



capsensixx AG
Frankfurt am Main

- WKN A2G9M1 -
- ISIN DE000A2G9M17 -

Die Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder wurde auf der Hauptversammlung vom 23. Juni 2021 unter TOP 5 mit 99,99% der Stimmen angenommen.

Die Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder wurde auf der Hauptversammlung vom 23. Juni 2021 unter TOP 6 mit 99,99% der Stimmen angenommen.

TOP 5. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

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 in den untenstehenden Angaben zu Tagesordnungspunkt 5 wiedergegebene System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen.

Der Aufsichtsrat schlägt der Hauptversammlung vor, dieses Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen.

TOP 6. Beschlussfassung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Gemäß § 113 Abs. 3 S. 1 und 2 AktG ist von der Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu beschließen, wobei ein die Vergütung bestätigender Beschluss zulässig ist.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 14 der Satzung der Gesellschaft konkret festgesetzt. Die Vergütung ist als reine Fixvergütung ausgestaltet. Das zugrundeliegende abstrakte Vergütungssystem unter Berücksichtigung der Vorgaben der §§ 113 Abs. 3 S. 3, 87a Abs. 1 S. 2 AktG wird in den untenstehenden Angaben zu Tagesordnungspunkt 6 wiedergegeben.

Aufsichtsrat und Vorstand schlagen vor, die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, die in § 14 der Satzung konkret festgesetzt ist und der das in den Angaben zu Tagesordnungspunkt 6 dargestellte abstrakte Vergütungssystem zugrunde liegt, zu bestätigen.

Angaben zu Tagesordnungspunkt 5: Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

1. Grundsätze des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat ist kraft Gesetzes für den Beschluss, die Umsetzung und die Überprüfung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zuständig. Das vorliegende Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 S. 1 AktG beschlossen. Der Aufsichtsrat wird die Vorgaben dieses Vergütungssystems beim Abschluss aller Neuanstellungen und Anstellungsverlängerungen individualvertraglich mit den Mitgliedern des Vorstands umsetzen. Bereits bestehende Anstellungsverhältnisse bleiben unberührt.

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.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung erstmals der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegt. Zukünftig wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung im Fall wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, zur Billigung vorgelegt. Für den Fall, dass die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht billigt, wird spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Abstimmung gestellt.

2. Struktur des Vergütungssystems und Vergütungsbestandteile

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.

3. 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.

4. Erfolgsabhängige 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.

5. Erwerb von Aktien der Gesellschaft

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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. Vergütungsbericht

Vorstand und Aufsichtsrat erstellen jährlich einen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr an die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und ihren verbundenen Unternehmen gewährte und geschuldete Vergütung. Dieser Vergütungsbericht wird durch den Abschlussprüfer geprüft und der Hauptversammlung der Gesellschaft zur Billigung vorgelegt werden.

Angaben zu Tagesordnungspunkt 6: Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder

Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder

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

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine Vergütung von EUR 10.000 pro Geschäftsjahr.

Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält EUR 20.000,00 pro Geschäftsjahr.

Der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende erhält 15.000,00 pro Geschäftsjahr.

Die Regelungen zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in § 14 der Satzung der Gesellschaft lauten wie folgt:

§ 14 Aufsichtsratsvergütung

- (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.

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.