SCHNIGGE Capital Markets SE
Hamburg

VERGÜTUNGSSYSTEM

Inhalt

I. Vergütung der geschäftsführenden Direktoren
   A. Grundlagen und Zielsetzung
   B. Verfahren
   C. Erläuterungen zur Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung
   D. Bestandteile des Vergütungssystems
   E. Festlegung der Maximalvergütung
   F. Laufzeit der Dienstverträge und Kündigungsfristen
   G. Entschädigungsvereinbarungen/Weiterzahlung der Bezüge
   H. Claw-back-Klausel
   I. Vorübergehende Abweichungen bei außerordentlichen Entwicklungen

II. Vergütung des Verwaltungsrats

I. Vergütung der geschäftsführenden Direktoren

Gemäß § 40 Abs. 7 SEAG in Verbindung mit § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft in der Rechtsform der Europäischen Gesellschaft (SE) über die Billigung des vom Verwaltungsrat vorgelegten Vergütungssystems für die geschäftsführenden Direktoren bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre.
Das vom Verwaltungsrat beschlossene Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren wurde von den Aktionären der SCHNIGGE in der Hauptversammlung am 14. September 2023 gebilligt.

A. Grundlagen und Zielsetzung

Das Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren zielt darauf ab, die geschäftsführenden Direktoren entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden geschäftsführenden Direktors sowie den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen. Die Struktur des Vergütungssystems für die geschäftsführenden Direktoren der SCHNIGGE Capital Markets SE zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung

ab. Das Vergütungssystem leistet einen wichtigen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen der geschäftsführenden Direktoren mit den Interessen der Aktionäre.

B. Verfahren

Der Verwaltungsrat setzt das Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG fest. Bei Bedarf kann der Verwaltungsrat externe Berater hinzuziehen, die von Zeit zu Zeit gewechselt werden. Bei deren Mandatierung wird auf ihre Unabhängigkeit geachtet. Die geltenden Regelungen des Aktiengesetzes und der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats zur Behandlung von Interessenkonflikten im Verwaltungsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Sollte ein Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems auftreten, wird der Verwaltungsrat diesen ebenso behandeln wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Verwaltungsratsmitglieds, sodass das betreffende Verwaltungsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwereren Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird. Sollte es zu einem dauerhaften und unlösbaren Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Verwaltungsratsmitglied sein Amt niederlegen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung etwaiger Interessenkonflikte sichergestellt, dass die Entscheidungen vom Verwaltungsrat nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

Das vom Verwaltungsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt. Das Vergütungssystem wird durch den Verwaltungsrat regelmäßig überprüft. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das vorliegende Vergütungssystem gilt für die Vergütungen aller geschäftsführender Direktoren der SCHNIGGE Capital Markets SE, die ab dem 14. September 2023 festgesetzt werden.

C. Erläuterungen zur Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Verwaltungsrat legt im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jeden geschäftsführenden Direktor fest. Richtschnur hierfür ist, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen geschäftsführenden Direktors sowie zur Lage der Gesellschaft steht, die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der SCHNIGGE Capital Markets SE ausgerichtet

ist. Zu diesem Zweck werden, soweit möglich, sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt.
Bei der Beurteilung wird, soweit möglich, sowohl die Vergütungsstruktur als auch die Höhe der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren insbesondere im Vergleich zum externen Markt (horizontale Angemessenheit) sowie zu den sonstigen Vergütungen im Unternehmen (vertikale Angemessenheit) gewürdigt. Für den externen Vergleich werden ggf. Peer Groups herangezogen, die aus nach Größe und Marktkapitalisierung vergleichbaren Unternehmen zusammengestellt sind. Da die Gesellschaft derzeit im Schnitt nur einen Arbeitnehmer hat, entfällt bis auf weiteres eine Prüfung der vertikalen Angemessenheit.

D. Bestandteile des Vergütungssystems

Die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren soll aus einer festen, monatlich zahlbaren Grundvergütung, welche die Aufgaben und Leistungen der einzelnen geschäftsführenden Direktoren berücksichtigt, bestehen. Darüber hinaus dürfen praxisübliche Sachbezüge und Nebenleistungen gewährt werden. Die Einräumung von Ansprüchen der geschäftsführenden Direktoren auf eine variable Vergütung ist vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Situation der Gesellschaft derzeit nicht zielführend, entsprechend müssen seitens des Verwaltungsrats insoweit aktuell auch keine Erfolgsziele festgelegt/vereinbart werden.
Die Vergütungsbestandteile für die geschäftsführenden Direktoren:
Feste Vergütung (Jahresfestgehalt, Sachbezüge und Nebenleistungen): 100 %
Variable Vergütung: 0 %
Das Jahresfestgehalt ist eine auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen geschäftsführenden Direktors orientiert. Das individuell festgelegte Fixeinkommen wird in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt. Die feste Vergütung kann dabei in einer Drittvergütung bestehen, d. h. es wird eine Vergütung von der Gesellschaft an eine Gesellschaft gezahlt, die dem geschäftsführenden Direktor gehört und dieser bekommt seinerseits eine Vergütung von dieser Drittgesellschaft. Die Grundsätze dieses Vergütungssystems sind dann in Bezug auf die Zahlung an die Drittgesellschaft anzuwenden.

Die Gesellschaft darf (muss aber nicht) zugunsten der geschäftsführenden Direktoren eine angemessene D&O-Versicherung abschließen. Sollte die Gesellschaft sich hierzu entschließen, muss die Versicherung einen Selbstbehalt von mindestens 10 % des Schadens vorsehen.

E. Festlegung der Maximalvergütung

Die Maximalvergütung wird für jeden geschäftsführenden Direktor auf einen Betrag von EUR 60.000,00 p. a. zzgl. Sachbezügen und Nebenleistungen festgelegt. Der Verwaltungsrat kann individuell auch geringere Vergütungen vereinbaren.

F. Laufzeit der Dienstverträge und Kündigungsfristen

Der Dienstvertrag soll an die organschaftliche Bestellung als geschäftsführender Direktor gekoppelt sein und soll enden, ohne dass es einer besonderen hierauf gerichteten Erklärung eines der Vertragspartner bedarf, wenn auch die organschaftliche Bestellung als geschäftsführender Direktor endet.

Wird ein geschäftsführender Direktor während der Laufzeit des Dienstvertrages dauernd berufs- oder erwerbsunfähig, so endet der Dienstvertrag mit dem Ende des Quartals, in dem die dauernde Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit festgestellt wird.

Endet die Tätigkeit eines geschäftsführenden Direktors innerhalb des laufenden Jahres, darf die für dieses Jahr zustehende Vergütung pro rata temporis gewährt werden.

G. Entschädigungsvereinbarungen/Weiterzahlung der Bezüge

Das Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren sieht für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses (durch Tod, infolge dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder zum Ende des Jahres, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird) vor, dass das Bruttomonatsfestgehalt für die Dauer von sechs Monaten nach Ablauf des Monats fortgezahlt wird, in dem der jeweilige geschäftsführende Direktor aus vorgenannten Gründen aus den aktiven Diensten der Gesellschaft ausgeschieden ist.

H. Claw-Back-Klausel

Mangels variabler Vergütungsbestandteile enthalten die Verträge der geschäftsführenden Direktoren keine Claw-Back-Klauseln.

I. Vorübergehende Abweichungen bei außerordentlichen Entwicklungen

Gemäß § 87a Abs. 2 AktG kann der Verwaltungsrat in Ausnahmefällen beschließen, vorübergehend von dem zuvor beschriebenen Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen z. B. außergewöhnlich weitreichende Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (etwa durch schwere Wirtschafts- und Finanzkrise), Naturkatastrophen, Terroranschläge, politische Krisen, Epidemien/Pandemien, disruptive Marktentscheidungen von Kunden oder eine Unternehmenskrise in Betracht. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Eine solche

vorübergehende Abweichung von dem Vergütungssystem setzt folgendes Verfahren voraus: Der Verwaltungsrat stellt mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen fest, dass eine Situation vorliegt, die eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft erfordert, und legt fest, welche konkreten Abweichungen aus seiner Sicht geboten sind. Die Feststellungen der Sondersituation beruhen dabei auf einer vorherigen Evaluation, bei der sich der Verwaltungsrat externer Berater bedienen kann, aber nicht muss. Diese Evaluation muss allen geschäftsführenden Direktoren im Vorfeld der Entscheidung mit einer Frist von wenigstens zwei Wochen zur Verfügung gestellt werden und die Besonderheit der Situation, warum diese nicht absehbar war, sowie mögliche Lösungen aufzeigen.

II. Vergütung des Verwaltungsrats

Die Hauptversammlung am 10. Juni 2025 hat das vom Verwaltungsrat vorgeschlagene, nachfolgend dargelegte Vergütungssystem für den Verwaltungsrat sowie die daraus abgeleitete Verwaltungsratsvergütung beschlossen und entsprechend § 8 Abs. 6 der Satzung wie folgt neu gefasst.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten die im Rahmen ihrer Tätigkeit angefallenen angemessenen Auslagen erstattet. Daneben kann die Hauptversammlung für Verwaltungsratsmitglieder, die nicht geschäftsführende Direktoren sind, eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung und deren Höhe festlegen. Verwaltungsratsmitglieder, die nur während eines Teils eines Geschäftsjahres dem Verwaltungsrat angehört haben, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit ein Zwölftel der von der Hauptversammlung für das Geschäftsjahr festgelegten Vergütung. Verwaltungsratsmitglieder, die zugleich geschäftsführende Direktoren sind, erhalten über ihren Dienstvertrag hinaus keine weitere Vergütung. Jedes Verwaltungsratsmitglied erhält eventuell auf den Auslagenersatz bzw. die Verwaltungsratsvergütung anfallende Umsatzsteuer, soweit das Verwaltungsratsmitglied berechtigt ist, der Gesellschaft die Umsatzsteuer gesondert in Rechnung zu stellen und dieses Recht ausübt.

Darüber hinaus wurde mit der Hauptversammlung am 18. Juni 2026 beschlossen, dass die Mitglieder des Verwaltungsrats, die nicht zugleich geschäftsführende Direktoren sind, ab dem Geschäftsjahr 2026 die folgende feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung zuzüglich der ggf. auf die Verwaltungsratsvergütung entfallenden Umsatzsteuer, erhalten:

a) Der Verwaltungsratsvorsitzende erhält jährlich EUR 4.000,00.
c) Weitere Verwaltungsratsmitglieder erhalten jährlich jeweils EUR 2.000,00.

Ein Sitzungsentgelt wird daneben nicht gezahlt. Eine variable Vergütung gibt es ebenfalls nicht. Die vorgenannten Beträge stellen die maximale Gesamtvergütung dar und gleichzeitig macht die feste Vergütung 100 % der Gesamtvergütung aus.

Die Gesellschaft kann zu Gunsten der Verwaltungsratsmitglieder eine Haftpflichtversicherung abschließen, welche die gesetzliche Haftung aus der Verwaltungsratstätigkeit abdeckt.