie das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat werden von der Verwaltung in unregelmäßigen Abständen, spätestens alle vier Jahre, überprüft. Sofern Vorstand und Aufsichtsrat einen Anpassungsbedarf bei der Vergütung bzw. dem Vergütungssystem sehen, werden sie der Hauptversammlung einen entsprechenden Beschlussvorschlag zur Änderung der Vergütungsregelung in der Satzung unterbreiten. Jedenfalls wird der Hauptversammlung spätestens alle vier Jahre ein Beschlussvorschlag über die Vergütung einschließlich des zugrundeliegenden Vergütungssystems unterbreitet.

Der vorstehende Vorschlag für das Vergütungssystem beruht auf den Vergütungsregelungen in § 14 der Satzung.

## 2.2 Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 und 2020 gewährte Vergütung gemäß § 162 Abs.1 Satz 1 AktG. In den Geschäftsjahren liegt keine geschuldete Vergütung vor.

<b>Aufsichtsratsvergütung 2021</b>			
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung (in T€)</b>	<b>Feste Vergütung</b>	<b>Auslagen</b>	<b>Gesamtvergütung</b>
Rudolf Locker	20	4	<b>24</b>
Gregor Langer	10	2	<b>12</b>
Prof. Dr. Hermann Wagner	10	2	<b>12</b>
<b>Summe</b>	<b>40</b>	<b>8</b>	<b>48</b>

<b>Aufsichtsratsvergütung 2020</b>			
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung (in T€)</b>	<b>Feste Vergütung</b>	<b>Auslagen</b>	<b>Gesamtvergütung</b>
Rudolf Locker	15	2	<b>17</b>
Gregor Langer	10	2	<b>12</b>
Prof. Dr. Hermann Wagner (ab 10/2020)	3	0	<b>3</b>
Martin Stürner (bis 10/2020)	0	0	<b>0</b>
<b>Summe</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>32</b>

### 3 Aktienbesitz des Vorstands und Aufsichtsrats

Zum 31. Dezember 2021 hielten die Mitglieder des Vorstandes 5.006 Stückaktien der capsensixx AG und Mitglieder des Aufsichtsrats 119.500 Stückaktien der capsensixx AG. Es gibt keine weiteren zugesagten Aktien.

### 4 Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung von capsensixx, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Konzern-Kennzahlen Jahresüberschuss, Eigenkapital und Eigenkapitalrendite abgebildet. Letzteres ist als wesentliche Steuerungsgröße auch Teil der finanziellen Ziele der variablen Vergütung (Bonus) des Vorstands und hat somit maßgeblichen Einfluss auf die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands. Ergänzend dazu wird die Entwicklung des Jahresüberschusses der capsensixx AG gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt.

Auf die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird verzichtet, da die capsensixx AG seit 2017 bis heute keine Mitarbeiter beschäftigt hat.

Geschäftsjahr	2017	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %
	T€	T€		T€		T€		T€	
<b>Ertragsentwicklung</b>									
Jahresüberschuss	-1.977	-1.085	<b>-45,1%</b>	-206	<b>-81,0%</b>	1.456	<b>-806,8%</b>	1.721	<b>18,2%</b>
Konzern- Jahresüberschuss	4.976	2.345	<b>-52,9%</b>	5.078	<b>116,5%</b>	4.646	<b>-8,5%</b>	6.248	<b>34,5%</b>
Konzern - Eigenkapital	11.582	15.792	<b>36,3%</b>	18.572	<b>17,6%</b>	19.456	<b>4,8%</b>	20.613	<b>5,9%</b>
Konzern - Eigenkapitalrendite	42,96%	14,85%		27,34%		23,88%		30,31%	
<b>Vorstandsvergütung</b>									
Martin Stürner (ab 10/2020)	-	-	<b>0,0%</b>	-	<b>0,0%</b>	0	<b>0,0%</b>	0	<b>0,0%</b>
<b>frühere Vorstandsmitglieder</b>									
Fabian Föhre (bis 10/2020)	0	12	<b>1200,0%</b>	20	<b>66,7%</b>	17	<b>-13,0%</b>	-	<b>-100,0%</b>
Sven Ulbrich (bis 12/2019)	0	142	<b>14200,0%</b>	244	<b>71,8%</b>	0	<b>-100,0%</b>	-	<b>0,0%</b>
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>									
Rudolf Locker	0	0	<b>0,0%</b>	0	<b>0,0%</b>	17	<b>1700,0%</b>	24	<b>36,8%</b>
Gregor Langer	0	0	<b>0,0%</b>	0	<b>0,0%</b>	12	<b>1200,0%</b>	12	<b>2,6%</b>
Prof. Dr. Hermann Wagner	-	-	<b>0,0%</b>	-	<b>0,0%</b>	3	<b>300,0%</b>	12	<b>296,7%</b>
<b>frühere Aufsichtsratsmitglieder</b>									
Martin Stürner (bis 10/2020)	0	0	<b>0,0%</b>	0	<b>0,0%</b>	0	<b>0,0%</b>	-	<b>0,0%</b>