

flatEX=DEGIRO

# Vergütungssystem

## Vorstandsmitglieder



# Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	3
1 ÜBERBLICK ÜBER DIE WESENTLICHEN ÄNDERUNGEN AM VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS.....	4
2 GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS.....	6
3 MAXIMALVERGÜTUNG UND BEGRENZUNG DER VARIABLEN VERGÜTUNG (OBERGRENZEN) .....	6
4 VERGÜTUNGSBESTANDTEILE UND RELATIVE ANTEILE AN DER VERGÜTUNG .....	7
5 ERFOLGSUNABHÄNGIGE FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE.....	8
6 ERFOLGSABHÄNGIGE VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE .....	8
6.1 Kurzfristige variable Vergütung (STI).....	8
6.2 Langfristige variable Vergütung (LTI) .....	11
6.3 Rückfallmöglichkeit auf die Gewährung von Aktienoptionen.....	16
7 AUßERGEWÖHNLICHE ENTWICKLUNGEN.....	18
8 MALUS UND CLAW-BACK REGELUNGEN FÜR DIE VARIABLE VERGÜTUNG .....	19
9 AKTIENHALTEVORSCHRIFTEN / SHARE OWNERSHIP GUIDELINES.....	19
10 ANRECHNUNG EINER VERGÜTUNG AUS EINER NEBENTÄTIGKEIT .....	19
11 LEISTUNGEN BEI ANTRITT UND BEI BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT .....	20
12 SONSTIGE WESENTLICHE REGELUNGEN IM ANSTELLUNGSVERTRAG.....	20
13 VERFAHREN ZUR FEST- UND UMSETZUNG SOWIE ZUR ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS.....	20
14 ANGEMESSENHEIT DER GESAMTZIELVERGÜTUNG.....	21
15 TRANSPARENZ, DOKUMENTATION UND VERGÜTUNGSBERICHT .....	22
Abbildungsverzeichnis .....	23

# Präambel

Die flatexDEGIRO SE (nachfolgend „flatexDEGIRO“ oder die „Gesellschaft“) betreibt eine der führenden und am schnellsten wachsenden Online-Brokerage-Plattformen Europas mit aktuell mehr als 3,5 Mio. Kunden in 16 Ländern. Das Unternehmen verwahrt ein Vermögen von rund 90 Mrd. € und hat für seine Kunden in 2025 mehr als 75 Mio. Wertpapiertransaktionen abgewickelt.

flatexDEGIROs Kunden können auf eine breite Palette von Anlageklassen an den wichtigsten Börsen der Welt zugreifen - das Angebot umfasst unter anderem Aktien, ETFs, Krypto, Fonds und börsengehandelte Produkte sowie Sparpläne. Unser Ziel ist es, die führende europäische Plattform für den Vermögensaufbau zu sein. flatexDEGIRO entwickelt und betreibt ihre IT-Plattformen selbst und deckt somit die gesamte Wertschöpfungskette ab.

Die flatexDEGIRO SE setzte im Geschäftsjahr 2025 ihren profitablen Wachstumskurs fort. Der Umsatz stieg um rund 17 % auf rund 560 Millionen Euro, das Konzernergebnis um rund 44 % auf rund 160 Millionen Euro. Somit liegen beide Werte auf oder über dem oberen Ende der bisher gegebenen Unternehmensprognose. Im Verlauf des Jahres 2025 hatte flatexDEGIRO die ursprüngliche Jahresprognoseerwartung bereits zweimal erhöht.

Für 2026 stellt der Vorstand weiteres profitables Wachstum in Aussicht: Der Umsatz soll um 5 bis 10 Prozent und das Konzernergebnis um 5 bis 15 Prozent steigen. In allen relevanten Märkten der Marken flatex und DEGIRO wird ein weiteres organisches Wachstum der Kundenbasis erwartet.

Im Februar 2025 wurden des Weiteren Ziele für die kommenden Jahre vorgestellt: Bis 2027 soll der Umsatz im Vergleich zum Geschäftsjahr 2024 um rund ein Drittel auf etwa 650 Millionen Euro und das Konzernergebnis um rund 75 % auf etwa 200 Millionen Euro steigen.

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 (KWG) 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 den Prinzipien guter Corporate Governance:

- Hohe Transparenz und Nachvollziehbarkeit
- Ausgewogene Auswahl von Leistungsindikatoren
- Nachvollziehbare Gewichtung und Bemessung 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

# 1 Überblick über die wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem des Vorstands

Das Vergütungssystem für den Vorstand der flatexDEGIRO wurde der Hauptversammlung am 2. Juni 2025 vorgelegt und mit einer Zustimmungsquote von 88,79 % gebilligt, nachdem das zuvor vorgelegte Vergütungssystem bei der Hauptversammlung am 4. Juni 2024 mit einer Zustimmungsquote von 33,91 % nicht gebilligt wurde. Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem für den Vorstand entsprechend § 120a Abs. 3 im Geschäftsjahr 2025 erneut überprüft. Das überprüfte Vergütungssystem für den Vorstand wurde in einem intensiven Austausch mit Investoren hinsichtlich deren Erwartungen diskutiert.

Nachdem im Vorjahr eine umfassende Anpassung des erfolgsabhängigen, kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteils sowie der Ausgestaltung der weiteren vertraglichen Regelungen vorgenommen wurde hat der Aufsichtsrat nun Veränderungen an der Ausgestaltung, Festsetzung und Darstellung des erfolgsabhängigen, langfristigen variablen Vergütungsbestandteils vorgenommen und zu diesem Zweck einen neuen Performance Share Plan entwickelt. Entsprechend der Forderung von Investoren nach einer stärkeren Verknüpfung der langfristigen variablen Vergütung mit relevanten Leistungskriterien wurden neben der Messung der relativen Entwicklung des Total Shareholder Return von flatexDEGIRO im Vergleich zu den Unternehmen des STOXX Europe 600 Financial Services und den Unternehmen des STOXX Europe 600 Banks auch ESG-Kriterien als Leistungskriterien im neuen Performance Share Plan verankert. Des Weiteren unterliegen die gemäß diesem Plan ausgegebenen Performance Share Awards über die insgesamt vierjährige Laufzeit auch der Berücksichtigung risikoadjustierender Faktoren. Dies führt zu einer stärkeren Anbindung an die strategischen Unternehmensziele und fördert weiterhin die Angleichung der Interessen von Aktionären und Vorstandsmitgliedern. Zusätzlich werden Verpflichtungen zum Halten von Aktien, sogenannte Share Ownership Guidelines eingeführt.

Das Vergütungssystem wird rückwirkend ab dem Beginn des Geschäftsjahrs 2026 für alle Vorstandsmitglieder der flatexDEGIRO angewendet.

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

Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der flatexDEGIRO SE		
Vergütungssystem ab 2025		Vergütungssystem ab 2026
<b>Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jährliches Festgehalt</li> <li>Auszahlung in zwölf Teilbeträgen</li> </ul>	Festgehalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jährliches Festgehalt</li> <li>Auszahlung in zwölf Teilbeträgen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sachbezüge in Form der Bereitstellung eines Dienstwagens sowie Versicherungen (z.B. Gruppenunfallversicherung, Lebens- und Invaliditätsversicherung)</li> </ul>	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sachbezüge in Form der Bereitstellung eines Dienstwagens sowie Versicherungen (z.B. Gruppenunfallversicherung, Lebens- und Invaliditätsversicherung)</li> </ul>
<b>Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantyp: Zielbonus</li> <li>Performanceperiode: 3 Jahre (rückwärtsgerichtete Messung)</li> <li>Leistungskriterien (Zielerreichung 0 % - 200 %) <ul style="list-style-type: none"> <li>Gesamtziele: <ul style="list-style-type: none"> <li>50 % - 60 % finanzielle Leistungskriterien (Umsatz, Konzernergebnis, weitere finanzielle Steuerungsgröße)</li> <li>10 % - 20 % ESG-Kriterien</li> <li>Divisionaler Faktor: 0,8 - 1,2</li> <li>Individuelle Ziele: 20 % - 40%</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantyp: Zielbonus</li> <li>Performanceperiode: 3 Jahre (rückwärtsgerichtete Messung)</li> <li>Leistungskriterien (Zielerreichung 0 % - 200 %) <ul style="list-style-type: none"> <li>Gesamtziele: <ul style="list-style-type: none"> <li>50 % - 60 % finanzielle Leistungskriterien (Umsatz, Konzernergebnis, weitere finanzielle Steuerungsgröße)</li> <li>10 % - 20 % ESG-Kriterien</li> <li>Divisionaler Faktor: 0,8 - 1,2</li> <li>Individuelle Ziele: 20 % - 40%</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>Auszahlung: bar, sofern die Gesamtzielerreichung über 150% liegt, kann die Gesellschaft den übersteigenden Netto-Betrag ganz oder teilweise in Aktien ausbezahlen; macht die Gesellschaft von dieser Möglichkeit Gebrauch, sind die Aktien bis zum Erreichen der Anforderungen der Share Ownership Guideline zu halten.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantyp: Aktienoptionsplan</li> <li>Laufzeit: 6 Jahre <ul style="list-style-type: none"> <li>Wartezeit: 4 Jahre (inkl. 3 Jahre Referenzzeitraum)</li> <li>Ausübungszeitraum: 2 Jahre</li> </ul> </li> <li>Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>Steigerung des Aktienkurses zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb des Referenzzeitraums um grundsätzlich 40%</li> <li>Risikoadjustierende Faktoren (Eigenmittel, Liquidität, Verschuldung)</li> </ul> </li> <li>Auszahlung: in Aktien oder bar</li> </ul>	Langfristige variable Vergütung (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantyp: Performance Share Plan</li> <li>Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>80% relativer Total Shareholder Return im Vergleich zum STOXX Europe 600 Financial Services und STOXX Europe 600 Banks</li> <li>20% ESG-Kriterien</li> <li>Risikoadjustierende Faktoren (Eigenmittel, Liquidität, Verschuldung)</li> </ul> </li> <li>Laufzeit: <b>4 Jahre</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Performanceperiode relativer TSR und ESG-Kriterien: 3 Jahre (vorwärtsgerichtete Messung) und 1 Jahr Wartezeit</li> <li>Performanceperiode risikoadjustierende Faktoren: 4 Jahre</li> </ul> </li> <li>Auszahlung: in Aktien oder bar</li> <li>Nebenbedingung: bei einer STI-Zielerreichung von unter 100% kann der Aufsichtsrat den LTI-Zuteilungswert auf bis zu <b>50% des ursprünglichen Zielbetrags reduzieren</b></li> </ul>
<b>Weitere vertragliche Regelungen</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Festgelegte Maximalvergütung nach § 87a AktG: <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorstandsvorsitzender: 7.500.000 €</li> <li>Ordentliches Vorstandsmitglied: 5.500.000 €</li> </ul> </li> </ul>	Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Festgelegte Maximalvergütung nach § 87a AktG: <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorstandsvorsitzender: 7.500.000 €</li> <li>Ordentliches Vorstandsmitglied: 5.500.000 €</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Möglichkeit zur Reduktion (Malus) bei Vorliegen eines schweren Pflicht- oder Compliance-Verstoßes sowie Möglichkeit zur Reduktion (Malus) oder Rückforderung (Clawback) variable Vergütung im Falle einer Korrektur der Zielerreichung durch einen fehlerhaften Konzernabschluss oder fehlerhafter Quartalsmitteilung an die Bundesbank (Restatement)</li> </ul>	Malus- und Clawback-Regelungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Möglichkeit zur Reduktion (Malus) bei Vorliegen eines schweren Pflicht- oder Compliance-Verstoßes sowie Möglichkeit zur Reduktion (Malus) oder Rückforderung (Clawback) variable Vergütung im Falle einer Korrektur der Zielerreichung durch einen fehlerhaften Konzernabschluss oder fehlerhafter Quartalsmitteilung an die Bundesbank (Restatement)</li> </ul>
---	Change of Control-Klausel	---
	Share Ownership Guideline	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verpflichtung zum Halten von Aktien</li> <li>Höhe: 100% des jährlichen Festgehalts</li> <li>Aufbauphase <b>4 Jahre</b></li> </ul>

Abbildung 1 Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der flatexDEGIRO SE

## 2 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 zu 60 % bis 80 % kollektive Ziele („Gesamtziele“) und zu 20 % bis 40 % individuelle Ziele für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Die Gesamtziele unterteilen sich in finanzielle Ziele (50 % bis 60 %) und ESG-Kriterien (10 % bis 20 %) und werden ergänzt um eine Bewertung der Ressortbeiträge mittels eines divisionalen Faktors.

Die langfristige Entwicklung der Gesellschaft wird neben dem STI zusätzlich durch die mehrjährige variable Vergütung (Long-Term Incentive – LTI) in Form von Performance Share Awards 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.

## 3 Maximalvergütung und Begrenzung der variablen Vergütung (Obergrenzen)

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 eine absolute Grenze 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. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung weiterhin EUR 7.500.000 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder EUR 5.500.000. Die Maximalvergütung begrenzt die Gesamtvergütung bestehend aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen; hiervon umfasst sind insbesondere auch Auszahlungen aus der langfristigen variablen Vergütung (Performance Share Awards).

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 erfolgsabhängige variable Vergütung nicht mehr als das 2-Fache der erfolgsunabhängigen 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 SE 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 vor Auszahlung bzw. Erfüllung der variablen Vergütung geprüft. Sofern die variable Vergütung diese Obergrenze überschreiten würde, wird sie entsprechend gekürzt.

## 4 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, Kinderbetreuung, 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

einem 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 Zielbeiträgen für den STI und den LTI bei einer unterstellten Zielerreichung von 100 % zusammensetzt. Die erfolgsunabhängige Vergütung trägt mit ca. 40 % bis 50 %, der erfolgsabhängige STI mit ca. 15 % bis 25 % und der erfolgsabhängige LTI mit rund 30 % bis 40 % zur Zielvergütung bei.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung für Vorstandsmitglieder (STI und LTI) macht circa 45 % bis 65 % 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:

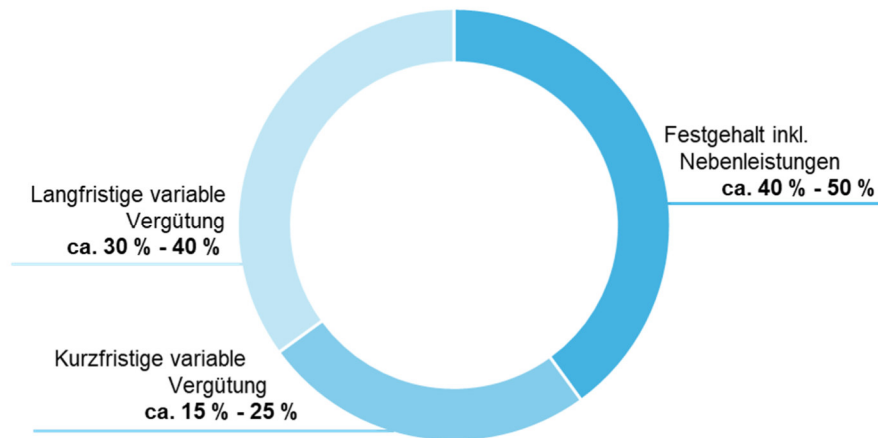


Abbildung 2 Vergütungsstruktur

## 5 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), Kinderbetreuung und die Stellung eines Dienstwagens gemäß der jeweils gültigen Firmenwagenrichtlinie, der auch privat genutzt werden kann.

## 6 Erfolgsabhängige variable Vergütungsbestandteile

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

### 6.1 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 individuelle 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 STI entsprechend der Zielerreichung in bar ausbezahlt. Sollte der STI eine Zielerreichung von 150 % überschreiten, so kann die

Gesellschaft den übersteigenden Netto-Betrag ganz oder teilweise in Aktien der flatexDEGIRO auszahlen; macht die Gesellschaft von dieser Möglichkeit Gebrauch, sind die Aktien bis zum Erreichen der Anforderungen der Aktienbesitzrichtlinie/Share Ownership Guideline zu halten.

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 der flatexDEGIRO als Europas führender Online-Broker. Innerhalb des STI werden sowohl Gesamtziele, ergänzt um eine Bewertung der Ressortbeiträge mittels eines divisionalen Faktors, als auch individuelle Ziele für die Vorstandsmitglieder festgelegt.

Innerhalb der Gesamtziele werden die finanziellen Leistungskriterien mit 50 % - 60 % gewichtet und orientieren sich am operativen Erfolg des Konzerns. Um diesen angemessen abzubilden, werden Umsatz, Konzernergebnis sowie eine weitere finanzielle Steuerungsgröße als finanzielle Leistungskriterien festgelegt. Die Umsatzsteigerung und das Profitabilitätswachstum im Vergleich zum Vorjahr stellen die bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren für die operative finanzielle Leistung des Konzerns dar. Als weitere finanzielle Steuerungsgröße hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2026 die adjustierten operativen Kosten festgelegt.

Die Zielerreichungskurve für die finanziellen Ziele kann wie in Abbildung 3 dargestellt exemplarisch illustriert werden.

Die Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien wird über einen dreijährigen Bemessungszeitraum errechnet. Hierbei wird jeweils die Zielerreichung des aktuellen Jahres mit 70 %, die des Vorjahres mit 20 % und die des Vorjahres-1 mit noch 10 % gewichtet. Insofern ist die

Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien von der Zielerreichung der beiden Vorjahre abhängig.

### Zielerreichungskurve finanzielle Ziele

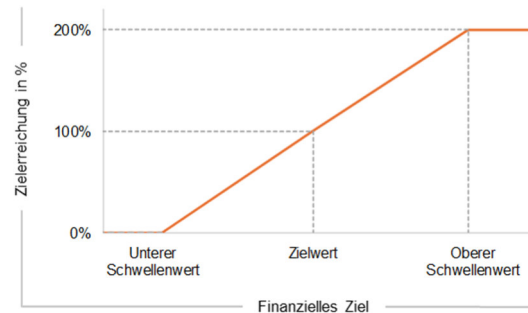


Abbildung 3 Zielerreichungskurve finanzielle Ziele

Innerhalb der Gesamtziele werden ESG-Kriterien mit einer Gewichtung von 10 % bis 20 % bemessen. Um diese Leistungsindikatoren im STI abzubilden, werden messbare Nachhaltigkeitskriterien festgelegt. Für das Geschäftsjahr 2026 wurde durch den Aufsichtsrat ein Common Governance Goal mit einer Gewichtung von 10 % festgelegt – die Möglichkeit einer Zielübererfüllung ist für dieses Ziel nicht vorgesehen.

Die Zielerreichungskurve für die ESG-Kriterien kann wie in Abbildung 4 dargestellt exemplarisch illustriert werden.

### Zielerreichungskurve ESG-Kriterien

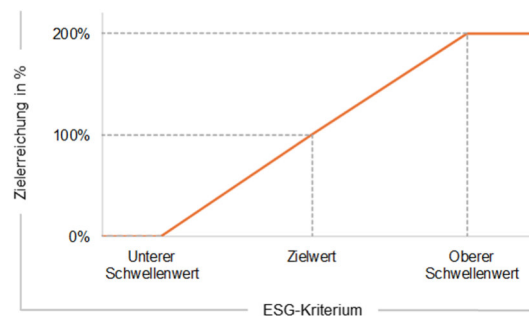


Abbildung 4 Zielerreichungskurve ESG-Kriterien

Der Aufsichtsrat hat weiterhin die Möglichkeit, neben der Ebene der individuellen Ziele und der Ebene der kollektiven Gesamtziele den Beiträgen der durch die

Vorstandsmitglieder verantworteten Ressorts zur Erreichung der Gesamtziele differenziert durch einen divisionaler Faktor Rechnung zu tragen. Hierzu kann er auf Basis einer begründeten Bewertung der Beiträge zur Erreichung dieser Ziele sowie der Beiträge zur Zusammenarbeit im Vorstand die Zielerreichung der Gesamtziele mit einem Faktor von 0,8 - 1,2 anpassen. Im Regelfall beträgt der divisionale Faktor 1,0. Die maximale Zielerreichung der Gesamtziele bleibt dabei, einschließlich des divisionalen Faktors, in jedem Fall auf 200 % begrenzt. Über die Anwendung des divisionalen Faktors und die Begründung des Aufsichtsrats hierzu wird im Vergütungsbericht transparent berichtet.

Um zudem individuelle Zielvorgaben für die einzelnen Vorstandsmitglieder in der Festlegung der Leistungskriterien für den STI berücksichtigen zu können, wird die Zielerreichung des STI zu 20 % bis 40 % anhand von individuellen Zielen bemessen. Individuelle Ziele können quantitative wie qualitative Leistungskriterien umfassen und werden durch den Aufsichtsrat auf Basis der Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt. Nach Abschluss eines Geschäftsjahres wird die Zielerreichung durch den Aufsichtsrat anhand der vorab festgelegten Kriterien festgestellt und transparent im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Um eine mehrjährige Betrachtung auch für den STI sicherzustellen und zu verhindern, dass Leistungskriterien kurzfristig auf Kosten der langfristigen Unternehmensentwicklung optimiert werden und um die regulatorisch geforderte dreijährige Bemessung für alle Leistungskriterien sicherzustellen, werden die Leistungskriterien über einen Dreijahreszeitraum gemessen. Hierzu werden das aktuelle Geschäftsjahr sowie die beiden diesem vorhergehenden Geschäftsjahre für die Ermittlung der Zielerreichung der Leistungskriterien herangezogen. Das aktuelle Geschäftsjahr wird hierbei am höchsten gewichtet.

Der Aufsichtsrat legt die finale Gewichtung der einzelnen finanziellen und individuellen Leistungskriterien innerhalb der Zielkategorien im Rahmen der unten aufgeführten Einzelgewichtungsbandbreiten fest. Die festgelegten Gewichtungen werden ex-post im Vergütungsbericht offengelegt.

Die nachfolgende Grafik zeigt den relativen Anteil der Gesamtziele und individuellen Ziele der kurzfristigen variablen Vergütung an der jährlichen Zielgesamtvergütung sowie das prozentuale Verhältnis der Leistungskriterien innerhalb des STI (vgl. Abbildung 5).

Zielsetzung	Zielkategorie	Gewichtung	Einzelgewichtung	Ziele	
Gesamtziele	Finanzielle Ziele	50 % - 60 %	20 %	Umsatz	Divisionaler Faktor Beiträge des verantworteten Ressorts zu den Gesamtzielen
			20 %	Konzernergebnis	
10 %	Weitere finanzielle Steuerungsgröße (z. B. Adjustierte Operative Kosten)				
	ESG-Kriterien	10 % - 20 %	Ausgewählte Nachhaltigkeitsziele		0,8 - 1,2
Individuelle Ziele	Individuell	20 % - 40 %	Individuelle Ziele für die Vorstandsmitglieder		

Abbildung 5 Ermittlung des STI

Nach dem Ende des Geschäftsjahres bzw. 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 einem unterjährigem Eintritt des Vorstandsmitglieds wird der STI-Zielbetrag zeitanteilig (pro rata temporis) ermittelt und festgelegt.

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 vertretender wichtiger Grund vorzeitig endet.

## 6.2 Langfristige variable Vergütung (LTI)

Der LTI basiert auf Performance Share Awards, um die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft sowie die mehrjährige Ausrichtung der variablen Vergütung sicherzustellen. Den Performance Share Awards liegen die folgenden wesentlichen Rahmenbedingungen zugrunde:

### 6.2.1 Anspruch und Zuteilung

Den Vorstandsmitgliedern wird jährlich eine Anzahl an Performance Share Awards zugeteilt, die anhand des im Anstellungsvertrag vereinbarten, individuellen LTI-Zielbetrags berechnet wird. Performance Share Awards gewähren nach Maßgabe des Performance Share Plans, insbesondere vorbehaltlich des Ablaufs der jeweils geltenden Performance-Zeiträume und Wartezeiten, ein Recht auf den Bezug von Aktien der Gesellschaft.

Für die Zuteilung des Performance Share Awards wird der individuelle LTI-Zielbetrag eines Vorstandsmitglieds herangezogen. Im Laufe des Geschäftsjahrs neu eintretenden Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft kann für das erste Jahr ihrer Bestellung ein ggf. zeitanteilig gekürzter Performance Share Award zugeteilt werden. Sollte die Zielerreichung des STI für das Geschäftsjahr, das dem Jahr der Zuteilung einer neuen Tranche an Performance Share Awards vorausgeht, unter 100% liegen, oder sollten die für alle Mitglieder des Vorstands für das vorangehende Geschäftsjahr geltenden Common Goals erheblich verfehlt worden sein, hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit den individuellen LTI-Zielbetrag um bis zu 50% des ursprünglich vorgesehenen LTI-Zielbetrags zu kürzen. Die prozentuale Reduzierung steht im billigen Ermessen des Aufsichtsrats.

Der so ermittelte individuelle LTI-Betrag für die Zuteilung eines Performance Share Awards wird in Performance Share Awards umgerechnet. Dazu wird der individuelle LTI-Betrag durch den nicht volumengewichteten Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im XETRA Handel der Deutsche Börse AG (oder eines entsprechenden Nachfolgesystems) an den 20 Handelstagen, die dem Tag der Zuteilung des Performance Share Awards vorausgehen dividiert. Ein Performance Share Award entspricht somit am Zuteilungstag rechnerisch dem Wert einer Aktie der Gesellschaft bei einer angenommenen Zielerreichung von 100%. Im Rahmen der Performance-Messung während der Laufzeit einer Performance Share Award-Tranche kann sich der Umfang des Bezugsrechts auf Aktien der Gesellschaft entsprechend des Zielerreichungswerts erhöhen oder verringern.

Aktien aus den Performance Share Awards können nur dann gewährt werden, wenn zum Zeitpunkt der Gewährung 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 zum Zeitpunkt der Zuteilung nicht unterschritten sind.

Eine schematische Darstellung einer Performance Share Award-Tranche stellt sich wie folgt dar:

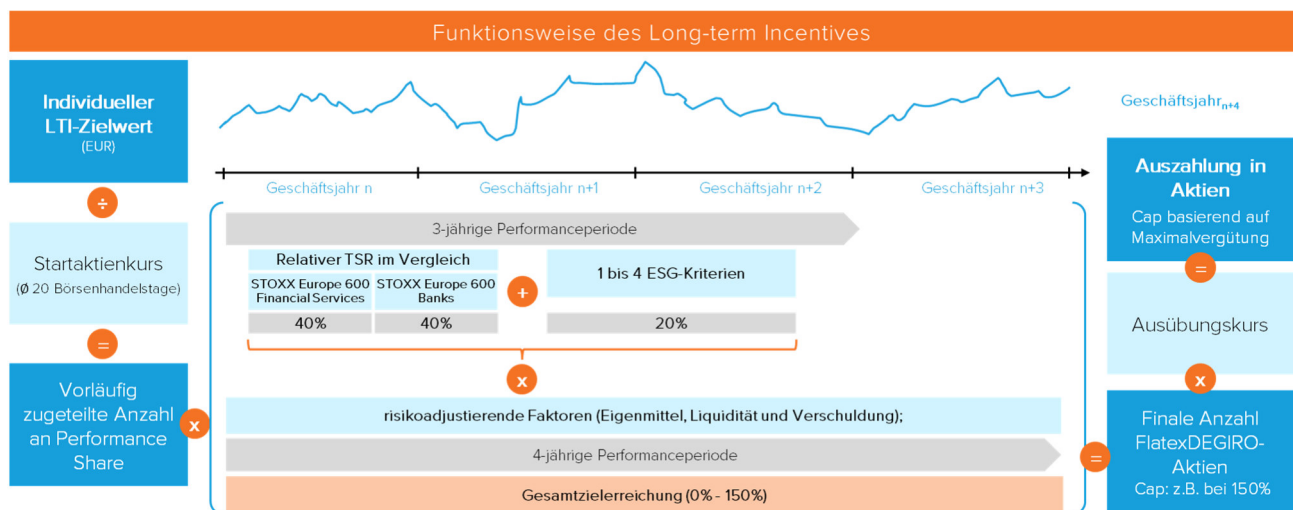


Abbildung 6 Schematische Darstellung einer Performance Share Award-Tranche

## 6.2.2 Leistungskriterien

Die finale Anzahl sich aus einer Performance Share Award-Tranche ergeben Aktien hängt von der Erreichung von zwei Leistungskriterien ab: dem Total Shareholder Return von flatexDEGIRO im Vergleich zu den Unternehmen des STOXX Europe 600 Financial Services und den Unternehmen des STOXX Europe 600 Banks (Gewichtung je 40%) und der Erreichung von ESG-Kriterien (Gewichtung insgesamt 20%). Die Gesamtzielerreichung aus den beiden Leistungskriterien wird durch Addition der Zielerreichung der für das jeweilige Leistungskriterium und unter

Berücksichtigung der jeweiligen Gewichtung berechnet und kann zwischen 0 % und 150 % betragen. Final kann die Gesamtzielerreichung aufgrund einer Unterschreitung von im Vorhinein festgelegten risikoadjustierenden Faktoren nach unten angepasst werden. Durch Multiplikation der so ermittelten Gesamtzielerreichung mit der zugeteilten Anzahl an Performance Share Awards berechnet sich der finale Umfang des Bezugsrechts auf Aktien der Gesellschaft, d.h. die finale Anzahl an zu übertragenden Aktien (sog. Performance Shares).

## Leistungskriterium 1 - Relativer Total Shareholder Return

Der relative Total Shareholder Return („rTSR“) ist definiert als das Ranking der Total Shareholder Return-Performance von flatexDEGIRO im Vergleich zur Total Shareholder Return-Performance der im STOXX Europe 600 Financial Services und im Vergleich mit den Unternehmen des STOXX Europe Banks gelisteten Unternehmen. TSR-Performance meint die Aktionärsrendite aus der Kursentwicklung der Aktie der flatexDEGIRO bzw. der in den Vergleichsindizes enthaltenen Unternehmen zuzüglich der fiktiv reinvestierenden Dividenden über den dreijährigen Performance-Zeitraum. Der relative TSR wird für beide Vergleichsindizes getrennt ermittelt. Die Messung der Zielerreichung für den rTSR wird jeweils auf Basis der Perzentil-Ranking-Methode ermittelt. Wenn das TSR-Perzentil-Ranking von flatexDEGIRO gleich dem Median (50. Perzentil) ist, beträgt die Zielerreichung für den relativen TSR 100 %. Liegt das TSR-Perzentil-Ranking von flatexDEGIRO beim 25. Perzentil beträgt die Zielerreichung 50%. Unterhalb des 25. Perzentils beträgt die Zielerreichung für den relativen TSR 0 %. Liegt das TSR-Perzentil-Ranking von flatexDEGIRO bei oder über dem 75. Perzentil, beträgt die Zielerreichung für den relativen TSR 150 %. Dazwischen liegende Werte werden durch lineare Interpolation ermittelt. Die Ermittlung des Perzentilrankings und damit der Zielerreichung erfolgt am Ende des dreijährigen Performancezeitraums.

## Leistungskriterium 2 – ESG-Kriterien

Für jede Performance Share Award-Tranche des wird der Aufsichtsrat im Vorhinein bis zu vier aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitete, messbare Nachhaltigkeitskriterien auswählen und entsprechende ambitionierte Ziele für den dreijährigen Performancezeitraum definieren. Dabei wird darauf geachtet, dass es zu keiner Dopplung von für den STI definierten Zielen kommt.

Nachhaltigkeitskriterien, die für eine Performance Share Award-Tranche gelten, können[insbesondere die nachfolgenden Kriterien sein:

- CO2-Intensität/Klimaschutz
- Externe ESG-Ratings
- Diversität, Gleichstellung und Inklusion
- Entgelttransparenz/Equal Pay

- Mitarbeiterzufriedenheit
- Kundenzufriedenheit/Net Promoter Score
- Risikomanagement/Compliance/relevante Schulungen
- Cybersicherheit/Resilienz.
- etc.

Für den Fall, dass sich die Nachhaltigkeitsstrategie der Gesellschaft künftig ändern sollte, ist der Aufsichtsrat berechtigt, für künftige Performance Share Award-Tranchen abweichende messbare und quantifizierbare Nachhaltigkeitsziele für eine Performance Share Award-Tranche festzulegen, die sich aus den Bereichen Environmental, Social oder Governance ableiten lassen.

Über die konkreten Ziele und deren Kalibrierung im Sinne von festzulegenden Untergrenzen, Zielwerten und Obergrenzen wird für jede neue Performance Share Award-Tranche vom Aufsichtsrat entschieden. Wenn der festgelegte Zielwert für ein ESG-Kriterium erreicht wird, führt dies zu einer Zielerreichung von 100 %. Wenn der tatsächlich erzielte Wert bei oder unter der Untergrenze liegt, führt dies zu einer Zielerreichung von 0 %. Liegt der tatsächlich erzielte Wert für das ESG-Kriterium bei oder über der Obergrenze, führt dies zu einer maximalen Zielerreichung von 150 %. Liegen die tatsächlich erzielten Werte zwischen dem jeweiligen Zielwert und der Untergrenze bzw. zwischen dem jeweiligen Zielwert und der Obergrenze, wird die Zielerreichung grundsätzlich durch lineare Interpolation ermittelt. Die in einer jeweiligen Tranche des Performance Share Awards festgelegten ESG-Ziele und deren Kalibrierung werden Vorstand und Aufsichtsrat ausführlich im jeweiligen Vergütungsbericht erläutert.

Für die erste Tranche des Performance Share Awards im Jahr 2026 wurden durch den Aufsichtsrat die Kriterien CO2-Intensität (Scope 1+2), die Mitarbeiterzufriedenheit und der Net Promoter Score sowie externe ESG-Ratings relativ zu einer Vergleichsgruppe (ISS, MSCI) festgelegt.

## Weitere Leistungskriterien – Risikoadjustierende Faktoren

Als weitere Leistungskriterien aus dem finanziellen Bereich werden die sogenannten risikoadjustierenden Faktoren in die Ermittlung der Zielerreichung des Performance Share Awards einbezogen. Die Risikoadjustierung

entspricht regulatorischen Anforderungen an die Vergütungsgestaltung in Finanzinstituten und beugt der möglichen Gefahr vor, durch das Vergütungssystem ungewollte Anreize zu setzen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen.

Die risikoadjustierenden Faktoren werden aus dem ambitionierten Risk-Appetite-Statement (RAS) der flatexDEGIRO abgeleitet, welches jährlich vom Vorstand und Aufsichtsrat geprüft und verabschiedet wird. Weitere Schwellenwerte leiten sich über das RAS hinaus aus den regulatorischen Vorgaben und den Anforderungen des Total Supervisory Review and Evaluation Process (SREP) ab. Die risikoadjustierenden Faktoren stellen zentrale, finanzielle Leistungskriterien dar, die zur Beurteilung der finanziellen Entwicklung und der Stabilität der Gesellschaft betrachtet werden. Sie bestehen aus den folgenden drei Kennzahlen:

- **Eigenmittel: Total Capital Ratio (TCR)**
  - o Prozentuales Verhältnis von Eigenmitteln (Tier-1-Kapital (Common Equity Tier 1 (CET1), Additional Tier 1 (AT1)), Tier-2-Kapital) zu risikogewichteten Aktiva (RWA, Risk-Weighted Assets)
- **Liquidität: Liquidity Coverage Ratio (LCR)**
  - o Prozentuales Verhältnis von hochliquiden Aktiva zu den gesamten Netto-Liquiditätsabflüssen über einen Zeitraum von 30 Tagen
- **Verschuldung: Leverage Ratio (LR)**
  - o Verhältnis von Tier-1-Kapital (CET1, AT1) zur Gesamtrisikoposition (Summe aller

Vermögenswerte und außerbilanziellen Positionen)

Die Flankierung mit risikoadjustierenden Faktoren auf Gruppenebene bietet durch die Ausgestaltung eine klare Zielsetzung für die Vorstandsmitglieder und vermeidet somit Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken.

Unterschreitet dabei ein risikoadjustierender Faktor, während der vierjährigen Laufzeit einmalig die jeweils geltenden Schwellenwerte (Referenzwerte: Gruppenmeldung des Quartalsreportings an die Deutsche Bundesbank), reduziert sich der kumulierte Anspruch auf die gemäß der Zielerreichung ermittelten Anzahl an Performance Shares entsprechend der dargestellten Prozentsätze. Alle Reduzierungen gelten während der Laufzeit kumulativ ausgehend von der jeweiligen 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 RAS der flatexDEGIRO und damit auch an die Sanierungsschwellenwerte und regulatorischen Vorgaben. Maximal kann sich die Anzahl der Performance Shares durch die risikoadjustierenden Faktoren auf Null reduzieren. Die Matrix zu den verschiedenen Schwellenwerten der risikoadjustierenden Faktoren ist aktuell wie folgt aufgebaut:

	Risk Appetite Statement Limit TCR+50bps	Unterschreitung Regula- tory Limit TCR	Unterschreitung TSCR (Total SREP Capital Requirements)
<b>Eigenmittel</b>	Total Capital Ratio (TCR)	-10 %	-20 %
	<b>kumulativ</b>	<b>-10 %</b>	<b>-30 %</b>
<b>Liquidität</b>	Risk Appetite Statement Limit 125 %	Unterschreitung Regula- tory Limit LCR	Unterschreitung LCR um mehr als 25 %
	Liquidity Coverage Ra- tio (LCR)	-10 %	-20 %
<b>kumulativ</b>	<b>-10 %</b>	<b>-30 %</b>	<b>-100 %</b>
<b>Verschuldung</b>	Risk Appetite Statement Limit ≤ 3,25	Unterschreitung Regula- tory Limit LR	Unterschreitung LR um mehr als 0,25 %
	Leverage Ratio (LR, inkl. P2R/G-LR)	-10 %	-20 %
<b>kumulativ</b>	<b>-10 %</b>	<b>-30 %</b>	<b>-100 %</b>

Abbildung 7 Risikoadjustierende Faktoren für Performance Share Awards

### 6.2.3 Laufzeit

Ein Anspruch auf Übertragung von Aktien der Gesellschaft entsteht mit Ende der Laufzeit von insgesamt vier Jahren. Dieser Zeitraum beginnt mit dem Tag der Zuteilung der jeweiligen Performance Share Award-Tranche. Die vierjährige Laufzeit setzt sich aus einem dreijährigen Performancezeitraum und einer sich anschließenden einjährigen Wartefrist zusammen.

Nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit macht die Gesellschaft die finale Anzahl der Aktien einer Performance Share Award-Tranche (unter Voraussetzung der Prüfung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung gemäß § 7 InstitutsVergV) unverzüglich, jedoch möglichst innerhalb von 20 Handelstagen zugänglich. Vorbehaltlich des Rechts zur Barabfindung werden die Performance Share Awards durch Aktien der flatexDEGIRO erfüllt, wahlweise kann die Gesellschaft für Teile oder sämtliche Performance Share Awards auch einen Barausgleich gewähren, der dem Marktwert der Aktie der Gesellschaft entspricht.

### 6.2.4 Begrenzung der zu gewährenden Aktien

Für die Sicherstellung einer angemessenen Vergütung sind die Ansprüche aus dem Wert der aus dem LTI zugänglich gemachten Aktien durch die Festlegung einer Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG betragsmäßig begrenzt. Hierdurch wird sichergestellt, dass die Auszahlungen aus der langfristigen variablen Vergütung ein selbst bei außerordentlicher Entwicklung angemessenes Maß nicht überschreiten.

### 6.2.5 Herabsetzung oder Aufhebung einer Performance Share Award Tranche bei negativen Erfolgsbeiträgen

Die flatexDEGIRO kann im Fall von vorab definierten negativen Erfolgsbeiträgen nach billigem Ermessen, soweit gesetzlich zulässig, alle oder einen Teil der zugeteilten Performance Share Awards bis zum Ablauf der jeweilig geltenden Laufzeit herabsetzen oder auf Null reduzieren. Der Umfang solcher Maßnahmen durch die flatexDEGIRO 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 bestimmten Risikoereignisses, die behördliche 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.

Eine Reduzierung eines Performance Share Award-Tranche aufgrund Verfehlung der risikoadjustierenden Faktoren bleibt hiervon unberührt.

### 6.2.6 Beendigung oder Ruhen des Anstellungsverhältnisses

Im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen dem Berechtigten und der flatexDEGIRO während der Laufzeit bleiben die dem Berechtigten zugeteilten Performance Share Awards und die sich daraus ergebenden Ansprüche grundsätzlich (vorbehaltlich eines „Good Leaver“-Falles) in vollem Umfang erhalten, wenn das erste Jahr der Laufzeit abgelaufen ist. Im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses innerhalb des ersten Jahres der Laufzeit wird der Anteil der erhalten gebliebenen Performance Share Awards anhand der monatsgenauen Dauer der Betriebszugehörigkeit im ersten Jahr der Laufzeit der jeweiligen Performance Share Award-Tranche berechnet. Die finale Anzahl der im Rahmen des Performance Share Awards jeweils zu übertragenden Aktien der Gesellschaft ergibt sich nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit unter dem Vorbehalt der Erfüllung der risikoadjustierenden Faktoren. Endet das Dienstverhältnis aufgrund des Todes des Berechtigten, gehen die entsprechend zeitanteilig berechneten Performance Shares auf die Hinterbliebenen über.

Die dem Berechtigten zugeteilten Performance Share Awards verfallen mit sofortiger Wirkung ohne Ausgleich oder Entschädigung, wenn das Dienstverhältnis und bzw. oder die Bestellung des Berechtigten aus einem vom Berechtigten zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB vorzeitig enden („Bad Leaver“).

## 6.3 Rückfallmöglichkeit auf die Gewährung von Aktienoptionen

Die Anwendung des unter 6.2 beschriebenen langfristigen variablen Vergütungsbestandteils ist vorgesehen, sofern eine Billigung des Vergütungssystems und die für die Umsetzung des Performance Share Plans erforderlichen Ermächtigungen und/oder Kapitalmaßnahmen wirksam beschlossen werden. Sollte dies nicht der Fall sein, hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit den Mitgliedern des Vorstands alternativ Aktienoptionen im Rahmen des bisherigen Modells der langfristigen variablen Vergütung zu gewähren. Dem Aktienoptionsprogramm liegen die folgenden wesentlichen Rahmenbedingungen zugrunde:

### 6.3.1 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 6.3.4 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 30 Handelstage vor der jeweiligen Zuteilung, mindestens jedoch dem geringsten Ausgabebetrag im Sinne von § 9 Abs. 1 AktG.

### 6.3.2 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 („**Ausübungszeitraum**“) 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 Aktienoptionsplans kann wie folgt dargestellt werden:

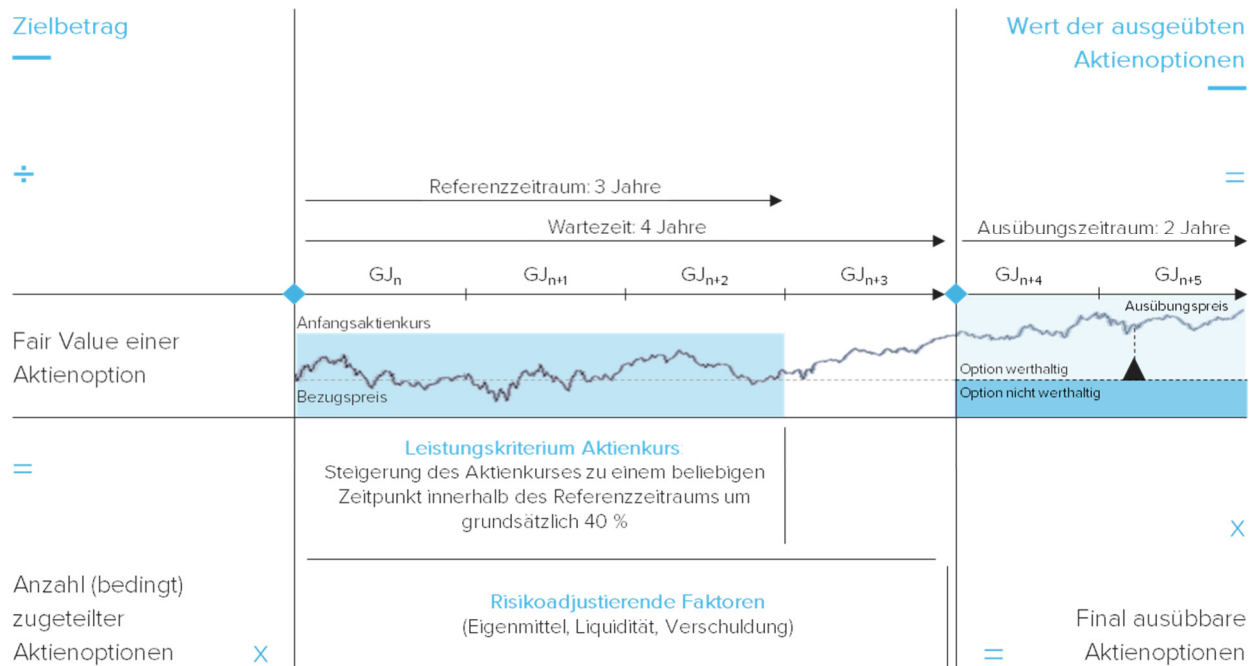


Abbildung 8 Schematische Darstellung des Aktienoptionsplans

### 6.3.3 Leistungskriterium Aktienkurs

Neben der inhärenten Ausübungsbedingung für die Aktienoptionen, dass der Aktienkurs bei Ausübung über dem Zuteilungskurs liegen muss, damit die Aktienoptionen werthaltig sind, 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. Insbesondere kann im Falle einer positiven Aktienkursentwicklung das Ambitionsniveau angepasst werden.

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

### 6.3.4 Risikoadjustierende Faktoren

Analog zu 6.2.2, Abschnitt „Weitere Leistungskriterien – Risikoadjustierende Faktoren“.

### 6.3.5 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 SE in bar zu gewähren (Barausgleich). Die Berechtigten sind verpflichtet, diesen Barausgleich in Erfüllung ihres Bezugsrechts zu akzeptieren. Unter bestimmten Voraussetzungen kann das Vorstandsmitglied

bei einer wesentlichen Veränderung der Anteilseignerstruktur der Gesellschaft einen Anspruch auf Barausgleich haben.

### 6.3.6 Begrenzung der Aktienoptionen

Für die Sicherstellung einer angemessenen Vergütung sind die Erlöse aus der Ausübung des LTIs durch die Festlegung einer Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG betragsmäßig begrenzt. Hierdurch wird sichergestellt, dass die Auszahlungen aus der langfristigen variablen Vergütung ein selbst bei außerordentlicher Entwicklung angemessenes Maß nicht überschreiten.

### 6.3.7 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.

### 6.3.8 Beendigung oder Ruhen des Anstellungsverhältnisses

Analog Abschnitt 6.2.6.

## 7 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.

## 8 Malus und Claw-Back 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 Performance Share Awards 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 oder der korrigierten Quartalsmeldung ist nicht erforderlich. Der Rückforderungsanspruch wird mit der Korrektur des Jahresabschlusses oder der Quartalsmeldung 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 von Aktien eines Performance Share Awards ist ausgeschlossen, wenn seit der Auszahlung mehr als zwei Jahre vergangen sind. Der Rückforderungsanspruch besteht in Höhe der

Differenz zwischen der ausgezahlten erfolgsabhängigen Vergütung und der erfolgsabhängigen Vergütung, die unter Zugrundelegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses oder der korrigierten Quartalsmeldung hätte ausbezahlt werden müssen. Eine nachträgliche Korrektur des Konzernabschlusses oder der Quartalsmeldung führt keinesfalls zur Erhöhung des Anspruchs auf erfolgsabhängige Vergütung.

## 9 Aktienhaltevorschriften / Share Ownership Guidelines

Zur stärkeren Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit den Aktionärsinteressen werden zukünftig Aktienhaltevorschriften eingeführt. Diese verpflichten die Vorstandsmitglieder für die Dauer der Bestellung einen signifikanten Betrag in Aktien der flatexDEGIRO zu halten. Die Verpflichtung beträgt für die Vorstandsmitglieder 100% der jährlichen Brutto-Grundvergütung. Das geforderte Aktienvolumen ist innerhalb von 4 Jahren aufzubauen. Zur Erfüllung der Aktienhaltevorschriften werden neben neu erworbenen Aktien, durch Ausübung bestehender Aktienoptionen aus dem AOP 2024 erworbene Aktien und aufgrund der Zuteilung von Performance Share Awards am Ende der Laufzeit übertragene Aktien auch Aktien im Privatbesitz sowie Aktien, die im Rahmen der STI-Übererfüllung (STI-Zielerreichung größer 150%) ausbezahlt wurden, berücksichtigt.

## 10 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.

## 11 Leistungen bei Antritt und bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Der Aufsichtsrat kann anlässlich des Antritts der Vorstandstätigkeit eine Antrittsprämie, für Ausgleichszahlungen für den Verfall von Leistungen des vorherigen Arbeitgebers aufgrund des Wechsels, gewähren. Die Antrittsprämie ist vor Beginn der Tätigkeit der Höhe nach individualvertraglich festzulegen und unterliegt grundsätzlich den Anforderungen der InstitutsVergV.

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.

## 12 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).

## 13 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 zeitlichem 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.

## 14 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.

## 15 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

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der flatexDEGIRO SE .....	5
Abbildung 2 Vergütungsstruktur .....	8
Abbildung 3 Zielerreichungskurve finanzielle Ziele .....	9
Abbildung 4 Zielerreichungskurve ESG-Kriterien.....	9
Abbildung 5 Ermittlung des STI.....	10
Abbildung 6 Schematische Darstellung einer Performance Share Award-Tranche .....	12
Abbildung 7 Risikoadjustierende Faktoren für Performance Share Awards .....	14
Abbildung 8 Schematische Darstellung des Aktienoptionsplans .....	17