
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

capsensixx AG
Frankfurt am Main

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom
1. Januar bis zum 31. Dezember 2024



Inhaltsverzeichnis

Seite

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024	1
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG	1

capsensixx AG

Frankfurt am Main

Vergütungsbericht

für das Geschäftsjahr 2024

Inhaltsverzeichnis

Vergütungsbericht	1
1 Vergütung der Mitglieder des Vorstandes	1
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 Maximalvergütung	4
1.2.4 Außergewöhnliche Entwicklungen und Abweichungsmöglichkeiten	4
1.3 Vertragslaufzeiten und Beendigung der Vorstandstätigkeit.....	5
1.4 Höhe der Vergütung des Vorstands	6
1.4.1 Aktive Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024.....	6
1.4.2 Frühere Mitglieder des Vorstands.....	7
2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	7
2.1 Erläuterung zum Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder	7
2.2 Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats.....	8
3 Aktienbesitz des Vorstandes und Aufsichtsrats	9
4 Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung	9

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht stellt klar und verständlich die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstandes und des Aufsichtsrats der capsensixx AG im Geschäftsjahr 2024 individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar und erläutert diese. Der Bericht entspricht den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG).

Der Vergütungsbericht für das vorangegangene Geschäftsjahr 2023 wurde der Hauptversammlung am 09. August 2024 zur Erörterung vorgelegt.

1 Vergütung der Mitglieder des Vorstandes

1.1 Das Vergütungssystem im Überblick

Das Vergütungssystem der capsensixx AG ist darauf ausgelegt, einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft zu leisten. Die Geschäftsstrategie der capsensixx AG 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 Vorstandes 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 AG 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 Vorstandes 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.

Von der Möglichkeit variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, hat die Gesellschaft derzeit keinen Gebrauch gemacht. Hinsichtlich der Anforderungen des § 87a Abs. 1 Nr. 6 AktG befindet sich die Gesellschaft derzeit in der Umsetzung und wird ab dem Geschäftsjahr 2025 die Anforderungen des § 87a Abs. 1 Nr. 6 AktG entsprechend berücksichtigen. Das Vorstandsmitglied Martin Stürner hat im Geschäftsjahr 2024 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. Das Vorstandsmitglied Constantin Stürner hat im Geschäftsjahr 2024 eine gewährte Vergütung erhalten. Die nachfolgende Struktur des Vergütungssystems bezieht sich nur auf Constantin Stürner.

Außerdem bestätigte die Hauptversammlung das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder im Jahr 2021.

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.

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 unterjährigem 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 Aufwendungersatz, 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 Jahresbonusvereinbarung ist es, ein nachhaltiges PEH Konzern Ergebnis vor Ertragssteuern zu vereinbaren. Als nachhaltig wird ein PEH Konzern Ergebnis vor Ertragssteuern angesehen, wenn es mindestens betragsmäßig 30% des PEH Konzern Eigenkapital (Bonusschwelle) erreicht. Ein Bonus für das abgelaufene Geschäftsjahr wird nur ausgezahlt, wenn das PEH Konzern Ergebnis vor Ertragssteuern für das abgelaufene Geschäftsjahr mindestens diese 30% erreicht. Die Auszahlung des Bonus erfolgt im darauffolgenden Geschäftsjahr für das abgelaufene Geschäftsjahr. Der maximale Bonus beträgt 310.000,- Euro. Der Bonus beträgt bei Erreichen der jeweiligen Bonusschwellen:

- a. Bonusschwelle zwischen 30%-34,99%: 40.000,- Euro,
- b. Bonusschwelle zwischen 35%-39,99%: 60.000,- Euro,
- c. Bonusschwelle zwischen 40%-44,99%: 90.000,- Euro,
- d. Bonusschwelle zwischen 45%-49,99%: 130.000,- Euro,
- e. Bonusschwelle zwischen 50%-54,99%: 180.000,- Euro,
- f. Bonusschwelle zwischen 55%-59,99%: 240.000,- Euro,
- g. Bonusschwelle zwischen 60%-64,99%: 310.000,- Euro

Es wird davon ausgegangen, dass die 30%ige PEH Konzern Ergebnis vor Steuern-Verzinsung sowohl für das Wachstum der Gesellschaft als auch für eine Ausschüttung einer Dividende an die Aktionäre ausreicht. Weiterhin werden von einem möglichen Bonus im 1. Jahr nach Ablauf des Geschäftsjahres - welches Grundlage für diesen Bonus darstellt - nur 70% des Bonus

fällig. Sollte im drauffolgenden Jahr die Bonusschwelle erneut erreicht werden, werden weitere 15% fällig. Das gleich gilt für das Folgejahr.

Bei Beendigung des Vorstandsvertrages wird der Jahresbonus im Folgejahr zu 100% ausbezahlt, es sei denn, Herrn Constantin Stürner wurde ein Fehlverhalten vom Aufsichtsrat nachgewiesen.

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.

1.2.3 Maximalvergütung

Aus der Festvergütung und dem seiner Höhe nach auf den Betrag der Festvergütung begrenzten jährlichen Bonus 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 410.000,- Euro 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.

1.2.4 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 entgegen gewirkt. 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.

1.3 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 Maximalaufzeit 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 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.

Der Dienstvertrag von Herrn Martin Stürner läuft bis zum 31. März 2029. Es bestehen keine Regelungen zur Abfindung bei vorzeitiger Abberufung oder zur Altersversorgung des Vorstands.

Der Dienstvertrag von Herrn Constantin Stürner läuft bis zum 14. Februar 2027. Es bestehen keine Regelungen zur Abfindung bei vorzeitiger Abberufung oder zur Altersversorgung des Vorstands.

1.4 Höhe der Vergütung des Vorstands

1.4.1 Aktive Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

Das Vorstandsmitglied Martin Stürner hat im Geschäftsjahr 2024 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. Das Vorstandsmitglied Constantin Stürner hat im Geschäftsjahr 2024 eine gewährte Vergütung von 87.500,07 Euro brutto durch die capsensixx erhalten.

		Vorstand Constantin Stürner	
Gewährte Vergütung (in T€)		2024	2023
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	87,5	0
	Nebenleistungen (z.B. Sachbezüge)	0	0
	Summe	0	0
Erfolgsbezogene Vergütung	Bonus 2023	0	0
	Bonus 2024	0	0
	Summe	0	0
	Versorgungsaufwand	0	0
	Gesamtvergütung	0	0

		Vorstand Constantin Stürner	
Geschuldete Vergütung (in T€)		2024	2023
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	0	0
	Nebenleistungen (z.B. Sachbezüge)	0	0
	Summe	0	0
Erfolgsbezogene Vergütung	Bonus 2023	0	0
	Bonus 2024	60	0
	Summe	60	0
	Versorgungsaufwand	0	0
	Gesamtvergütung	60	0

1.4.2 Frühere Mitglieder des Vorstands

Die früheren Vorstandsmitglieder haben im Geschäftsjahr 2024 keine gewährte oder geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG erhalten.

2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

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 Vorstandes 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, die beiden weiteren AR-Mitglieder erhalten jeweils EUR 10.000,00 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.

Das vorstehende 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 2024 und 2023 gewährte Vergütung gemäß § 162 Abs.1 Satz 1 AktG. In den Geschäftsjahren liegt keine geschuldete Vergütung vor.

Aufsichtsratsvergütung 2024			
Gewährte Vergütung (in T€)	Feste Vergütung	Auslagen	Gesamtvergütung
Rudolf Locker	20	0	20
Gregor Langer	10	0	10

Prof. Dr. Hermann Wagner	10	0	10
Summe	40	0	40

Aufsichtsratsvergütung 2023			
Gewährte Vergütung (in T€)	Feste Vergütung	Auslagen	Gesamtvergütung
Rudolf Locker	20	0	20
Gregor Langer	10	0	10
Prof. Dr. Hermann Wagner	10	0	10
Summe	40	0	40

3 Aktienbesitz des Vorstandes und Aufsichtsrats

Zum 31. Dezember 2024 hielten Herr Martin Stürner als Mitglied des Vorstandes 5.006 Stückaktien der capsensixx AG, Herr Rudolf Locker als Mitglied des Aufsichtsrats 94.500 Stückaktien der capsensixx AG und Herr Gregor Langer als Mitglied des Aufsichtsrats 25.000 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 und die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrats über die letzten fünf Geschäftsjahre dar. Auf die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird verzichtet, da in der capsensixx AG nur das Vorstandsmitglied Constantin Stürner eine Vergütung erhält, welcher separat aufgeführt ist.

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

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

Geschäftsjahr	2020	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %
	T€	T€		T€		T€		T€	
Ertragsentwicklung									
Jahresüberschuss	1.456	1.721	18,2%	1.491	-13,4%	3.993	167,8%	2.462	-38,4%
Konzern- Jahresüberschuss	4.646	6.248	34,5%	6.123	-2,0%	5.584	-8,8%	5.638	1,0%
Konzern- Eigenkapital	19.456	20.613	5,9%	24.735	20,0%	24.325	-1,7%	24.669	1,4%
Konzern- Eigenkapitalrendite	23,88%	30,31%		24,75%		22,96%		22,86%	
Vorstandsvergütung									
Martin Stürner (ab 10/2020)	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Constantin Stürner (ab 02/2024)								148	
frühere Vorstandsmitglieder									
Fabian Föhre (bis 10/2020)	17	0	-100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sven Ulbrich (bis 12/2019)	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Aufsichtsratsvergütung									
Rudolf Locker	17	24	36,8%	16	-32,8%	20	25,0%	20	0%
Gregor Langer	12	12	2,6%	12	0,0%	10	-16,0%	10	0%
Prof. Dr. Hermann Wagner	3	12	296,7%	12	0,0%	10	-16,0%	10	0%
frühere Aufsichtsratsmitglieder									
Martin Stürner (bis 10/2020)	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Frankfurt am Main, den 24. April 2025

.....

Martin Stürner

Vorstand

Constantin Stürner

Vorstand

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

An die capsensixx AG, Frankfurt am Main

Prüfungsurteil

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

Nach unserer Beurteilung sind im 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 (09.2023)) 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter 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.

Frankfurt am Main, den 24. April 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Fatih Agirman
Wirtschaftsprüfer

ppa. Ruth Koddebusch
Wirtschaftsprüferin





20000006405170