

flatexDEGIRO AG

Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

PRÄAMBEL

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 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 die Anzahl der ausgeführten Transaktionen gesteigert werden.

Dieses ambitionierte Ziel erfordert den vollen Einsatz und die Leidenschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, allen voran die strategische und engagierte Leitung durch den Vorstand. Der Aufsichtsrat schlägt der Hauptversammlung ein System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder vor, das dieser strategischen Zielsetzung entspricht und dabei die gesetzlichen Vorgaben nach dem Aktiengesetz (**AktG**) und die regulatorischen Anforderungen des Kreditwesengesetzes (**KWVG**) und der Institutsvergütungsverordnung (**InstitutsVergV**), die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (**DCGK**) sowie die Erwartungshaltung der Investoren und Stimmrechtsberater berücksichtigt.

Das Vergütungssystem für den Vorstand der flatexDEGIRO erfüllt in seiner Ausgestaltung die Anforderungen an eine zeitgemäße, wettbewerbsfähige Vergütung 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
- Ausrichtung an der Unternehmensstrategie
- Einbezug der Aktienkursentwicklung und Unternehmenswertsteigerung
- Angemessenheit und Üblichkeit in horizontaler und vertikaler Hinsicht.

I. ÜBERBLICK ÜBER DIE WESENTLICHEN ÄNDERUNGEN AM VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS

Das Vergütungssystem für den Vorstand der flatexDEGIRO wurde zuletzt mit 70,80 % am 13. Juni 2023 von der Hauptversammlung gebilligt. Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem des Vorstands regelmäßig – auch hinsichtlich der Erwartungen der Investoren – und passt dieses bei Bedarf an.

In der Folge der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat Veränderungen an der Ausgestaltung der erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile sowie der weiteren vertraglichen Regelungen vorgenommen. Dies umfasst die Änderung der Bemessung der Zielerreichung der kurzfristigen variablen Vergütung (Short Term Incentive, **STI**), indem die finanziellen Leistungskriterien künftig über drei Jahre bemessen werden, sowie die Umgestaltung der langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive, **LTI**). Hier wird die Entwicklung des Aktienkurses innerhalb eines dreijährigen Referenzzeitraums und die Einhaltung von Schwellenwerten von risikoadjustierenden Faktoren innerhalb der vierjährigen Wartezeit betrachtet. Des Weiteren wurden die Höhe der festgelegten Maximalvergütung nach § 87a AktG verringert und eine Regelung im Falle eines Kontrollwechsels der Gesellschaft (Change of Control-Klausel) vorgesehen. Hierbei hat der Aufsichtsrat der flatexDEGIRO die Hinweise der Investoren im Rahmen der vergangenen Hauptversammlung aufgenommen und in die Überarbeitung einfließen lassen.

Vor dem Hintergrund der Rückäußerungen der Investoren sowie in Anbetracht der gesteigerten Fokussierung auf eine nachhaltige Anreizwirkung soll durch die Überarbeitung des LTI ein verstärkter Aktienbezug im Vergütungssystem etabliert werden. Hierzu wird als LTI ein Aktienoptionsplan statt der bisherigen Stock Appreciation Rights (**SAR**) eingeführt. Die Umstellung auf ein echtes aktienbasiertes Vergütungsinstrument soll die strategische Zielsetzung des Vorstands und die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre noch weiter angleichen. Die Anzahl der final ausübbareren Aktienoptionen wird zusätzlich anhand eines aktienbasierten Performancekriteriums sowie mehrerer risikoadjustierender Faktoren bemessen. Durch die definierten Leistungskriterien bietet der Aktienoptionsplan eine zielsichere Steuerungsmöglichkeit zur Erreichung der Unternehmensziele und stellt eine Incentivierung sicher, die im Einklang mit der strategischen Ausrichtung des Unternehmens steht. Darüber hinaus wird insbesondere durch die risikoadjustierenden Faktoren ein ausgeglichenes Chancen- und Risikoprofil in der Zielsetzung des LTI erreicht.

Eine vergleichende Übersicht der angepassten Bestandteile des Vergütungssystems sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der flatexDEGIRO AG		
Vergütungssystem ab 2021		Vergütungssystem ab 2024
Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile		
<ul style="list-style-type: none"> Jährliches Festgehalt Auszahlung in zwölf Teilbeträgen 	Festgehalt	<ul style="list-style-type: none"> Jährliches Festgehalt Auszahlung in zwölf Teilbeträgen
<ul style="list-style-type: none"> Sachbezüge in Form der Bereitstellung eines Dienstwagens sowie Versicherungen (z. B. Gruppenunfallversicherung, Lebens- und Invaliditätsversicherung) 	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Sachbezüge in Form der Bereitstellung eines Dienstwagens sowie Versicherungen (z. B. Gruppenunfallversicherung, Lebens- und Invaliditätsversicherung)
Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile		
<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Zielbonus Performanceperiode: 1 Jahr Leistungskriterien (Zielerreichung 0 % - 200%) <ul style="list-style-type: none"> 60 % finanzielle Leistungskriterien (Umsatz / Profitabilität) 20 % Commercial 20 % Nachhaltigkeitskriterien 	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Zielbonus Performanceperiode: 1 Jahr bzw. 3 Jahre (rückwärtsgerichtete Messung) für finanzielle Leistungskriterien Leistungskriterien (Zielerreichung 0 % - 200%) <ul style="list-style-type: none"> 50 % - 60 % finanzielle Leistungskriterien (Umsatz / Profitabilität) 20 % - 30 % Commercial 20 % - 30 % Nachhaltigkeitskriterien
<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Share Appreciation Rights (SAR) Wartezeit: 4 Jahre Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> 70 % Aktienkursentwicklung 30 % Earnings per Share („EPS“) Auszahlung: in bar 	Langfristige variable Vergütung (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Aktionsplan Laufzeit: 6 Jahre <ul style="list-style-type: none"> Wartezeit: 4 Jahre (inkl. 3 Jahre Referenzzeitraum) Ausübungszeitraum: 2 Jahre Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> Steigerung des Aktienkurses zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb des Referenzzeitraums um grundsätzlich 40 % Risikoadjustierende Faktoren (Eigenmittel, Liquidität, Verschuldung) Auszahlung: in Aktien
Weitere vertragliche Regelungen		
<ul style="list-style-type: none"> Festgelegte Maximalvergütung nach § 87a AktG: <ul style="list-style-type: none"> Vorstandsvorsitzender: 15.000.000 € Ordentliches Vorstandsmitglied: 12.000.000 € 	Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Festgelegte Maximalvergütung nach § 87a AktG: <ul style="list-style-type: none"> Vorstandsvorsitzender: 9.500.000 € Ordentliches Vorstandsmitglied: 7.500.000 €
<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeit zur Reduktion (Malus) bei Vorliegen eines schweren Pflicht- oder Compliance-Verstoßes sowie Möglichkeit zur Reduktion (Malus) oder Rückforderung (Clawback) variabler Vergütung im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses (Restatement) 	Malus- und Clawback-Regelungen	<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeit zur Reduktion (Malus) bei Vorliegen eines schweren Pflicht- oder Compliance-Verstoßes sowie Möglichkeit zur Reduktion (Malus) oder Rückforderung (Clawback) variabler Vergütung im Falle einer Korrektur der Zielerreichung durch einen fehlerhaften Konzernabschluss oder fehlerhafter Quartalsmitteilung an die Bundesbank (Restatement)
---	Change of Control-Klausel	<ul style="list-style-type: none"> Sonderkündigungsrecht im Falle eines Kontrollwechsels der Gesellschaft

II. 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 Wirtschaftskennzahlen, Kennziffern zur sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung (ESG-Kriterien, **ESG** = Environment, Social & Governance), risikoadjustierenden Faktoren sowie durch die einheitliche Vergütungsstruktur für alle Vorstandsfunktionen – sollen die richtigen Anreizschwerpunkte gesetzt werden. Es soll insbesondere

sichergestellt werden, dass der Vorstand nur Entscheidungen trifft, die einen nachhaltigen Geschäftserfolg versprechen, ohne eine kurzfristige Optimierung seiner Vergütung im Blick zu haben.

Im Rahmen des Short Term Incentive (STI) werden neben den eindeutig messbaren finanziellen Zielen, wie Umsatz und Profitabilität (Net Income-Marge/Cost-Income-Ratio) auch Commercial und ESG-Kriterien berücksichtigt.

Die langfristige Entwicklung der Gesellschaft wird neben dem STI insbesondere durch die mehrjährige variable Vergütung (LTI) in Form von Aktienoptionen im Vergütungssystem verankert.

Die Vorstandsvergütung soll zugleich marktüblich und wettbewerbsfähig sein, damit die Gesellschaft geeignete Vorstandsmitglieder gewinnen und halten 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, für die Aktionärinnen und Aktionäre und die Vorstandsmitglieder, ebenso wie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Bonussystem sich an den Zielvorgaben der Vorstandsvergütung im Sinne einer durchgängigen Anreizstruktur orientiert.

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 Leistungskriterien wird angemessen belohnt, ohne die Eingehung unangemessener Risiken zu incentivieren.

Das Vergütungssystem soll 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 AktG, des KWG sowie der InstitutsVergV. Es berücksichtigt die Erwartungshaltung der Investoren und Stimmrechtsberater und entspricht, wie nachfolgend dargestellt, den Empfehlungen des DCGK in der am 28. April 2022 veröffentlichten Fassung.

III. MAXIMALVERGÜTUNG UND BEGRENZUNG DER VARIABLEN VERGÜTUNG (Obergrenze)

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder festgelegt, die die maximale Auszahlung der für ein Geschäftsjahr zugeteilten Vergütung, bestehend aus erfolgsunabhängigen (Festgehalt, Nebenleistungen) und erfolgsabhängigen (STI und LTI) Vergütungsbestandteilen, begrenzt.

Hinweis: Die Maximalvergütung ist weder die vom Aufsichtsrat angestrebte oder 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.

Bei der Festlegung dieser Maximalvergütung differenziert der Aufsichtsrat, in gleichem Maße wie bei der Festlegung der Zielvergütung, zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und den ordentlichen Vorstandsmitgliedern. Dabei wurde die Maximalvergütung gegenüber dem bisherigen System verringert. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung künftig EUR 9.500.000 und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder EUR 7.500.000.

Zusätzlich zur Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat gemäß § 25a Abs. 5 Satz 4 KWG bzw. § 6 Abs. 1 InstitutsVergV festgelegt, dass die variable Vergütung nicht mehr als das 2-Fache der fixen Vergütung betragen darf (d. h. dass eine Obergrenze für die variable im Verhältnis zur fixen Vergütung von 2:1 festgelegt wird). Die Hauptversammlung der flatEXDEGIRO hat am 13. Juni 2023 dem Vorschlag, die Obergrenze für die variablen Vergütungskomponenten der Vorstandsmitglieder der flatEXDEGIRO AG gemäß § 25a Abs. 5 Satz 5 KWG auf 200 % der fixen Vergütung zu erhöhen, mit 91,5 % zugestimmt. Die Einhaltung der 2:1-Obergrenze wird nach Abschluss eines jeden Geschäftsjahres bzw. nach Gewährung der entsprechenden Vergütungsbestandteile bzw. nach Zuteilung der Aktienoptionen geprüft. Sofern die variable Vergütung diese Obergrenze überschreiten würde, wird sie entsprechend gekürzt.

IV. VERGÜTUNGSBESTANDTEILE UND RELATIVE ANTEILE AN DER VERGÜTUNG

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

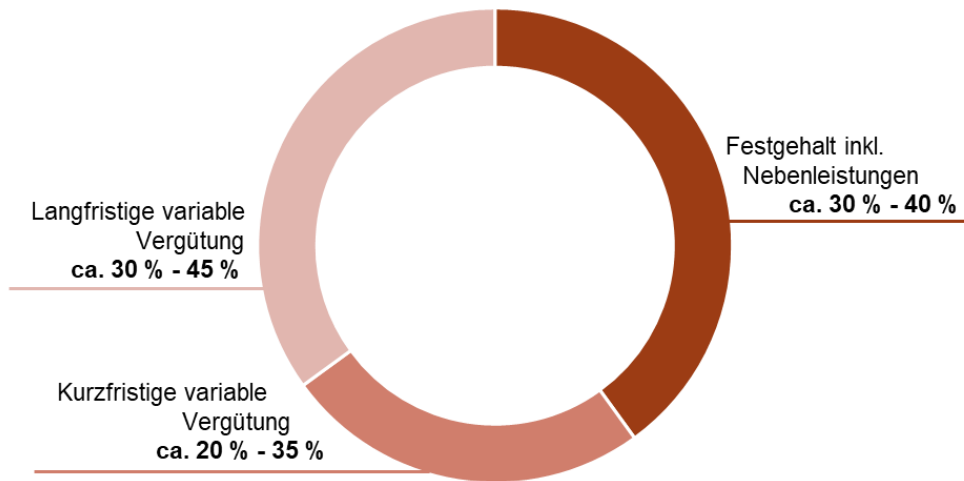
- Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einem Festgehalt und aus Nebenleistungen (namentlich Versicherungen, Dienstwagen). Eine betriebliche Altersversorgung besteht für die Vorstände nicht.
- Im Gegensatz dazu ist die erfolgsabhängige Vergütung nicht fest, sondern an das Erreichen bestimmter Ziele geknüpft und damit variabel. Sie besteht aus einer kurzfristigen sowie einem langfristigen variablen Vergütungsbestandteil, dem STI und dem 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 trägt mit ca. 30 % - 40 %, der erfolgsabhängige STI mit ca. 20 % - 35 % und der erfolgsabhängige LTI mit rund 30 % - 45 % zur Zielvergütung bei.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung für Vorstandsmitglieder (STI und LTI) macht circa 60 % - 70 % der Gesamtzielvergütung aus. Durch eine Übergewichtung des LTI gegenüber dem STI ist die Vergütungsstruktur zudem auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet. Die nachfolgende Grafik zeigt den relativen Anteil der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der Gesamtzielvergütung sowie das prozentuale Verhältnis der festen und variablen Vergütung zueinander:

Graphische Darstellung der Vergütungsstruktur

Die Zielvergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen.



Im ersten Jahr der Zuteilung des LTI kann für den Fall, dass in diesem Jahr eine erhöhte Zuteilung erfolgen soll, eine abweichende Vergütungsstruktur angewendet werden. Diese kann vorsehen, dass der LTI zulasten des Anteils des STI prozentual auf maximal ca. 60 % erhöht wird (wobei weiterhin ein STI zugesagt wird). Eine mehrjährige Ausrichtung der variablen Vergütung wird hierdurch weiterhin gewährleistet und sogar verstärkt. Die prozentualen Anteile der Vergütungskomponenten werden im Vergütungsbericht transparent offengelegt. In den folgenden Jahren wird in jedem Fall die zuvor beschriebene Vergütungsstruktur angewendet.

V. 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 unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird das Festgehalt zeitanteilig (pro rata temporis) gewährt.
- Nebenleistungen:
Weitere feste Vergütungsbestandteile sind vertraglich zugesicherte Nebenleistungen wie Beiträge zu Versicherungen (z. B. Gruppenunfallversicherung, Lebens- und Invaliditätsversicherung) und die Stellung eines Dienstwagens gem. der jeweils gültigen Firmenwagenrichtlinie, der auch privat genutzt werden kann.

VI. ERFOLGSABHÄNGIGE VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die erfolgsabhängige variable Vergütung besteht aus den zwei Vergütungsbestandteilen STI und LTI:

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

Zusätzlich zu den festen Vergütungsbestandteilen haben alle Vorstandsmitglieder einen Anspruch auf einen STI.

Grundlage für die Bestimmung der Höhe des STI ist der Zielbetrag („**STI-Zielbetrag**“). Der STI-Zielbetrag ist der Betrag, der einem Vorstandsmitglied zusteht, wenn die STI-Leistungskriterien zu 100 % erreicht werden. Je nach Grad der Zielerreichung kann die Auszahlung aus dem STI zwischen 0 % und 200 % des STI-Zielbetrages betragen.

Grundsätzlich wird der Aufsichtsrat auf angemessene 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 Leistungskriterien werden für das jeweilige Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied nach pflichtgemäßem Ermessen im ersten Quartal eines Geschäftsjahres festgesetzt.

Der STI 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 werden mit 50 % - 60 % im STI gewichtet und orientieren sich am operativen Ergebnis des Konzerns. Umsatzsteigerung und Profitabilitätswachstum (Net Income-Marge/Cost-Income-Ratio) im Vergleich zum Vorjahr stellen die bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren für die operative finanzielle Leistung des Konzerns dar. Um eine mehrjährige Betrachtung auch für den STI sicherzustellen und zu verhindern, dass Leistungskriterien kurzfristig auf Kosten der langfristigen Unternehmensentwicklung optimiert werden, werden die finanziellen Leistungskriterien über einen Dreijahreszeitraum gemessen. Hierzu werden das aktuelle Geschäftsjahr sowie die beiden diesem vorhergehenden Geschäftsjahre für die Ermittlung der Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien herangezogen. Das aktuelle Geschäftsjahr wird hierbei am höchsten gewichtet.

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, die mit jeweils 20 % - 30 % im STI gewichtet werden.

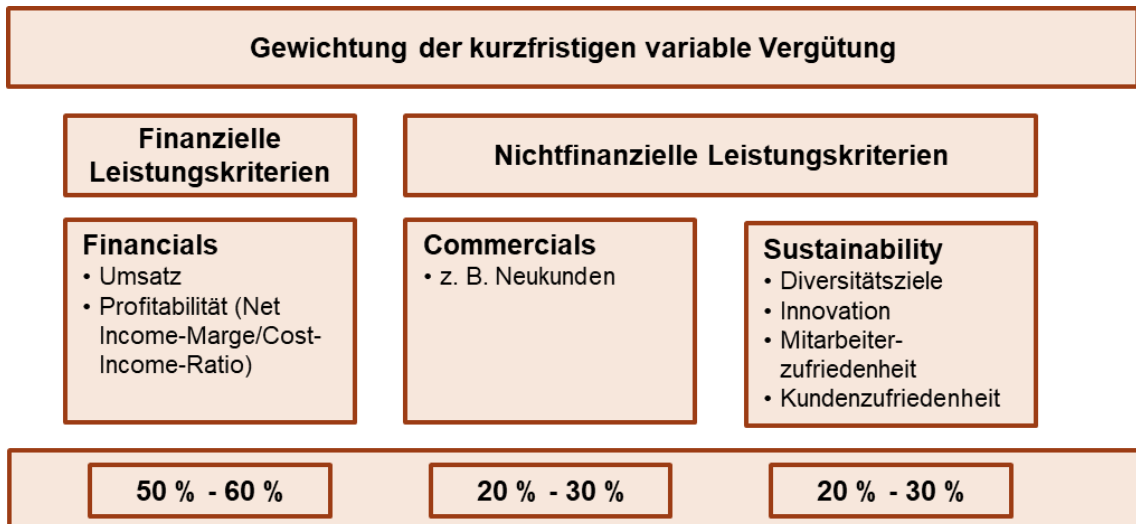
Unter die Commercial fallen bspw. Neukundengewinnung im Verhältnis zu anderen Marktteilnehmern mit vergleichbarem Geschäftsmodell.

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

Bei einem unterjährigem Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird der STI-Zielbetrag zeitanteilig (pro rata temporis) ermittelt und festgelegt.

Die nachfolgende Grafik zeigt den relativen Anteil der finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien der kurzfristigen variablen Vergütung an der jährlichen Zielgesamtvergütung sowie das prozentuale Verhältnis der Leistungskriterien innerhalb des STI:

Graphische Darstellung zur Ermittlung des STI



Nach dem Ende des Geschäftsjahres/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 Leistungskriterien erreicht, übertroffen oder verfehlt wurden. Zudem erfolgt die Überprüfung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung gemäß § 7 InstitutsVergV. Werden die Leistungskriterien nicht vollständig erreicht, kann der STI auch unter dem Zielbetrag liegen oder vollständig entfallen. Die Zielwerte und ihre Erreichung werden ex post im Vergütungsbericht offengelegt. Werden die Kriterien gemäß § 7 InstitutsVergV in einer Gesamtschau nicht erfüllt, kann die variable Vergütung ebenfalls reduziert werden oder vollständig entfallen.

Bei Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds während eines Geschäftsjahres als sogenannter „**Good Leaver**“ wird der STI, wenn nach Ablauf des Geschäftsjahres die entsprechende Zielerreichung festgestellt ist sowie die Prüfung gemäß § 7 InstitutsVergV stattgefunden hat, zeitanteilig (pro rata temporis) zum im Anstellungsvertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkt gewährt. Als „**Good Leaver**“ gilt ein Vorstandsmitglied insbesondere, wenn seine Bestellung

aufgrund der Befristung regulär endet oder vorzeitig aus einem vom Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Grund endet. Im Einzelfall bleibt der Aufsichtsrat befugt, die bestehenden STI-Ansprüche eines während des Geschäftsjahres ausscheidenden Vorstandsmitglieds mit einer Einmalzahlung in Übereinstimmung mit der internen Abfindungsrichtlinie 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, entfallen sämtliche STI-Ansprüche. Als „Bad Leaver“ gilt ein Vorstandsmitglied, wenn es sein Mandat ohne einen von der Gesellschaft zu vertretenden wichtigen Grund niederlegt oder seine Bestellung aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund vorzeitig endet.

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

Der LTI basiert auf einem Aktienoptionsprogramm, um die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft sowie die mehrjährige Ausrichtung der variablen Vergütung sicherzustellen. Dem Aktienoptionsprogramm liegen die folgenden wesentlichen Rahmenbedingungen zugrunde:

1. **Anspruch und Zuteilung**

Den Vorstandsmitgliedern wird jeweils jährlich eine anhand eines individuellen Zielbetrags berechnete Anzahl an Aktienoptionen zugeteilt. Die Anzahl der zugeteilten Aktienoptionen errechnet sich aus dem Zielbetrag geteilt durch den Fair Value einer Aktienoption am Tag der Zuteilung.

Aktienoptionen können nur dann zugeteilt werden, wenn zum Zeitpunkt der Zuteilung die Voraussetzungen gemäß § 7 der Institutsvergütungsverordnung in der jeweils geltenden Fassung erfüllt sind, keine entgegenstehende Verfügung durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (**BaFin**) oder einer anderen Aufsichtsbehörde vorliegt und zudem auch die Schwellenwerte der risikoadjustierenden Faktoren gemäß nachstehender Ziffer 4 zum Zeitpunkt der Zuteilung nicht unterschritten sind.

Jede Aktienoption gewährt dem Berechtigten vorbehaltlich der nachfolgenden Bestimmungen das bedingte Recht zum Bezug einer auf den Namen lautenden Stückaktie der flatEXDEGIRO mit einem rechnerischen Anteil am Grundkapital von EUR 1,00 (Bezugsaktien) gegen Zahlung des Bezugspreises.

Der Bezugspreis (Ausgabebetrag iSv. § 193 Abs. 2 Nr. 3 AktG) für eine auf den Namen lautende Stückaktie der flatEXDEGIRO mit einem rechnerischen Anteil am Grundkapital von EUR 1,00 entspricht dem nicht volumengewichteten Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse während der letzten 20 Handelstage vor der jeweiligen Zuteilung, mindestens jedoch dem geringsten Ausgabebetrag im Sinne von § 9 Abs. 1 AktG.

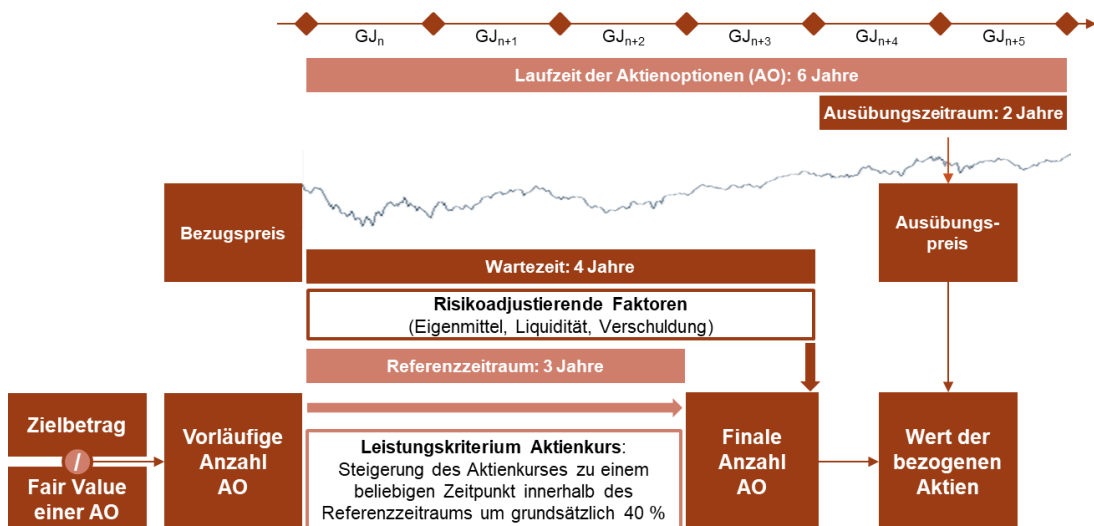
2. Laufzeit

Die Aktienoption kann frühestens nach Ablauf einer Wartezeit ausgeübt werden, die vier Jahre ab dem Zuteilungstag beträgt („**Wartezeit**“).

Nach Ablauf der Wartezeit können die Aktienoptionen (unter Voraussetzung der Prüfung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung gemäß § 7 InstitutsVergV) bis zum Ende der zweijährigen Ausübungszeit jederzeit ausgeübt werden – Ausnahmen bilden hierbei gesetzliche Vorschriften, behördliche Vorgaben und/oder interne Richtlinien der flatexDEGIRO (Ausübungszeiträume gemäß § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG). Eine Ausübung ist nicht möglich während der folgenden Sperrzeiten:

- vier Wochen vor gesetzlich oder regulatorisch verbindlich vorgesehener Veröffentlichung von Finanzkennzahlen an den im Finanzkalender angegebenen Daten;
- vier Wochen vor Veröffentlichung der Einberufung zu einer Hauptversammlung bis einschließlich zum Tag der Beendigung dieser Hauptversammlung.

Eine schematische Darstellung des Aktienoptionsplan kann wie folgt dargestellt werden:



3. Leistungskriterium Aktienkurs

Aus den Aktienoptionen können Bezugsrechte nur ausgeübt werden, wenn der Kurs der Aktie der flatexDEGIRO an einem beliebigen Handelstag innerhalb des Zeitraums vom Zuteilungstag der Aktienoptionen bis zum Ablauf von drei Jahren nach dem Zuteilungstag („**Referenzzeitraum**“) um mindestens 40 % gestiegen ist. Der Aufsichtsrat überprüft das Ambitionsniveau der erforderlichen Aktienkurssteigerung vor jeder Zuteilung des LTI und passt dieses, sofern erforderlich, an.

Zur Ermittlung des Erreichens des Leistungskriteriums ist einerseits der Schlusskurs der Aktie der flatexDEGIRO im XETRA-Handel der Deutsche Börse AG (oder Nachfolgesystem) am Zuteilungstag der jeweiligen Aktienoption maßgeblich („**Referenzkurs**“) und andererseits ein Schlusskurs der Aktie der flatexDEGIRO im XETRA-Handel der Deutsche Börse AG (oder Nachfolgesystem), der während des Referenzzeitraums um mindestens 40 % über dem Referenzkurs liegt, sofern der Aufsichtsrat für die entsprechende Zuteilung kein anderes

Ambitionsniveau festgelegt hat. Bezugsrechte und die entsprechenden Aktienoptionen, die während des Referenzzeitraums das Leistungskriterium nicht erreicht haben, erlöschen ohne Ausgleich oder anderweitige Entschädigung.

4. Risikoadjustierende Faktoren

Als risikoadjustierende Faktoren werden zudem in Anlehnung an das Risk-Appetite-Statement (**RAS**) der flatexDEGIRO folgende Faktoren festgelegt. Die Flankierung mit risikoadjustierenden Faktoren auf Gruppenebene beugt der möglichen Gefahr vor, Anreize zu setzen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen:

- a. Eigenmittel: Overall Capital Ratio (**OCR**)
- b. Liquidität: Liquidity Coverage Ratio (**LCR**)
- c. Verschuldung: Leverage Ratio (**LR**)

Unterschreitet dabei ein risikoadjustierter Faktor die nachfolgend dargestellten Schwellenwerte (Referenzwerte: Gruppenmeldung des Quartalsreportings an die Deutsche Bundesbank) einmalig während der vierjährigen Wartezeit, reduziert sich der kumulierte Anspruch aus dem Aktienoptionsplan entsprechend der dargestellten Prozentsätze. Alle Reduzierungen gelten während der Wartezeit kumulativ ausgehend von der Ausgangszuteilung. Zwei Unterschreitungen des gleichen Faktors bei zwei aufeinanderfolgenden Quartalsmeldungen gelten als eine Unterschreitung und führen nur zu einer Reduzierung. Somit wird für jeden Faktor eine sechsmonatige Heilungsfrist ermöglicht. Die Schwellenwerte sind angelehnt an das jeweils aktuelle Risk Appetite Statement der Gruppe und damit auch an die Sanierungsschwellenwerte und regulatorischen Vorgaben. Maximal kann sich die Anzahl der zugeteilten Aktienoptionen durch die risikoadjustierenden Faktoren auf null reduzieren. Die Matrix zu den verschiedenen Schwellenwerten für das Abschmelzen von Aktienoptionen der risikoadjustierenden Faktoren ist wie folgt aufgebaut:

		Risk Appetite Statement Limit OCR+50bps	Unterschreitung Regulatory Limit OCR	Unterschreitung TSCR (Total SREP Capital Requirements)
Eigenmittel	Overall Capital Ratio (OCR)	-10%	-20%	-70%
	kumulativ	-10%	-30%	-100%
<hr/>				
		Risk Appetite Statement Limit 125%	Unterschreitung Regulatory Limit LCR	Unterschreitung LCR um mehr als 25%
Liquidität	Liquidity Coverage Ratio (LCR)	-10%	-20%	-70%
	kumulativ	-10%	-30%	-100%
<hr/>				
		Risk Appetite Statement Limit ≤ 3,25	Unterschreitung Regulatory Limit LR	Unterschreitung LR um mehr als 0,25%
Verschuldung	Leverage Ratio (LR, inkl. P2R-LR)	-10%	-20%	-70%
	kumulativ	-10%	-30%	-100%

5. Möglichkeit zum Barausgleich

Die flatexDEGIRO ist berechtigt, den Berechtigten in Erfüllung eines Teils oder sämtlicher Bezugsrechte wahlweise anstelle von Aktien den Differenzbetrag zwischen dem Bezugspreis und dem maßgeblichen Marktwert der Aktie der flatexDEGIRO AG in bar zu gewähren (Barausgleich). Die Berechtigten sind verpflichtet, diesen Barausgleich in Erfüllung ihres Bezugsrechts zu akzeptieren.

6. Herabsetzung oder Aufhebung der Bezugsrechte und Berücksichtigung negativer Erfolgsbeiträge

Ungeachtet der getroffenen Bestimmungen für die Aktienoptionen innerhalb des LTI und unabhängig davon, ob die an eine Aktienoption geknüpften Leistungskriterien und Ausübungsbedingungen erfüllt sind bzw. wurden, kann die flatexDEGIRO im Fall von vorab definierten negativen Erfolgsbeiträgen nach billigem Ermessen, soweit gesetzlich zulässig, alle oder einen Teil der Bezugsrechte jederzeit vor dem Tag ihrer Ausübung herabsetzen oder aufheben oder die Ausübung eines Bezugsrechts an zusätzliche Bedingungen knüpfen. Der Umfang solcher Maßnahmen durch die flatexDEGIRO (z.B. eine Kürzung der Bezugsrechte) bestimmt sich nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, beispielsweise der Schwere des negativen Erfolgsbeitrags, der wirtschaftlichen und reputativen Folgen hieraus für flatexDEGIRO sowie des Grads der Verantwortlichkeit und Beteiligung der berechtigten Person.

Die definierten Fälle zur Berücksichtigung negativer Erfolgsbeiträge umfassen beispielsweise und nicht abschließend: die unmittelbare oder mittelbare Verursachung eines Risikoereignisses, die Feststellung fehlender fachlicher Eignung, verlustbringende Handlungen in Form von Betrug oder grober Fahrlässigkeit, vorsätzliches oder grob fahrlässiges Fehlverhalten, der wesentliche Rückgang der finanziellen Leistungsfähigkeit oder das Versagen des Risikomanagements sowie die Notwendigkeit einer wesentlichen Erhöhung der aufsichtsrechtlichen Kapitalbasis.

7. Beendigung oder Ruhen des Anstellungsverhältnisses

Im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen dem Berechtigten und der flatexDEGIRO während der Laufzeit der jeweiligen Aktienoptionen bleiben dem Berechtigten die Aktienoptionen erhalten, soweit die Wartezeit im Beendigungszeitpunkt des Anstellungsverhältnisses abgelaufen ist.

Im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen dem Berechtigten und der flatexDEGIRO während der Wartezeit bleiben die an den Berechtigten ausgegebenen Aktienoptionen und die sich daraus ergebenden Ansprüche grundsätzlich (vorbehaltlich eines „Good Leaver“-Falles) in vollem Umfang erhalten, wenn das erste Jahr der Wartezeit abgelaufen ist. Im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses innerhalb des ersten Jahres der Wartezeit werden die ausgegebenen Aktienoptionen zeiträtierlich bezogen auf das erste Jahr der Wartezeit gekürzt. Abweichend hiervon gilt für den Fall, dass im ersten Jahr der Anwendung des Vergütungssystems eine einmalig höhere Zuteilung erfolgt, dass im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses innerhalb der Wartezeit die zugewiesenen Aktienoptionen auf Monatsbasis zeiträtierlich über die gesamten vier Jahre der Wartezeit gekürzt werden. In jedem Fall ergibt

sich die finale Anzahl der Aktienoptionen nach Ablauf der Wartezeit unter dem Vorbehalt der Erreichung der Leistungskriterien bzw. der Erfüllung der risikoadjustierenden Faktoren. Endet das Dienstverhältnis aufgrund des Todes des Berechtigten, gehen die entsprechend zeitanteilig berechneten Ansprüche aus den Aktienoptionen auf die Hinterbliebenen über.

Die Ansprüche des Berechtigten aus den Aktienoptionen verfallen mit sofortiger Wirkung, wenn das Dienstverhältnis zwischen dem Berechtigten und der flatexDEGIRO aufgrund von schwerwiegenden Verfehlungen des Berechtigten außerordentlich durch flatexDEGIRO gekündigt wird.

VII. AUSSERGEWÖHNLICHE ENTWICKLUNGEN

Die Kriterien für die Bemessung der erfolgsabhängigen Vergütung und die zu Beginn des Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegten Leistungskriterien werden im Verlauf eines Geschäftsjahres nicht geändert. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist mit Ausnahme der im Folgenden beschriebenen Fälle 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 den STI in begründeten seltenen Sonderfällen angemessen berücksichtigen. Dies kann zu einer Erhöhung wie auch zu einer Verminderung des Auszahlungsbetrags des STI führen. Die Anpassung beträgt maximal 20 %.

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.

VIII. MALUS UND CLAWBACK REGELUNGEN FÜR DIE VARIABLE VERGÜTUNG

In den nachfolgend beschriebenen Fallgestaltungen kann der Aufsichtsrat variable Vergütung von Vorstandsmitgliedern teilweise oder vollständig kürzen oder zurückfordern:

- Bei Vorliegen von negativen Erfolgsbeiträgen und insbesondere bei Vorliegen eines schweren Pflicht- oder Compliance-Verstoßes kann der Aufsichtsrat den STI nach pflichtgemäßem Ermessen bis auf null reduzieren. Abhängig von der Schwere des Verstoßes kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen die Aktienoptionen des LTI ganz oder teilweise ersatzlos entfallen lassen.
- Die Gesellschaft hat gegen ein Vorstandsmitglied einen Anspruch auf Rückzahlung eines Teils oder der gesamten 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 oder eine Quartalsmeldung an die Deutsche Bundesbank in Bezug auf die Einhaltung der Schwellenwerte der risikoadjustierenden Faktoren objektiv fehlerhaft war und daher nachträglich korrigiert werden muss und unter Zugrundelegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses oder der korrigierten Quartalsmeldung 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 Rückzahlungsanspruch besteht bis zum Ablauf von zwei Jahren nach Ausübung der entsprechenden Aktienoptionen. 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. Eine nachträgliche Korrektur des Konzernabschlusses führt keinesfalls zur Erhöhung des Anspruchs auf erfolgsabhängige Vergütung.

IX. 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.

X. LEISTUNGEN BEI ANTRITT UND BEI BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT

Der Aufsichtsrat entscheidet beim Antritt der Tätigkeit durch ein Vorstandsmitglied nach pflichtgemäßem 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 eine Antrittsprämie oder einen Ausgleich für den Verfall von Leistungen des vorherigen Arbeitgebers gewähren (z. B. Versorgungszusagen) oder sich an den Kosten für einen Umzug des Vorstandsmitglieds beteiligen. Die Höhe der Leistungen ist individualvertraglich festzulegen. Die entsprechenden Zahlungen 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. Die Festlegung und Gewährung einer etwaigen Abfindung erfolgen in Übereinstimmung mit der internen Abfindungsrichtlinie und den gesetzlichen sowie regulatorischen Vorgaben, insbesondere mit den Empfehlungen des DCGK und den Bestimmungen der InstitutsVergV, wie bspw. die Prüfung gemäß § 7 InstitutsVergV.

XI. 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. 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).

Für den Fall eines Kontrollwechsels bei der Gesellschaft kann einem Vorstandsmitglied das Recht eingeräumt werden, innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach dem Kontrollwechsel mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende sein Amt als Mitglied des Vorstands der Gesellschaft niederzulegen und den Vorstandsvertrag zu kündigen (Sonderkündigungsrecht), es sei denn, die Stellung des Vorstandsmitglieds bei der Gesellschaft wird durch den Kontrollwechsel nicht oder nur unerheblich berührt. Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn ein Dritter unmittelbar oder mittelbar allein oder durch ihm gemäß § 30 WpÜG zuzurechnende Stimmrechtsanteile Kontrolle über die Gesellschaft im Sinne von § 29 Abs. 2 WpÜG erworben hat, mit der Gesellschaft als abhängigem Unternehmen ein Unternehmensvertrag im Sinne der §§ 291 ff. AktG abgeschlossen wird oder die Gesellschaft gemäß §§ 2 ff. UmwG mit einem anderen nicht konzernverbundenen Rechtsträger verschmolzen wird, es sei denn, der Unternehmenswert des anderen Rechtsträgers zum Zeitpunkt der Beschlussfassung der übertragenden Gesellschaft beträgt weniger als 50% des Unternehmenswertes der Gesellschaft.

Macht das Vorstandsmitglied von seinem Sonderkündigungsrecht Gebrauch, erhält es folgende Ausgleichzahlungen, die mit dem Beendigungszeitpunkt fällig werden:

- das ansonsten zu zahlende Festgehalt,
- eine Abgeltung für die variable Vergütung, die sich aus der Abfindungsrichtlinie ergibt,

jeweils für die Restlaufzeit des Vertrages, höchstens jedoch für zwei Jahre. In Bezug auf den LTI kann das Vorstandsmitglied bei einem Kontrollwechsel unter den im Aktienoptionsplan definierten Voraussetzungen einen Anspruch auf Barabfindung haben. Ein solcher Anspruch auf die vorgenannte Barabfindung besteht im Fall eines Controllerwerbs nach § 29 Abs. 2 WpÜG jedoch nur, wenn das Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitglieds im Laufe eines Zeitraums von maximal 6 Monaten nach

Eintritt des Kontrollwechsels endet oder die flatexDEGIRO mit einer entsprechenden Beendigungsabsicht innerhalb der 6-Monats-Frist an das Vorstandsmitglied herantritt (vorbehaltlich eines Good Leaver Events, wobei für hiesige Zwecke auch die Ausübung eines im Zusammenhang mit dem Kontrollwechsel bestehenden Sonderkündigungsrechts durch das Vorstandsmitglied als Good Leaver Event gilt). Darüber hinaus ist der unter X. beschriebene Abfindungs-Cap einzuhalten.

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

Das Vergütungssystem 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. In Übereinstimmung mit § 12 InstitutsVergV werden das Vergütungssystem und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter einmal jährlich hinsichtlich ihrer Angemessenheit, insbesondere auch ihrer Vereinbarkeit mit den Geschäfts- und Risikostrategien, überprüft.

Darüber hinaus wird sichergestellt, dass gemäß § 7 der InstitutsVergV der Gesamtbetrag der variablen Vergütung unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit, der Kapitalplanung und der Ertragslage festgestellt wird.

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 zur Billigung vorzulegen.

Entsprechend § 120a Abs. 1 AktG wird der Aufsichtsrat bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung der flatexDEGIRO das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder erneut zur Billigung vorlegen.

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.

Der Aufsichtsrat setzt die konkrete Gesamtzielvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder auf Basis des der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vergütungssystems fest. Die Gesamtzielvergütung 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.

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.

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 Bestandteilen des Vergütungssystems abgewichen werden: die finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien 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 der Gesellschaft ausgerichtet sein und ein angemessenes Anreizniveau der Vorstandsvergütung gewährleisten.

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

Vorgenommene Abweichungen werden im Vergütungsbericht transparent offengelegt und erläutert.

XIII. ANGEMESSENHEIT DER GESAMTZIELVERGÜTUNG

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.

- Für den sogenannten „Peer-Group-Vergleich“ (horizontale Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung) der Gesamtzielvergütung zieht der Aufsichtsrat unter anderem börsennotierte Vergleichsunternehmen aus Deutschland heran, 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.

XIV. TRANSPARENZ, DOKUMENTATION UND VERGÜTUNGSBERICHT

Nach Vorlage des Vergütungssystems an die Hauptversammlung werden entsprechend § 120a Abs. 2 AktG der Beschluss der Hauptversammlung 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. Eine Überprüfung des Vergütungssystems (insbesondere nach § 12 InstitutsVergV) wird jährlich durchgeführt. 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.