

flatEXDEGIRO AG

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Die flatexDEGIRO AG (nachfolgend „flatexDEGIRO“ oder „Gesellschaft“) betreibt eine der führenden und am schnellsten wachsenden Online-Brokerage-Plattformen Europas. Fortschrittliche, eigenentwickelte Top-Technologie eröffnet den Kunden kostengünstige Top-Serviceleistungen und gewährleistet die reibungslose Abwicklung papierlos ausgeführter Kundentransaktionen.

Seit der Übernahme der DeGiro B.V. im Juli 2020 ist flatexDEGIRO einer der größten Retail Online Broker Europas. In einer Zeit der Bankenkonsolidierung, niedriger Zinsen und Digitalisierung ist die flatexDEGIRO-Gruppe damit bestens für weiteres Wachstum positioniert. Bis spätestens 2025 sollen über 3 Mio. Kunden gewonnen und jährlich mindestens 100 Mio. Transaktionen abgewickelt werden.

Dieses ambitionierte Ziel erfordert den vollen Einsatz und die Leidenschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, allen voran die strategische und engagierte Leitung des Vorstands. Der Aufsichtsrat schlägt der Hauptversammlung ein System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder vor, das dieser strategischen Zielsetzung entspricht und dabei die gesetzlichen Vorgaben, die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex sowie die Erwartungshaltung der Investoren berücksichtigt.

I. GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder („Vergütungssystem“) der flatexDEGIRO ist darauf ausgerichtet, einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und ihrer verbundenen Unternehmen zu leisten. Das geschieht vor allem durch eine transparente und klare Anreizstruktur der Vorstandsvergütung.

Durch das Vergütungssystem – namentlich durch die Gewichtung von Cashflow-orientierten Kennzahlen, Kennziffern zur sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung (ESG-Kriterien, ESG = Environment, Social, Governance) sowie durch die einheitliche Vergütungsstruktur für alle Vorstandsfunktionen – sollen die richtigen Anreiz-Schwerpunkte gesetzt werden. Es soll insbesondere sichergestellt werden, dass der Vorstand nur Entscheidungen trifft, die einen nachhaltigen Geschäftserfolg versprechen, ohne eine kurzfristige Optimierung seiner Bezüge im Blick zu haben.

Im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung (Jahresbonus) werden neben den eindeutig messbaren finanziellen Zielen, wie Umsatz und Profitabilität (EBITDA-Marge/Cost-Income-Ratio) auch Commercials und ESG-Kriterien berücksichtigt.

Die langfristige Entwicklung der Gesellschaft wird insbesondere dadurch gefördert, dass es neben dem Jahresbonus als weitere variable Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung ein auf virtuellen Aktienoptionen basierendes Beteiligungsprogramm (SAR) gibt.

Die Vorstandsvergütung soll zugleich marktgerecht und wettbewerbsfähig sein, damit die Gesellschaft geeignete Vorstandsmitglieder für sich gewinnen kann. Daher soll das Vergütungssystem in dem vorgegebenen Rahmen dem Aufsichtsrat die Möglichkeit geben, flexibel auf ein sich änderndes Markt- und Wettbewerbsumfeld zu reagieren. Die Anreizstruktur soll klar und verständlich sein, und zwar für die Aktionärinnen und Aktionäre, aber natürlich auch für die Vorstandsmitglieder selbst, ebenso wie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Bonussystem sich an Zielvorgaben orientiert, die mit der Vorstandsvergütung im Sinne einer durchgängigen Anreizstruktur weitgehend harmonisiert sind.

Damit sollen insgesamt nachvollziehbare und nachhaltige Anreize für eine engagierte und erfolgreiche Arbeit in einem dynamischen Geschäftsumfeld geschaffen werden. Die Erreichung oder Übererfüllung der kurz- und langfristigen Performanceziele soll angemessen belohnt werden, ohne die Eingehung unangemessener Risiken zu incentivieren.

Das Vergütungssystem soll in seiner Ausgewogenheit für mehrere Jahre gelten und während dieser Zeit dazu beitragen, eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts der flatexDEGIRO zu erreichen. Das Vergütungssystem entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes, der Erwartungshaltung der Investoren und entspricht wie nachfolgend dargestellt, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der am 20. März 2020 veröffentlichten Fassung.

II. VERFAHREN ZUR FEST- UND UMSETZUNG SOWIE ZUR ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Das Vergütungssystem als solches sowie die Struktur der Vorstandsvergütung werden vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig auf ihre Angemessenheit überprüft. Hierbei kann der Aufsichtsrat vom Vorstand und vom Unternehmen unabhängige Beratung in Anspruch nehmen.

Der Aufsichtsratsvorsitzende informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über etwaige aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung. Falls in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds ein Interessenkonflikt auftreten sollte, wird sich dieses Mitglied jeglicher Beratung und Beschlussfassung zur Vorstandsvergütung enthalten.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird gemäß den gesetzlichen Vorgaben (§ 120a Abs. 1 AktG) der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Für den Fall, dass die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht billigt, hat der Aufsichtsrat spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung nach § 120a Abs. 3 AktG ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen.

Entsprechend § 120a Abs. 1 AktG wird der Aufsichtsrat bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung der

flatexDEGIRO AG das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder erneut zur Billigung vorlegen.

Der Aufsichtsrat setzt die konkrete Gesamtzielvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder auf Basis des von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems fest. Diese steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens und wird die übliche Vergütung dabei nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Anschließend werden die Festlegungen individualvertraglich vereinbart.

Der Aufsichtsrat wird nach Ablauf eines Geschäftsjahres, in aller Regel in engem zeitlichen Zusammenhang mit der Feststellung der Bilanz, die jeweilige Zielerreichung feststellen und die konkrete Vergütung für die einzelnen Mitglieder des Vorstands festlegen. Dabei wird die Zielerreichung ex post im Vergütungsbericht offengelegt und damit dem Grunde und der Höhe nach nachvollziehbar sein.

Das Vergütungssystem belässt dem Aufsichtsrat die Flexibilität, bei der Höhe der Gesamtzielvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds zu berücksichtigen – auch unter Heranziehung von Kriterien wie beispielsweise internationalem Dienstsitz, Erfahrungen sowie Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand.

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen nach § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem vorgelegten Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der flatexDEGIRO notwendig ist. Dies gilt insbesondere bei außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen, die nicht vom Vorstand oder von flatexDEGIRO zu beeinflussen waren. Derartige Abweichungen können z. B. zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer schweren Unternehmens- oder Wirtschaftskrise erforderlich sein.

Allgemein ungünstige Marktentwicklungen rechtfertigen dagegen keine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem. Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch Beschluss des Aufsichtsrats möglich.

In solchen Fällen darf vorübergehend von den folgenden Komponenten des Vergütungssystems abgewichen werden: die finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgsziele der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung sowie deren Gewichtung, Bandbreiten der möglichen Zielerreichungen sowie die Methoden zur Feststellung der Zielerreichung. Ungeachtet einer etwaigen Abweichung vom Vergütungssystem muss die Vergütung der Vorstandsmitglieder weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung ausgerichtet sein und ein angemessenes Anreizniveau der Vorstandsvergütung gewährleisten.

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungskomponenten gewähren oder einzelne Vergütungskomponenten durch andere Vergütungskomponenten ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um ein angemessenes Anreizniveau der Vorstandsvergütung wiederherzustellen.

Vorgenommene Abweichungen werden im Vergütungsbericht transparent offengelegt und erläutert.

III. ANGEMESSENHEIT DER GESAMTZIEL-VERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Gesamtzielvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht übersteigt.

Der Aufsichtsrat hält die Gesamtzielvergütungen angesichts der anstehenden Aufgaben und erwarteten Leistungen des Vorstands sowie im Licht der aktuellen Lage der Gesellschaft im Vergleich zu anderen Unternehmen geeigneter Vergleichsgruppen, sowie mit Blick auf den vertikalen Vergleich innerhalb der flatexDEGIRO-Gruppe für angemessen.

- Für den sogenannten „Peer-Group-Vergleich“ (horizontale Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung) der Gesamtzielvergütung hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung und mit Unterstützung eines externen Vergütungsberaters börsennotierte Vergleichsunternehmen aus Deutschland herangezogen, die im Hinblick auf die Marktstellung von flatexDEGIRO (insbesondere Branche, Größe) einen objektiven Vergleich ermöglichen.
- Für den Angemessenheitsvergleich innerhalb der flatexDEGIRO-Gruppe (vertikale Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung) zieht der Aufsichtsrat insbesondere die Vergütung des obersten Führungskreises, aber auch der Belegschaft insgesamt heran.

Das Vergütungssystem für den Vorstand der flatexDEGIRO erfüllt damit seiner Struktur nach sowie in der konkreten Ausgestaltung und der Höhe nach alle Anforderungen für eine zeitgemäße, wettbewerbsfähige Entlohnung von Vorstandsmitgliedern und entspricht guter Corporate Governance:

- Hohe Transparenz und Nachvollziehbarkeit
- Ausgewogene Auswahl von Leistungsindikatoren
- Nachvollziehbare Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile
- Starke Orientierung am Unternehmenserfolg und der Unternehmensperformance
- Berücksichtigung langfristiger Zielsetzungen
- Einbezug der Aktienkursentwicklung und Unternehmenswertsteigerung
- Angemessenheit und Üblichkeit in horizontaler und vertikaler Hinsicht.

IV. MAXIMALVERGÜTUNG

Die Gesellschaft versteht unter der Maximalvergütung die maximal erreichbare Vergütung eines Vorstandsmitglieds für ein Geschäftsjahr.. Die Maximalvergütung wird aus der Summe aller Bestandteile der Vorstandsvergütung bei maximaler Zielerreichung der variablen

Elemente berechnet. Zur Ermittlung der Maximalvergütung wird der einmalig für mehrere Geschäftsjahre gewährte LTI über die vierjährige Wartezeit aufgeteilt.

Hinweis: Die Maximalvergütung ist weder die vom Aufsichtsrat angestrebte noch zwingend als angemessen angesehene Vergütungshöhe. Sie ist deutlich von der Jahreszielvergütung zu unterscheiden. Sie setzt lediglich einen absoluten Rahmen nach oben (Cap), etwa um bei einem unvorhergesehen guten Geschäftsjahr eine unverhältnismäßig hohe Vorstandsvergütung zu vermeiden.

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder definiert, die die maximale Auszahlung der für ein Geschäftsjahr gewährten Vergütung begrenzt. Bei der Festlegung dieser Maximalvergütung differenziert der Aufsichtsrat, in gleichem Maße wie bei der Festlegung der Zielvergütung, zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und den ordentlichen Vorstandsmitgliedern. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung EUR 15.000.000 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder EUR 12.000.000. Die Maximalvergütung schließt sämtliche erfolgsunabhängigen (Grundvergütung und Nebenleistungen) und erfolgsabhängigen (jährliche variable Vergütung langfristige variable Vergütung) Vergütungskomponenten mit ein, die den Vorstandsmitgliedern für ein Geschäftsjahr gewährt werden.

V. STRUKTUR DES NEUEN VERGÜTUNGSSYSTEMS, VERGÜTUNGSBESTANDTEILE UND RELATIVE ANTEILE AN DER VERGÜTUNG

Das Vergütungssystem besteht grundsätzlich aus erfolgsunabhängigen, festen und erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteilen.

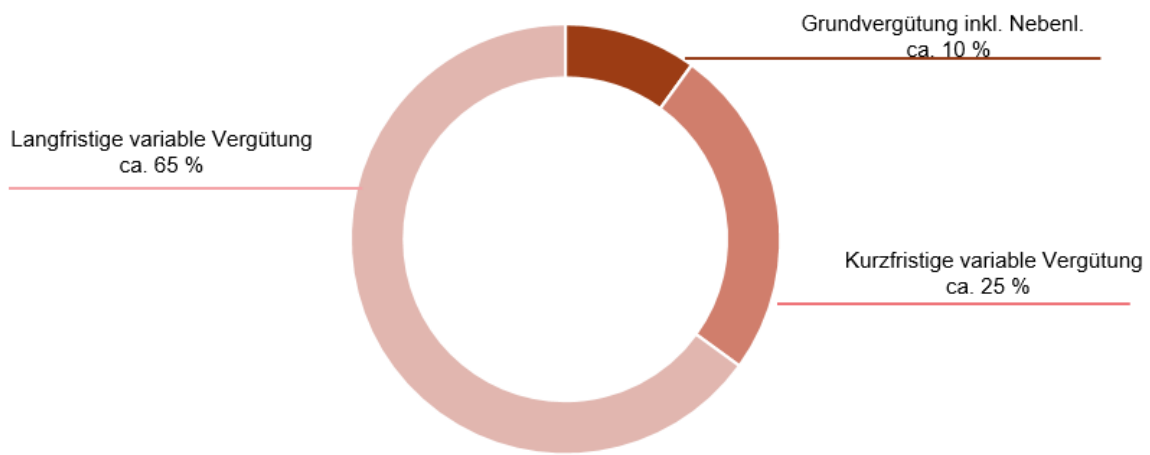
- Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einem Festgehalt und aus Nebenleistungen (namentlich Versicherungen, Dienstwagen). Eine betriebliche Altersversorgung besteht für die Vorstände nicht.
- Im Gegensatz dazu ist die erfolgsabhängige Vergütung nicht fest, sondern an das Erreichen bestimmter Ziele geknüpft und damit variabel. Sie besteht aus einer kurzfristigen variablen Vergütung (sog. Short Term Incentive, STI) und einer langfristigen, variablen Vergütung (sog. Long Term Incentive, LTI).

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied innerhalb des durch das Vergütungssystem vorgegebenen Rahmens eine jährliche Gesamtzielvergütung fest, die sich aus dem Festgehalt, den Nebenleistungen sowie den Zielbeträgen für den STI und den LTI bei einer unterstellten Zielerreichung von 100 % zusammensetzt. Die erfolgsunabhängige Vergütung und die erfolgsabhängige kurzfristige Vergütung tragen zusammen rund 35 % zur Zielvergütung (ohne Nebenleistungen) bei, während der variable Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung rund 65 % der Zielvergütung entspricht

Dabei wird im neuen Vergütungssystem die erfolgsabhängige, variable Vergütung für Vorstandsmitglieder circa 90% der Gesamtzielvergütung ausmachen. Durch eine Übergewichtung der langfristigen, mehrjährigen Vergütung (LTI) gegenüber der kurzfristigen, einjährigen Vergütung (STI) ist die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige Entwicklung und langfristige Wertsteigerung des Unternehmens ausgerichtet. Die nachfolgende Grafik zeigt den relativen Anteil der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der Gesamtzielvergütung und damit auch das prozentuale Verhältnis der festen und variablen Vergütung zueinander:

Graphische Darstellung Vergütungsstruktur

Die Zielvergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen.



VI. ERFOLGSUNABHÄNGIGE FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus zwei Vergütungsbestandteilen: Festgehalt sowie Nebenleistungen.

- Festgehalt:
Das Festgehalt ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die sich am Verantwortungsbereich und an der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf gleichen Monatsraten unter Einbehaltung gesetzlicher Abzüge jeweils zum 15. eines Monats ausbezahlt wird. Bei einem unterjährigem Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird das Festgehalt anteilig (pro rata temporis) gewährt.
- Nebenleistungen:
Weitere feste Vergütungsbestandteile sind vertraglich zugesicherten Nebenleistungen wie Beiträge zu Versicherungen (z. B. Gruppenunfallversicherung, Lebens- und Invaliditätsversicherung) und die Stellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden kann.

VII. ERFOLGSABHÄNGIGE VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die erfolgsabhängige variable Vergütung besteht aus zwei Vergütungsbestandteilen: einer kurzfristigen Vergütung (Short Term Incentive, STI) und einer langfristigen Vergütung (Long Term Incentive, LTI).

- **Kurzfristige, variable Vergütung (STI):**

Zusätzlich zu den festen Vergütungsbestandteilen haben alle Vorstandsmitglieder einen Anspruch auf eine kurzfristige einjährige variable Vergütung („STI“ oder „Jahresbonus“).

Grundlage für die Bestimmung der Höhe des STI ist der Zielbetrag („STI-Zielbetrag“). Der STI-Zielbetrag ist der Betrag, der einem Vorstandsmitglied zusteht, wenn es die STI-Jahresziele zu 100 % erreicht – je nach Grad der Zielerreichung kann der STI jedoch zwischen 0 % und 200 % des STI-Zielbetrages betragen.

Grundsätzlich wird der Aufsichtsrat auf angemessen anspruchsvolle Zielwerte achten, die ambitioniert sind, aber für den Vorstand erreichbar bleiben und damit ihre Anreizfunktion nicht verfehlen. Der STI-Zielbetrag und die Zielwerte für die im Vergütungssystem festgelegten Ziele werden für das jeweilige Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied nach pflichtgemäßem Ermessen im ersten Quartal eines Geschäftsjahrs festgesetzt.

Die kurzfristige variable Vergütung incentiviert den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie, insbesondere die Etablierung und den Ausbau als Europas führender Online Broker.

Die finanziellen Leistungskriterien orientieren sich am operativen Ergebnis des Konzerns - Umsatz, Profitabilität (EBITDA-Marge/COST-Income-Ratio). Umsatzsteigerung und Profitabilitätswachstum im Vergleich zum Vorjahr stellen die bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren für die operative finanzielle Leistung des Konzerns da.

Die nichtfinanziellen Leistungskriterien umfassen Erfolgsfaktoren des Unternehmens, die sich nicht unmittelbar in der Gewinn- und Verlustrechnung bzw. in bilanziellen Positionen ausdrücken, für den nachhaltigen Erfolg der flatexDEGIRO aber unerlässlich sind. Diese teilen sich auf in Commercial und Nachhaltigkeitskriterien.

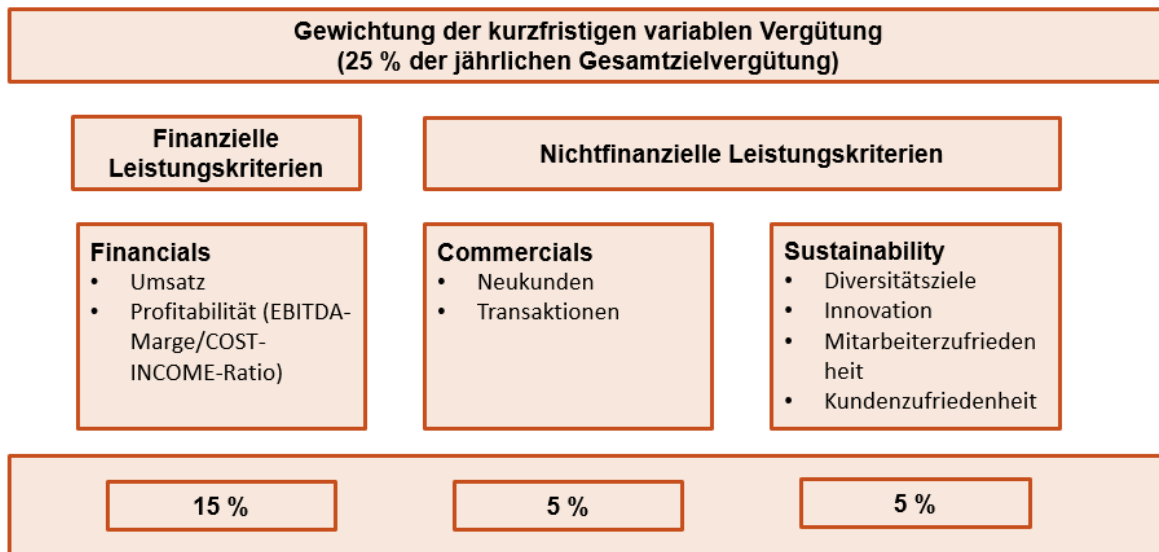
Unter die Commercial fallen insbesondere die Aspekte der Neukundengewinnung und die Anzahl von abgewickelten Transaktionen im Verhältnis zu anderen Marktteilnehmern mit vergleichbarem Geschäftsmodell.

Als Nachhaltigkeitsziele und ESG Faktoren werden zum Beispiel Mitarbeiterzufriedenheit und Förderung der Diversity (Durchführung eines Employee Engagement Survey), Kundenzufriedenheit (kontinuierliche Messung Net Promoter Score) und Sustainability (CO2-Reduktion) berücksichtigt. Diese Aufzählung dient lediglich der Illustration und ist weder abschließend noch für sich genommen zwingend; der Aufsichtsrat darf die finale Auswahl und Gewichtung der Nachhaltigkeitsziele und ESG-Faktoren nach billigem Ermessen vornehmen. Die verwendeten Ziele werden ex post im Vergütungsbericht offengelegt.

Bei einem unterjährigem Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird dieser STI-Zielbetrag anteilig (pro rata temporis) ermittelt und festgelegt. Werden die STI-Jahresziele übertroffen, kann der Auszahlungsbetrag für den Jahresbonus über dem STI-Zielbetrag liegen.

Die nachfolgende Grafik zeigt den relativen Anteil der jeweiligen Elemente der kurzfristigen, variablen Vergütung und damit auch das prozentuale Verhältnis innerhalb des STI:

Graphische Darstellung zur Ermittlung des Jahresbonus



Nach dem Ende des Geschäftsjahrs/mit Jahresabschluss ermittelt der Aufsichtsrat auf Basis der Ist-Werte, die sich bezüglich der Kennzahlen aus dem Konzernabschluss ergeben und im Übrigen separat ermittelt werden, ob die Jahresziele erreicht, übertroffen oder verfehlt wurden. Werden die Jahresziele nicht vollständig erreicht, kann der Jahresbonus auch unter dem Zielbetrag liegen oder vollständig entfallen. Die Zielwerte und ihre Erreichung werden ex post im Vergütungsbericht offengelegt.

Bei Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds während eines Geschäftsjahrs als sogenannter „Good Leaver“ wird der STI, wenn nach Ablauf des Geschäftsjahrs die entsprechende Zielerreichung festgestellt ist, zeitanteilig (pro rata temporis) zum im Anstellungsvertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkt gewährt. Als „Good Leaver“ gilt ein Vorstandsmitglied, wenn es das Unternehmen auf Wunsch oder Veranlassung der Gesellschaft verlässt, ohne seinerseits hierfür einen Grund gegeben zu haben, oder wenn das Vertragsverhältnis ordnungsgemäß ausläuft. Im Einzelfall bleibt der Aufsichtsrat befugt, die bestehenden STI-Ansprüche eines während des Geschäftsjahrs ausscheidenden Vorstandsmitglieds mit einer Einmalzahlung abzufinden (in diesem Fall wird die Gesellschaft eine Abweichung von der Empfehlung G.12 des DCGK erklären).

Scheidet das Vorstandsmitglied als sogenannter „Bad Leaver“ aus den Diensten der Gesellschaft aus, entfallen sämtliche Ansprüche auf den Jahresbonus. Als „Bad Leaver“ gilt ein Vorstandsmitglied, wenn es das Unternehmen von sich aus ohne Grund

verlässt oder wenn die Gesellschaft das Vertragsverhältnis aus einem vom Vorstandsmitglied verursachten wichtigen Grund gekündigt hat.

- **Langfristige, variable Vergütung (LTI):**

Mit der LTI-Komponente erhalten die Vorstandsmitglieder zudem eine langfristige, variable Vergütung. Die langfristige, variable Vergütung basiert auf einem virtuellen Aktienoptionsprogramm (SAR), welchem folgende wesentliche Rahmenbedingungen zugrunde liegen:

1. Anspruch

- a. Jedes Appreciation Right gewährt dem Berechtigten das Recht zur Auszahlung eines Geldbetrags gegenüber der flatexDEGIRO AG (Cash-Anspruch).
- b. Der Berechnung des Cash-Anspruchs pro Stock Appreciation Right liegt jeweils die Kursentwicklung der Aktie der flatexDEGIRO AG sowie die Entwicklung des EPS zugrunde.

2. Laufzeit

- a. Der Cash-Anspruch aus den jeweils zugesagten Stock Appreciation Rights kann frühestens nach Ablauf einer Wartezeit ausgeübt werden, die vier Jahre ab dem Ausgabetag beträgt („**Wartezeit**“). Die Wartezeit endet mit Ablauf von 48 Monaten nach dem Ausgabetag. Als Wartezeit gelten Zeiten, in denen dem Berechtigten ab dem Ausgabetag Entgelt- oder Entgeltersatzansprüche aus einem Arbeits- oder Dienstverhältnis mit der flatexDEGIRO AG oder einem verbundene Unternehmen zustehen. Teilzeit gilt für die Wartezeit entsprechend zeitanteilig im Verhältnis zur Vollzeitätigkeit.
- b. Nach Ablauf der Wartezeit können die Cash-Ansprüche aus den Stock Appreciation Rights bis zum Ende der zu definierenden Laufzeit jederzeit ausgeübt werden – Ausnahmen können sich aus Black-Out-Perioden ergeben.

3. Zugrunde liegende finanzielle Leistungskriterien

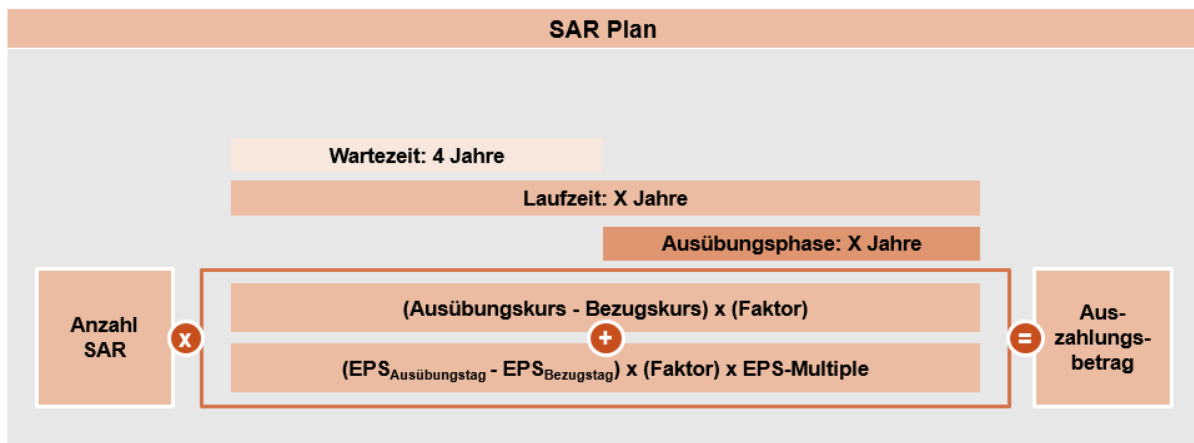
- a. Mit einer Gewichtung von 70 % wird innerhalb des LTI die tatsächliche Aktienkursentwicklung der flatexDEGIRO-Aktie berücksichtigt. Die Wertsteigerung wird dabei als Differenz zwischen dem Ausübungskurs und dem bei Bezug des Stock Appreciation Rights festgesetzten Bezugskurses ermittelt. Durch die Berücksichtigung der absoluten Kurssteigerung wird so eine relevante Kapitalmarktgröße in die langfristige variable Vergütung implementiert, die einerseits die langfristige Steigerung des Unternehmenswerts incentiviert und gleichzeitig zu einer starken Angleichung der Interessen der Aktionäre und des Vorstands führt.
- b. Neben der absoluten Steigerung des Aktienkurses werden im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung mit einer Gewichtung von 30 % die Earnings per Share („EPS“) berücksichtigt. Durch die Berücksichtigung des EPS werden ein langfristig profitables Wachstum incentiviert und damit die hierauf ausgerichtete Unternehmensstrategie von flatexDEGIRO gefördert. Daneben wird durch eine Berücksichtigung des EPS auch eine weitere

Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären erreicht, da das EPS den Gewinn pro Aktie angibt und somit eine ausschüttungsrelevante Kenngröße darstellt.

4. Beendigung oder Ruhen des Anstellungsverhältnisses

- a. Im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen dem Berechtigten und der flatexDEGIRO AG während der Laufzeit der jeweiligen Stock Appreciation Rights bleiben dem Berechtigten die Stock Appreciation Rights erhalten, soweit die Wartezeit im Beendigungszeitpunkt des Anstellungsverhältnisses abgelaufen ist.
- b. Im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen dem Berechtigten und der flatexDEGIRO AG während der Wartezeit bleiben die an den Berechtigten ausgegebenen Stock Appreciation Rights und die sich daraus ergebenden Ansprüche anteilig erhalten. Der Anteil errechnet sich aus der monatsgenauen Dauer der Betriebszugehörigkeit seit Ausgabe der Stock Appreciation Rights im Verhältnis zur Wartezeit, wobei die vollen vier Jahre Wartezeit als 100 % gelten. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, von dieser „Pro-Rata-Regelung“ abzuweichen (beispielsweise Good Leaver Regelung etc.) Endet das Dienstverhältnis aufgrund des Todes des Berechtigten gehen die entsprechend zeitanteilig berechneten Cash-Ansprüche aus den Stock Appreciation Rights auf den oder die Erben über.
- c. Die Ansprüche des Berechtigten aus den Stock Appreciation Rights verfallen mit sofortiger Wirkung, wenn das Dienstverhältnis zwischen dem Berechtigten und der flatexDEGIRO AG aufgrund von schwerwiegenden Verfehlungen des Berechtigten außerordentlich durch flatexDEGIRO gekündigt wird.

Graphische Darstellung Stock Appreciation Right Plan (Langfristig orientierte variable Vergütung)



VIII. AUSSERGEWÖHNLICHE ENTWICKLUNGEN

Die Kriterien für die Bemessung der erfolgsabhängigen Vergütung und die zu Beginn des Geschäftsjahrs vom Aufsichtsrat festgelegten Jahresziele werden im Verlauf eines Geschäftsjahrs nicht geändert. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist in dem neuen Vergütungssystem ausgeschlossen. Um den Anforderungen des DCGK gemäß G.11 Satz 1 gerecht zu werden, kann der Aufsichtsrat außergewöhnlichen Entwicklungen, deren Effekte in der Zielerreichung nicht hinreichend erfasst sind, im Rahmen der Zielfeststellung für STI und LTI in begründeten seltenen Sonderfällen angemessen berücksichtigen. Dies kann zu einer Erhöhung wie auch zu einer Verminderung der jeweiligen Auszahlungsbeträge führen. Als außergewöhnliche, unterjährige Entwicklungen kommen z. B. außergewöhnliche Änderungen der Wirtschaftssituation (z. B. durch Wirtschaftskrisen oder Gesundheitskrisen mit Auswirkungen auf die Weltwirtschaft) in Betracht, die die ursprünglichen Unternehmensziele hinfällig werden lassen, sofern diese nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als außergewöhnliche unterjährige Entwicklungen. Sofern es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommt, die eine Anpassung erforderlich machen, wird der Aufsichtsrat darüber ausführlich und transparent im Vergütungsbericht berichten.

IX. MALUS UND CLAWBACK REGELUNGEN FÜR DIE VARIABLE VERGÜTUNG

Die Kriterien für die Bemessung der erfolgsabhängigen Vergütung und die zu Beginn des Geschäftsjahrs vom Aufsichtsrat festgelegten Jahresziele werden im Verlauf eines Geschäftsjahrs in der Regel nicht bzw. nur in folgenden Ausnahmen geändert.

- Bei Vorliegen eines schweren Pflicht- oder Compliance-Verstoßes kann der Aufsichtsrat die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen bis auf null reduzieren. Abhängig von der Schwere des Verstoßes kann der Aufsichtsrat die langfristige erfolgsabhängige Vergütung ganz oder teilweise ersatzlos entfallen lassen.
- Die Gesellschaft hat gegen ein Vorstandsmitglied einen Anspruch auf Rückzahlung der gezahlten erfolgsabhängigen Vergütung, wenn sich nach Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung herausstellen sollte, dass der dem Anspruch auf die erfolgsabhängige Vergütung zugrunde liegende testierte und festgestellte Konzernabschluss objektiv fehlerhaft war und daher nach den relevanten Rechnungslegungsvorschriften nachträglich korrigiert werden muss, und unter Zugrundlegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses kein oder ein geringerer Anspruch auf die erfolgsabhängige Vergütung entstanden wäre. Ein Verschulden des Vorstandsmitglieds in Bezug auf die Notwendigkeit einer Korrektur des Konzernabschlusses ist nicht erforderlich. Der Rückforderungsanspruch wird mit

der Korrektur des Jahresabschlusses fällig. Er besteht auch dann, wenn das Mandat und/oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Fälligkeit des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist. Der Rückforderungsanspruch besteht in Höhe der Differenz zwischen der ausgezahlten erfolgsabhängigen Vergütung und der erfolgsabhängigen Vergütung, die unter Zugrundelegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses hätte ausbezahlt werden müssen. Das Vorstandsmitglied hat den Brutto-Betrag zu erstatten, also den Betrag des Rückforderungsanspruchs einschließlich der darauf von der Gesellschaft abgeführten Steuern und Sozialabgaben. Eine nachträgliche Korrektur des Konzernabschlusses führt keinesfalls zur Erhöhung des Anspruchs auf erfolgsabhängige Vergütung.

X. ANRECHNUNG EINER VERGÜTUNG AUS EINER NEBENTÄTIGKEIT

Die Mandatsvergütung aus etwaigen konzerninternen Aufsichtsratsmandanten oder sonstigen Doppelmandaten wird auf die Vorstandsvergütung angerechnet. Sofern ein Vorstandsmitglied ein konzernexternes Aufsichtsratsmandat übernehmen will, entscheidet der Aufsichtsrat im Rahmen der erforderlichen Zustimmungsentscheidung, ob eine Anrechnung der externen Vergütung auf die Vorstandsvergütung erfolgt. Dabei wird sich der Aufsichtsrat insbesondere an dem voraussichtlichen Zeitaufwand des konzernfremden Aufsichtsratsmandats orientieren.

XI. LEISTUNGEN BEI ANTRITT UND BEI BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT

Der Aufsichtsrat entscheidet beim Antritt der Tätigkeit durch ein Vorstandsmitglied nach pflichtgemäßen Ermessen, ob und in welchem Umfang zusätzliche Vergütungsleistungen (z. B. Umzugsbeihilfe oder Ausgleich von Verdienstaufschlägen aufgrund des Wechsels zu flatEXDEGIRO) individualvertraglich zugesagt werden. Der Aufsichtsrat kann anlässlich des Antritts der Vorstandstätigkeit einen Ausgleich für den Verfall von Leistungen des vorherigen Arbeitsgebers gewähren (z. B. Versorgungszusagen) oder sich an den Kosten für einen Umzug des Vorstandsmitglieds beteiligen. Die Höhe des Ausgleichs und der Umzugskosten sind individualvertraglich festzulegen. Die Umzugskosten sollen einen angemessenen Maximalbetrag nicht überschreiten.

Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags, ohne dass ein wichtiger Grund für die Beendigung der Vorstandstätigkeit vorliegt, werden auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt und betragen nicht mehr als die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags (Abfindungs-Cap).. Im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines wichtigen Grundes für eine Kündigung durch die Gesellschaft wird keine Abfindung gewährt.

XII. SONSTIGE WESENTLICHE REGELUNGEN IM ANSTELLUNGSVERTRAG

Der Aufsichtsrat hat entsprechend der Empfehlung des DCGK die Möglichkeit, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen.

- Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden bei Erstbestellungen in der Regel eine Laufzeit von drei Jahren nicht übersteigen.
- In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können.
- Eine ordentliche Kündigung des Anstellungsvertrags ist für beide Seiten ausgeschlossen.
- Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 Abs. 1 BGB bleibt davon unberührt.
- Im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Mandats endet auch automatisch der Anstellungsvertrag (Koppelungsklausel).
- Der Anstellungsvertrag wird keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) enthalten.
- Regelungen im Fall einer vorübergehenden oder dauerhaften Dienstunfähigkeit
- Regelungen zur Fortzahlung oder dem Verfall von Vergütungsbestandteilen im Rahmen einer nicht erfolgten Wiederbestellung

XIII. TRANSPARENZ, DOKUMENTATION UND VERGÜTUNGSBERICHT

Im Fall eines das Vergütungssystem bestätigenden Beschlusses durch die Hauptversammlung werden entsprechend § 120a Abs. 2 AktG der Beschluss und das Vergütungssystem unverzüglich auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht und für die Dauer der Gültigkeit des Vergütungssystems, mindestens jedoch für zehn Jahre, dort kostenfrei öffentlich zugänglich gehalten. Darüber hinaus erstellen Vorstand und Aufsichtsrat der flatexDEGIRO jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und ihren verbundenen Unternehmen gewährte und geschuldete Vergütung („Vergütungsbericht“). Der Vergütungsbericht, der vom Abschlussprüfer zu prüfen ist, wird gemäß § 162 AktG detaillierte Angaben zu der individuellen Vergütung der einzelnen Organmitglieder sowie zu der Entwicklung der Vorstandsvergütung enthalten. Die Hauptversammlung der Gesellschaft beschließt sodann nach § 120a Abs. 4 AktG über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr.