

2023

Vergütungsbericht



flat   DEGIRO

Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG	3
VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DEN VORSTAND UND DEN AUFSICHTSRAT	3
VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DIE MITARBEITER	3
I. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS	4
1. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2023	4
2. WEITERENTWICKLUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS 2023.....	5
3. ABSTIMMUNG ZUM VERGÜTUNGSBERICHT 2022 AUF DER ORDENTLICHEN HAUPTVERSAMMLUNG 2023 UND VERBESSERUNGEN	5
4. VERGÜTUNGSSYSTEM 2023 IM ÜBERBLICK	6
4.1 Grundsätze der Vergütung des Vorstands.....	7
4.2 Grundzüge des Vergütungssystems 2023.....	9
4.3 Vorübergehende Abweichung von dem Vergütungssystem und Bestandsschutz	19
4.4 Angemessenheit der Vergütung	19
4.5 Beendigung des Anstellungsverhältnisses	19
4.6 Erstattung entgangener variabler Vergütung und sonstige Ausgleichszahlungen	19
5. ZIELE UND ZIELERREICHUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023.....	20
5.1 Konzernziele.....	20
5.2 Ziele des Vorstandes	20
5.3 Claw Back	21
6. VERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023.....	22
II. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS	23
1. VERGÜTUNGSREGELUNGEN UND -SYSTEM.....	23
2. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2023.....	24
3. VERGÜTUNGSKONTROLLAUSSCHUSS	25
III. VERGÜTUNG DER MITARBEITER	26
1. FIXE VERGÜTUNG.....	26
2. VARIABLE VERGÜTUNG	27
3. ZUSATZLEISTUNGEN (BENEFITS)	28
IV. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG	28
1. ERTRAGSENTWICKLUNG.....	28
2. VORSTANDSVERGÜTUNG/AUFSICHTSRATVERGÜTUNG	29
3. DURCHSCHNITTLICHE ARBEITNEHMERVERGÜTUNG	29
V. GLOSSAR	30

Einleitung

Der Vergütungsbericht für das Jahr 2023 enthält detaillierte Informationen zur Vergütung der flatexDEGIRO AG.

Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat

In dem Abschnitt „Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat“ werden die Grundsätze der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der flatexDEGIRO AG beschrieben und die Vergütungshöhe und -struktur für das Geschäftsjahr 2023 erläutert. Der Vergütungsbericht entspricht den aktuellen rechtlichen und regulatorischen Anforderungen, insbesondere des § 162 Aktiengesetzes (AktG) sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Mit diesem Vergütungsbericht wird die Transparenz der Berichterstattung deutlich erhöht. Kritikpunkte am Vergütungsbericht des Vorjahres werden zudem berücksichtigt. Der Fokus liegt dabei auf der detaillierteren Darstellung der Vergütungsbestandteile und Ziele der Mitglieder des Vorstands sowie der detaillierten Darstellung der finanziellen Bestandteile der Mitglieder des Aufsichtsrats.

Vergütungsbericht für die Mitarbeiter ¹

In dem Abschnitt „Vergütungsbericht für die Mitarbeiter“ werden Informationen über das Vergütungssystem und die Vergütungsstrukturen für die Mitarbeiter der flatexDEGIRO AG offengelegt. Der Bericht stellt das Vergütungsrahmenwerk des Konzerns dar und erläutert die Entscheidungen über die variable Vergütung für das Jahr 2023.

¹ Wenn im Folgenden von Mitarbeitern die Rede ist, sind immer Mitarbeitende allen Geschlechts gemeint.

I. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Nachfolgend wird zunächst ein Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023 gegeben. Sodann werden die Weiterentwicklungen des Vergütungssystems 2023 und die Abstimmung zum Vergütungsbericht 2022 auf der ordentlichen Hauptversammlung 2023 sowie deren Verbesserungen dargestellt. Im Anschluss folgen ein Überblick über das Vergütungssystem 2023, eine Erläuterung der Ziele und Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023 sowie die konkrete tabellarische Darstellung der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023.

1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023

Das Geschäftsjahr 2023 war aufgrund der angespannten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen – insbesondere im Zusammenhang mit der Energiekrise, der stark gestiegenen Inflation, dem nach wie vor andauernden russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine und der Situation in Nahost – erneut ein besonders herausforderndes Jahr, gleichermaßen für die Kapitalmärkte wie für den Bankensektor. Trotz dieser schwierigen Rahmenbedingungen kann die flatEXDEGIRO AG auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2023 zurückblicken.

Ein besonderer Schwerpunkt der Tätigkeiten in 2023 war die Umsetzung der Maßnahmen zur Mitigierung der Feststellungen zur Sonderprüfung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen (BaFin) gemäß § 44 Kreditwesengesetz (KWG). Insgesamt zeigen sich die BaFin und die Deutsche Bundesbank im Rahmen der vorgenannten Sonderprüfung zufrieden mit den erreichten Fortschritten. Die Wiederanerkennung der Kreditrisikominderungstechnik durch die BaFin in nur zehn Monaten markiert einen wesentlichen Meilenstein. Die bisherige Abarbeitung der wesentlichen Feststellungen aus der § 44 KWG-Sonderprüfung wurde als angemessen bestätigt. Die Implementierungen werden zum Großteil im ersten Quartal 2024 umgesetzt.

Gleichzeitig wurden durch Verbesserungen, Erweiterungen und Automatisierungen unserer technischen Systemlandschaft die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns weiter gestärkt. Eines der größten Projekte, namentlich die Datenbank-Migration von dem Datenbankverwaltungssystem MySQL zu dem Datenbankmanagementsystem MariaDB, konnte noch vor Jahresausklang erfolgreich abgeschlossen werden.

Mit der Erweiterung unserer eigenen OTC-Handelsplattform L.O.X. (Limit Order Xervices) der Xervices GmbH haben wir den Ausbau der digitalen Brokerage-Plattformen vorangetrieben. Zusammen mit der Erhöhung der Skalierbarkeit unserer Cashtransaktionsplattform sind dies wichtige Faktoren, um auch zukünftig unseren Anspruch zu unterstreichen, Europas größter Online Broker zu sein. Einen weiteren wichtigen Meilenstein bildete die zunehmende Automatisierung der Wertpapierabwicklung, welche maßgeblich zur Minimierung von Buchungsfehlern und somit einer höheren Kundenzufriedenheit beiträgt.

Die Erfolge der flatexDEGIRO AG zeigen sich in den Zahlen für das Geschäftsjahr 2023: Die flatexDEGIRO AG hat im Geschäftsjahr 2023 ihr starkes Kundenwachstum fortgesetzt und ihre wesentlichen finanziellen Kennzahlen trotz des herausfordernden wirtschaftlichen Umfeldes und hoher Sonderbelastungen weiter gesteigert. Mit rund 340.000 Neukundenaccounts hat flatexDEGIRO seine Kundenbasis um weitere 13 % in 2023 auf insgesamt über 2,7 Millionen ausgebaut. Bereinigt um Effekte aus der beziehungsweise Auflösung von Rückstellungen für langfristige variable Vergütungen sind sowohl Umsatz als auch das operative Ergebnis (EBITDA) und das Konzernergebnis gegenüber dem Vorjahr gestiegen – und das trotz hoher Sonderbelastungen im niedrigen zweistelligen Millionenbereich.

2. Weiterentwicklung des Vergütungssystems 2023

Das Vorstandsvergütungssystem der flatexDEGIRO AG wurde zuletzt mit 70,75 % am 29.06.2021 von der Hauptversammlung gebilligt. Das Abstimmungsergebnis hat den Aufsichtsrat in seiner Vorgehensweise bestärkt, das Vergütungssystem des Vorstands regelmäßig zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen. Zuletzt wurde das Vergütungssystem der Gruppe am 12. Dezember 2023 durch den Vergütungskontrollausschuss überprüft und als angemessen eingestuft. Anpassungen wurden in diesem Zusammenhang keine empfohlen.

Um zukünftig die Vergütungssysteme der flatexDEGIRO AG und der flatexDEGIRO Bank AG anzugleichen und den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) zu entsprechen, wird im Rahmen einer Überarbeitung des Vergütungssystems in einem ersten Schritt eine Begrenzung des Verhältnisses von fixer zu variabler Vergütung eingeführt. Demnach darf die variable Vergütung nach entsprechender Beschlussfassung der Hauptversammlung gemäß § 25a Absatz 5 Satz 5 KWG 200 % der fixen Vergütung nicht überschreiten (d. h. ein Verhältnis von 2:1). Dies stellt die regulatorische Konformität mit den Anforderungen an eine Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung gemäß § 6 InstitutsVergV sicher, gewährleistet ein ausgeglichenes Chancen- und Risikoprofil und erlaubt gleichzeitig eine angemessene Anreizwirkung für die Vorstandsmitglieder.

3. Abstimmung zum Vergütungsbericht 2022 auf der ordentlichen Hauptversammlung 2023 und Verbesserungen

Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 am 13.06.2023 mit 62,12 % angenommen. Um das zurückhaltende Votum besser zu verstehen hat flatexDEGIRO den direkten Dialog mit wesentlichen Investoren, die gemeinsam rund 1/3 des Freefloats ausmachen, als auch zu führenden Stimmrechtsberatern gesucht. Neben Investor Relations auch der Finanzvorstand der flatexDEGIRO AG in eine Reihe dieser Gespräche mit einbezogen. Auf Empfehlung des Aufsichtsrats wurden ebenfalls Gespräche mit Stimmrechtsberatern geführt. Zusätzlich wurde ein auf derartige Themen spezialisierter Dienstleister zur Unterstützung und Qualitätssicherung in den Verbesserungsprozess hinzugezogen.

Wesentliche Gründe für das zurückhaltende Votum bezogen sich nach Rückmeldung von Investoren und Stimmrechtsberatern insbesondere auf allgemeine Transparenzniveaus, die Maximalvergütung des Vorstandsvorsitzenden und die Darstellung der finanziellen Kompensation der Aufsichtsratsmitglieder. Das so erhaltene Feedback wurde gesamtheitlich in die Erstellung dieses Vergütungsberichts sowie in weitergehende Überlegungen hinsichtlich möglicher zukünftiger Anpassungen am Vergütungssystem von Vorstand und Aufsichtsrat einbezogen.

Aufsichtsrat und Vorstand haben den Aspekt der höheren Transparenz aufgenommen und werden auch in künftigen Vergütungsberichten mögliche Sonderkonstellationen zur Anwendung des Vergütungssystems ausführlich erläutern, damit Dritte insoweit die Entscheidungen des Aufsichtsrats und die Kompensation der Aufsichtsratsmitglieder besser nachvollziehen können.

Darüber hinaus haben die Investoren eine höhere Transparenz mit Blick auf die Darstellung der Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2023 gefordert. Auch dies wird im vorliegenden Vergütungsbericht berücksichtigt. Im Interesse unserer Aktionäre stellen wir dieses Jahr insoweit mehr Informationen zur Verfügung und erhöhen dadurch die Transparenz.

Es ist vorgesehen, der kommenden Hauptversammlung ein überarbeitetes Vergütungssystem für den Vorstand der flatexDEGIRO AG zur Abstimmung vorzulegen, welches insbesondere die theoretische Maximalvergütung aufgreift und eine Reduktion derselben von 15.000.000 Euro auf 9.500.000 Euro (Vorstandsvorsitzender) bzw. von 12.000.000 Euro auf 7.500.000 Euro (ordentliche Mitglieder des Vorstands) vorsieht.

4. Vergütungssystem 2023 im Überblick

Die Vergütungspolitik und die Vergütungssysteme der flatexDEGIRO AG folgen der Geschäfts- und Risikostrategie des Unternehmens, unterstützen diese und zielen auf Nachhaltigkeit und Konsistenz ab, um ein risikobewusstes und verantwortungsvolles Verhalten der Mitarbeitenden zu fördern und einen nachhaltigen und konsistenten Geschäftserfolg zu sichern. Ziel der Vergütungspolitik ist die Gewährleistung sowohl der qualitativ als auch der quantitativ angemessenen Personalausstattung durch eine hohe Arbeitgeberattraktivität. Geeignete Mitarbeiter sollen gewonnen und die vorhandenen Mitarbeiter an das Unternehmen gebunden werden.

Die Verantwortung für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands der flatexDEGIRO AG obliegt dem Aufsichtsrat.

Der Aufsichtsrat hat sich in seinen sechs ordentlichen und dreizehn außerordentlichen Sitzungen des Jahres 2023 ausführlich über die Lage der Gesellschaft, über Fragen der Geschäftspolitik, die Strategie und über sonstige wichtige Anlässe von dem Vorstand berichten lassen.

Im Dezember 2022 hat der Aufsichtsrat der flatexDEGIRO AG einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet. Dieses Gremium tagt mindestens 2x pro Jahr.

Vergütungs-Governance-Struktur der flatexDEGIRO AG (basierend auf § 25d Abs. 12 KWG und den Vorgaben der InstitutsVergV)

Vergütungs-Governance-Struktur der flatexDEGIRO AG
(basierend auf § 25d Abs. 12 KwG und den Vorgaben der InstitutsVergV)

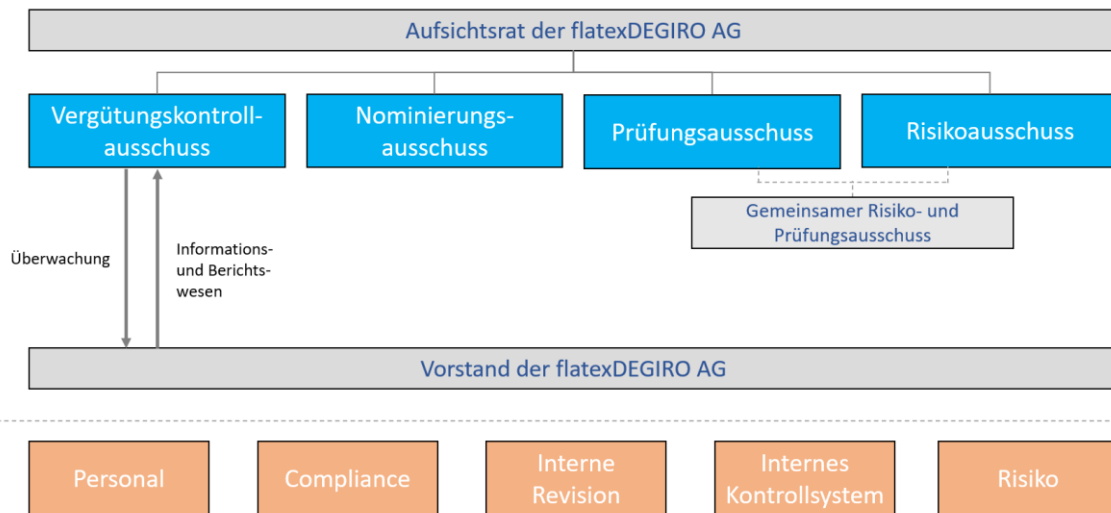


Abb. 1: Grafische Darstellung der Vergütungs-Governance-Struktur

4.1 Grundsätze der Vergütung des Vorstands

Die Gesamtvergütung besteht grundsätzlich aus erfolgsunabhängigen, festen und erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteilen, die sich an den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung orientieren. Den Grundsätzen des Vergütungssystems liegenden folgende Leitgedanken zugrunde:

Klare Ausrichtung auf die Unternehmensstrategie	<ul style="list-style-type: none"> • Performancekriterien werden aus der Unternehmensstrategie abgeleitet
Leistungs- und Kapitalmarktbezug	<ul style="list-style-type: none"> • Prinzip „Pay for Performance“, erfolgsabhängige variable Vergütung, auf 0 reduzierbar • Keine Bonuszusagen • Ambitionierte Performanceziele mit starkem Kapitalmarktbezug durch Zugrundelegung entsprechender Key Performance Indicators (KPI)
Angemessenheit der Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Die Vorstandsvergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds und berücksichtigt die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft
Risikoadjustierung	<ul style="list-style-type: none"> • Drei wesentliche risikoadjustierte Faktoren – Kapital, Liquidität, Verschuldung

Regulatorische Compliance	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellung der Konformität mit den Anforderungen des AktG, des DCGK sowie der IVV
Langfristige Ausrichtung	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gewährung eines optionsbasierten LTI ist mehrjährig ausgelegt
Nachhaltigkeit / ESG	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung nachhaltigen und verantwortungsvollen Handelns durch Vereinbarung von ESG-Zielen

Abb. 2: Übersicht der Vergütungsgrundsätze

Das Vergütungssystem der flatEXDEGIRO AG ist weiterhin 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. Im Rahmen der Erstellung des Vergütungssystems wurde die Expertise externer Vergütungsberater (hkp) genutzt. Mit der anstehenden Aktualisierung werden wir erneut auf externe Beratung zurückgreifen.

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

Im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung (STI / Jahresbonus) ohne kurzfristigen Risikoanreiz und Optimierung, werden neben den eindeutig messbaren finanziellen Zielen, wie Umsatz und Profitabilität (EBITDA-Marge/Cost-Income-Ratio) auch kommerzielle und ESG-Kriterien berücksichtigt. Die langfristige Entwicklung der Gesellschaft wird insbesondere dadurch gefördert, dass es neben dem Jahresbonus als weitere variable Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung ein auf virtuellen Aktienoptionen basierendes Beteiligungsprogramm (Stock Appreciation Right Plan, kurz: SAR Plan) gibt. Damit sollen insgesamt nachvollziehbare und nachhaltige Anreize für eine engagierte und erfolgreiche Arbeit in einem dynamischen Geschäftsumfeld geschaffen werden. Die Erreichung oder Übererfüllung der kurz- und langfristigen Performanceziele soll angemessen belohnt werden, ohne die Eingehung unangemessener Risiken zu incentivieren.

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

Die aktuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen. Die Mitglieder des Vorstands haben auf Basis der mit ihnen geschlossenen Dienstverträge einen Anspruch auf ein festes Jahresgehalt, eine jährliche variable Erfolgsvergütung (Komponente I), eine langfristige ausgelegte variable Vergütungskomponente (Komponente II) sowie Anspruch auf

Nebenleistungen. Ansprüche auf Anwartschaften aus einer betrieblichen Pensionszusage bestehen nicht.

Die Vergütung für die Vorstandsmitglieder wird durch den Aufsichtsrat festgelegt, der deren Struktur und Angemessenheit regelmäßig überprüft. Es ist sichergestellt, dass die Vorstandsvergütung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist und die variablen Vergütungsbestandteile eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben. Nebentätigkeiten sind grundsätzlich genehmigungspflichtig.

Kriterien für die Bemessung der Gesamtvergütung sind neben den regulären Aufgaben des Vorstandes sowie der persönlichen Leistung des jeweiligen Vorstandes ebenfalls die Leistungen des Gesamtvorstandes sowie der wirtschaftliche Erfolg der flatEXDEGIRO innerhalb des Vergleichsumfeldes der flatEXDEGIRO-Gruppe. Die Vergütungsstruktur soll eine nachhaltig positive Unternehmensentwicklung fördern.

Vergütung des Vorstands

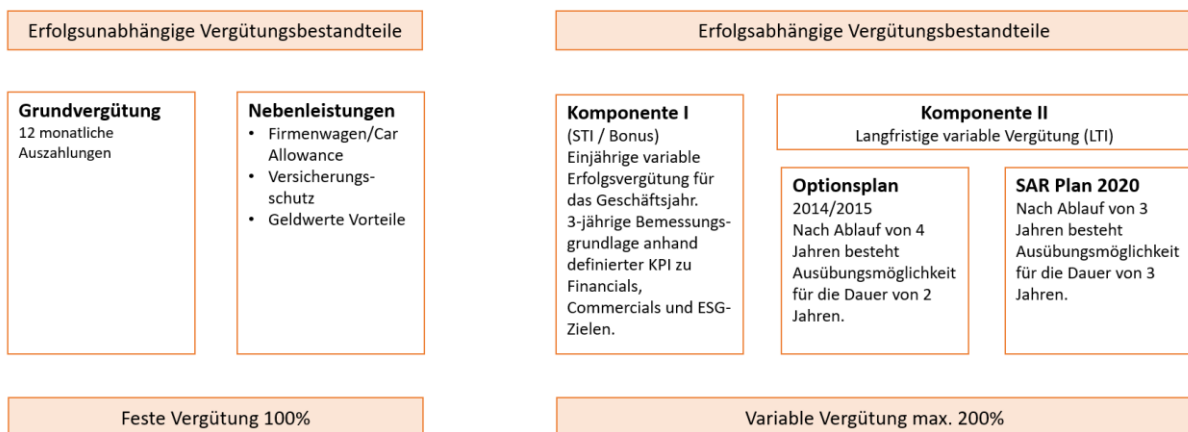


Abb. 3: Vergütung des Vorstands

4.2 Grundzüge des Vergütungssystems 2023

Die Kernelemente des Vergütungssystems des Vorstands bestehen aus festen (erfolgsunabhängigen) und variablen (erfolgsbezogenen) Vergütungsbestandteilen.

4.2.1 Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Zu den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen zählen das feste Jahresgrundgehalt und die Sachbezüge.

Das Jahresgrundgehalt beträgt seit November 2014 für den Vorstandsvorsitzenden 500.000 EUR brutto, für den Chief Financial Officer 300.000 EUR brutto und den Chief Technical Officer 292.811 EUR brutto. Für das niedergelegte Vorstandsmandat des COO sowie stv. CEO betrug die ratierliche Kompensation für das Kalenderjahr 2023 175.000 EUR brutto.

Das Jahresgrundgehalt wird jeweils in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt.

Die Sachbezüge bestehen im Wesentlichen aus der Dienstwagennutzung bzw. einer entsprechend monetären Car Allowance, Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträgen sowie der Übernahme der darauf anfallenden Steuern.

4.2.2 Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile (variable Vergütung)

Das Vergütungssystem des Vorstands sieht zusätzlich zu den festen Vergütungsbestandteilen eine erfolgsabhängige (variable) Vergütung vor, die an die Erreichung jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres von dem Aufsichtsrat festgelegter Ziele geknüpft ist. Die erfolgsabhängige (variable) Vergütung besteht aus zwei Vergütungsbestandteilen, namentlich aus einer kurzfristigen Vergütung (Jahresbonus oder Short Term Incentive, kurz: STI) und einer langfristigen Vergütung (Long Term Incentive, kurz: LTI).

4.2.2.1 Kurzfristige, variable Vergütung (STI)

Der Anspruch auf den STI entsteht mit der Feststellung der Zielerreichung der variablen Vergütung durch den Vergütungskontrollausschuss (VKA) zur finalen Entscheidungsvorlage an den Aufsichtsrat und die schriftliche Mitteilung an die Vorstandsmitglieder.

4.2.2.1.1 Grundlage für die Ermittlung des Zielbetrages

Die Grundlage für die Bestimmung der Höhe des STI ist der Zielbetrag (STI-Zielbetrag). Der STI-Zielbetrag ist der Betrag, der einem Vorstandsmitglied zusteht, wenn es die STI-Jahresziele zu 100 % erreicht. Erfüllt das Vorstandsmitglied die vereinbarten Ziele nicht oder nur teilweise, kann der STI bis auf 0 % reduziert werden; bei einer Übererfüllung kann der STI bis zu 200 % betragen. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird dieser STI-Zielbetrag anteilig (pro rata temporis) ermittelt und festgelegt.

Der Aufsichtsrat hat im Vorstandsvergütungssystem aus dem Jahr 2021 gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine theoretische Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder definiert. Diese liegt bei 15.000.000 EUR (Vorstandsvorsitzender), respektive 12.000.000 EUR (ordentliche Mitglieder des Vorstands) für ein Geschäftsjahr. Zu diesem Zeitpunkt kam die Institutsvergütungsverordnung bei der flatexDEGIRO AG nicht zur Anwendung. Vor diesem Hintergrund erfolgte die Festlegung der Maximalvergütung wie oben beschrieben. Diese Obergrenzen wurden historisch durch kein Vorstandsmitglied ausgeschöpft.

Aufgrund geänderter regulatorischer Rahmenbedingungen (seit Mai 2022) gelten die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung ebenfalls für die flatexDEGIRO AG. Im Rahmen der Hauptversammlung 2023 wurde beschlossen, dass die maximale variable Vergütung (2:1) 200 % des Jahresbruttogehalts betragen kann. Die festgelegte theoretische Maximalvergütung aus dem Vorstandsvergütungssystem stellt vor diesem Hintergrund keine zu erreichende Größe dar, da sie rein rechnerisch nicht erreicht werden kann.

Wie bereits ausgeführt, soll der kommenden ordentlichen Hauptversammlung ein überarbeitetes Vergütungssystem für den Vorstand der flatexDEGIRO AG zur Abstimmung vorgelegt werden, welches insbesondere die theoretische Maximalvergütung aufgreift und eine Reduktion derselben von 15.000.000 EUR auf 9.500.000 EUR (Vorstandsvorsitzender) bzw. von 12.000.000 EUR auf 7.500.000 EUR (ordentliche Mitglieder des Vorstands) vorsieht.

4.2.2.1.2 Die Leistungskriterien

Die STI-Komponente kann bis zu 200 % der jährlichen Gesamtzielvergütung ausmachen, sofern keine weiteren Zuteilungen aus dem LTI erfolgen. Sie setzt sich aus finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien zusammen. Im Rahmen der variablen Komponenten (STI und LTI) gilt die 200 %-Grenze.

Die finanziellen Leistungskriterien orientieren sich am operativen Ergebnis des Konzerns – Umsatz, Profitabilität (EBITDA-Marge/EBT-Marge). Umsatzsteigerung und Profitabilitätswachstum im Vergleich zum Vorjahr stellen bedeutsame finanzielle Leistungsindikatoren für die operative finanzielle Leistung des Konzerns dar.

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 kommerzielle Kriterien und allgemeine Kriterien inkl. Nachhaltigkeitskriterien (ESG). Zu den kommerziellen Kriterien zählen insbesondere die Aspekte der Neukundengewinnung und die Anzahl von abgewickelten Transaktionen im Verhältnis zu anderen Marktteilnehmern mit vergleichbarem Geschäftsmodell. Zu den Nachhaltigkeitskriterien und ESG-Faktoren werden insbesondere die Mitarbeiterzufriedenheit und Förderung der Diversity (Durchführung eines Employee Engagement Survey), Kundenzufriedenheit (kontinuierliche Messung des Net Promoter Score) und Sustainability (CO₂-Reduktion) gezählt. Diese exemplarische Aufzählung ist nicht abschließend.

Der Aufsichtsrat kann nach billigem Ermessen eine finale Auswahl und Gewichtung der Faktoren vornehmen. Die Ziele werden ex post im Vergütungsbericht beschrieben.

4.2.2.1.3 Ermittlung der Zielerreichung

Die Zielfestlegung erfolgt durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen im ersten Quartal eines Geschäftsjahres. Sie orientiert sich an der Unternehmensstrategie sowie der Mehrjahresplanung und ist ausgerichtet auf eine erfolgsorientierte und nachhaltige Unternehmensführung, insbesondere die Etablierung und den Ausbau als Europas führender Online Broker.

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, und auf Empfehlung des Vergütungskontrollausschusses, ob die Jahresziele erreicht, übertroffen oder verfehlt wurden. Werden die Jahresziele nicht vollständig erreicht, kann der Jahresbonus auch unter dem Zielbetrag liegen oder vollständig entfallen. Die Zielwerte und ihre Erreichung werden ex post im Vergütungsbericht offengelegt.

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

Scheidet das Vorstandsmitglied als sogenannter „Bad Leaver“ aus den Diensten der Gesellschaft aus, entfallen sämtliche Ansprüche auf den Jahresbonus. Als „Bad Leaver“ gilt ein Vorstandsmitglied, wenn es das Unternehmen von sich aus ohne Grund verlässt oder wenn die Gesellschaft das Vertragsverhältnis aus einem vom Vorstandsmitglied verursachten, wichtigen Grund gekündigt hat.

4.2.4 Langfristige, variable Vergütung (LTI):

Zur Einrichtung einer langfristigen, erfolgsabhängigen Vergütungskomponente wurden in den Jahren 2014 und 2015 ein Aktienoptionsprogramm für aktive Vorstandsmitglieder und Key People aufgelegt. 2020 wurden diese um ein virtuelles Aktienoptionsprogramm (Stock Appreciation Right Plan) ergänzt, an dem neben Vorständen und Key People alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens teilnehmen konnten.

Die Zuteilung der Optionen an die Vorstände erfolgte durch den Aufsichtsrat. Die Teilnahme selbst ist für die Vorstände freiwillig.

Bei allen langfristigen, erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten wird die langfristige Geschäftsentwicklung der Gesellschaft honoriert. Hierbei wird historisch insbesondere auf die positive Entwicklung des Aktienkurses sowie des Gewinns je Aktie abgezielt.

Die Optionen aus dem 2014er Aktienoptionsplan sind bereits vollständig ausgeübt, daher wird im weiteren auf diesen Plan nicht mehr eingegangen.

Optionsplan 2015²

Die langfristige variable Vergütung basiert auf einem Aktienoptionsplan, welchem folgende wesentliche Rahmenbedingungen zugrunde liegen.

4.2.4.1 Anspruch

Der Vorstand erhält zu einem bestimmten Zeitpunkt die Zuteilung einer gewissen Anzahl von Aktienoptionen. Der Zuteilungszeitpunkt wird als Bezugsdatum definiert. Der Bezugspreis (Strike Price) pro Option beträgt 12,79 EUR bzw. 3,1975 EUR nach Aktiensplit beim Optionsmodell 2015 und ist eine feststehende, nicht adjustierbare Komponente im Rahmen dieses Modells.

4.2.4.2 Zugrundeliegende finanzielle Leistungskriterien

Innerhalb der ersten 24 Monate ab Bezugsdatum muss sich der Wert der Aktie im Rahmen des Aktienoptionsprogramms 2015 um 50 % zu dem Kurs zum Zeitpunkt des Bezugsdatums steigern (Referenzzeitraum). Kurs ist der Schlusskurs XETRA am Tag der Ausgabe. Die Entwicklung des Aktienkurses hat keine Korrelation zu dem Bezugspreis (Strike Price).

4.2.4.3 Laufzeit

Nach Ablauf der ersten 24 Monate ab Zuteilungsdatum besteht eine weitere 24 – monatige Haltefrist.

Nach Ablauf der ersten 48 Monate hat der Bezugsberechtigte die Möglichkeit, seine Optionen auszuüben, sofern diese entstanden sind.

4.2.4.5 Abwicklung

Mit Ausübung der Optionen muss der Bezugsberechtigte sowohl den anfallenden Bezugspreis 3,1975 EUR je Option (Optionsprogramm 2015) sowie die anfallende Lohnsteuer zahlen.

Stock-Appreciation-Right Plan 2020

Die langfristige, variable Vergütung basiert auf einem virtuellen Aktienoptionsprogramm, dem Stock Appreciation Right Plan (SAR Plan), welchem folgende wesentliche Rahmenbedingungen zugrunde liegen:

4.2.4.6 Anspruch

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

² Die Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsprogramm (AOP) aus 2014/2015 sind weitestgehend ausgeübt. Derzeit wird ein neues AOP für die Vorstände und einen ausgewählten Kreis an Fach- und Führungskräften erarbeitet, um auch weiterhin Key People durch ein attraktives Vergütungspaket langfristig zu binden.

4.2.4.7 Laufzeit

Der Anspruch auf Auszahlung aus den jeweils zugesagten SAR kann frühestens nach Ablauf einer Wartezeit ausgeübt werden, die vier Jahre ab dem Ausgabetag beträgt (Wartezeit). Die Wartezeit endet mit Ablauf von 48 Monaten nach dem Ausgabetag. Als Wartezeit gelten Zeiten, in denen dem Berechtigten ab dem Ausgabetag Entgelt- oder Entgeltersatzansprüche aus einem Arbeits- oder Dienstverhältnis mit der flatexDEGIRO AG oder einem verbundenen Unternehmen zustehen. Teilzeit gilt für die Wartezeit entsprechend zeitanteilig im Verhältnis zur Vollzeitfähigkeit.

Nach Ablauf der Wartezeit können die Cash-Ansprüche aus den SAR bis zum Ende der zu definierenden Laufzeit jederzeit ausgeübt werden – Ausnahmen können sich aus Black-Out-Perioden ergeben.

4.2.4.8 Zugrunde liegende finanzielle Leistungskriterien

Mit einer Gewichtung von 50 % wird die tatsächliche Aktienkursentwicklung der flatexDEGIRO-Aktie berücksichtigt. Die Wertsteigerung wird dabei als Differenz zwischen dem Ausübungskurs und dem bei Bezug des SAR festgesetzten Bezugskurs ermittelt. Durch die Berücksichtigung der absoluten Kurssteigerung wird so eine relevante Kapitalmarktgröße in die langfristige variable Vergütung integriert, die einerseits die langfristige Steigerung des Unternehmenswerts incentiviert und gleichzeitig zu einer starken Angleichung der Interessen der Aktionäre und des Vorstands führt.

Neben der absoluten Steigerung des Aktienkurses werden im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung auch die Earnings per Share (EPS) mit einer Gewichtung von 50 % berücksichtigt. Durch die Berücksichtigung des EPS wird ein langfristig profitables Wachstum incentiviert und damit die hierauf ausgerichtete Unternehmensstrategie von flatexDEGIRO gefördert. Daneben wird durch eine Berücksichtigung des EPS auch eine weitere Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären erreicht, da das EPS den Gewinn pro Aktie angibt und somit eine ausschüttungsrelevante Kenngröße darstellt.

Für die Berechnung des Cash-Anspruchs pro Stock Appreciation Right liegt zu jeweils 50 % die Kursentwicklung der Aktie der flatex AG und sowie die Entwicklung des EPS zugrunde. Die Höhe des Cash-Anspruchs pro Stock Appreciation Right des Berechtigten gegenüber der flatex AG wird wie folgt berechnet (Payout Profil):

1. $(\text{Ausübungskurs} - \text{Bezugspreis}) * 0,5 + (\text{earnings per share am Tag der Ausübung} - \text{earnings per share am Tag des Bezugs}) * 0,5 * 30$
2. Der earnings per share (EPS) ist der letzte testierte Gewinn pro Aktie der flatex AG des zurückliegenden vollen Geschäftsjahres.
3. Der Faktor 30 stellt den anzuwendenden EPS Multiple dar. Dieser bleibt über die Laufzeit des Stock Appreciation Right Plans unverändert.

4.2.4.9 Beendigung oder Ruhen des Anstellungsverhältnisses

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

Im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen dem Berechtigten und der flatexDEGIRO AG während der Wartezeit bleiben die an den Berechtigten ausgegebenen SAR und die sich daraus ergebenden Ansprüche anteilig erhalten. Der Anteil errechnet sich aus der monatsgenauen Dauer der Betriebszugehörigkeit seit Ausgabe der SAR im Verhältnis zur Wartezeit, wobei die vollen vier Jahre Wartezeit als 100 % gelten. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, von dieser „Pro-Rata-Regelung“ abzuweichen (beispielsweise Good Leaver Regelung etc.). Endet das Dienstverhältnis aufgrund des Todes des Berechtigten gehen die entsprechend zeitanteilig berechneten Cash-Ansprüche aus den SAR auf den oder die Erben über.

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

Die nachfolgende Grafik stellt den SAR Plan überblicksartig vor:



Abb. 4: schematische Darstellung des SAR Plan aus 2020

4.2.5 Poolvorbehaltsprüfung/ Anpassungsvorbehalte

Der Aufsichtsrat kann die variable Vergütung herabsetzen oder sogar entfallen lassen, wenn näher definierte regulatorische oder ökonomische Faktoren nicht erreicht werden. Für eine Anpassung des Bonuspools, das heißt des Gesamtbetrages der variablen Vergütungen aller Vorstandsmitglieder, muss der Aufsichtsrat nach den aufsichtsrechtlichen Bestimmungen gem. § 7 InstitutsVergV die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung sowie die Ertragslage berücksichtigen und die

Fähigkeit des übergeordneten Unternehmens sicherstellen, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie die Kapitalpufferanforderungen des Kreditwesengesetzes dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.

Die flatexDEGIRO AG orientiert sich dabei grundsätzlich an ausgewählten Sanierungs-Indikatoren, wie im Rahmen eines Sanierungsplans definiert. Werden die dort definierten Quoten nicht erreicht, soll der Aufsichtsrat prüfen, inwieweit die variable Vergütung grundsätzlich entfallen gelassen werden kann (sog. „Poolvorbehaltsprüfung“).

Der Sanierungsplan ist ein aufsichtsrechtlich vorgegebener Plan, den Banken und übergeordnete Unternehmen für den Fall einer Sanierung erstellen und bei den Aufsichtsbehörden einreichen müssen. Hierbei sind nach dem Sanierungsplan der flatexDEGIRO AG Schwellenwerte gemäß einer Ampellogik (rot/gelb/grün) maßgeblich. Der Fokus liegt dabei auf einer auch zukünftig ausreichenden Ertrags-, Kapital- und Liquiditätslage. Im Hinblick auf die Ertragslage wird die Renditekennzahl Return on Tangible Equity (ROTE) laufend betrachtet. Ferner muss eine angemessene Kapital-/Eigenmittelausstattung sichergestellt sein. Hierfür wird die Gesamtkapitalquote, namentlich die Overall Capital Ratio (OCR) betrachtet. Zusätzlich werden die ökonomische Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung sowie aufsichtsrechtliche Kapitalpufferanforderungen und Kapital-Empfehlungen berücksichtigt. Schließlich wird die Liquiditätsausstattung in die Bewertung einbezogen. Dabei muss in den letzten 3 Monaten der Mindestanspruch an die angemessene Liquiditätsausstattung in der Liquidity Coverage Ratio (LCR) für die von der flatexDEGIRO festgesetzte Limitierung eingehalten werden.

Sofern diese Voraussetzungen eingehalten wurden, kann der Bonuspool in der vorgesehenen Höhe verteilt werden. Anderenfalls muss der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der nicht eingehaltenen Anforderungen den Bonuspool kürzen oder auch ganz entfallen lassen. Das Maß der Reduzierung hängt von der konkreten Lage ab und wird in einer Gesamtschau ermittelt. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat die variable Vergütung eines Vorstandsmitglieds bei Vorliegen definierter Voraussetzungen reduzieren oder entfallen lassen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn sich das Vorstandsmitglied bei der Ausübung seiner Tätigkeit im maßgeblichen Geschäftsjahr sitten- oder pflichtwidrig verhalten hat. Die variable Vergütung entfällt auch, wenn das Vorstandsmitglied bei der Ausübung seiner Tätigkeit im Geschäftsjahr an einem Verhalten, das für den Konzern zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maße verletzt hat. Sollten schließlich außergewöhnliche Rahmenbedingungen eintreten, die außerhalb des Einflussbereichs der flatexDEGIRO AG liegen, kann der Aufsichtsrat die Erreichung des Konzernzieles um bis zu 20 Prozentpunkte erhöhen oder reduzieren, um positive wie negative Auswirkungen auf die Konzernzielerreichung in angemessener Weise zu neutralisieren.

Diese Anpassungsmöglichkeit ist aufsichtsrechtlich ausdrücklich vorgesehen. Sollte der Aufsichtsrat von der Möglichkeit eines Anpassungsvorbehalts Gebrauch machen, erfolgt eine Darstellung innerhalb des Vergütungsberichts.

4.2.6 Malus und Clawback Regelungen

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

Bei Vorliegen eines schweren Pflicht- oder Compliance-Verstoßes kann der Aufsichtsrat die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen bis auf null reduzieren. Abhängig von der Schwere des Verstoßes kann der Aufsichtsrat die langfristige erfolgsabhängige Vergütung ganz oder teilweise ersatzlos entfallen lassen.

Die Gesellschaft hat gegen ein Vorstandsmitglied einen Anspruch auf Rückzahlung der gezahlten erfolgsabhängigen Vergütung, wenn sich nach Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung herausstellen sollte, dass der dem Anspruch auf die erfolgsabhängige Vergütung zugrunde liegende testierte und festgestellte Konzernabschluss objektiv fehlerhaft war und daher nach den relevanten Rechnungslegungsvorschriften nachträglich korrigiert werden muss, und unter Zugrundlegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses kein oder ein geringerer Anspruch auf die erfolgsabhängige Vergütung entstanden wäre. Ein Verschulden des Vorstandsmitglieds in Bezug auf die Notwendigkeit einer Korrektur des Konzernabschlusses ist nicht erforderlich. Der Rückforderungsanspruch wird mit der Korrektur des Konzernabschlusses fällig. Er besteht auch dann, wenn das Mandat und/oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Fälligkeit des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist. Der Rückforderungsanspruch besteht in Höhe der Differenz zwischen der ausgezahlten erfolgsabhängigen Vergütung und der erfolgsabhängigen Vergütung, die unter Zugrundelegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses hätte ausbezahlt werden müssen. Das Vorstandsmitglied hat den Brutto-Betrag zu erstatten, also den Betrag des Rückforderungsanspruchs einschließlich der darauf von der Gesellschaft abgeführten Steuern und Sozialabgaben. Eine nachträgliche Korrektur des Konzernabschlusses führt keinesfalls zur Erhöhung des Anspruchs auf erfolgsabhängige Vergütung.

Im Geschäftsjahr 2023 erfolgte keine Rückforderung oder kompletter Entfall der variablen Vergütungsbestandteile. Jedoch wurden sowohl die kurzfristige variable Vergütung des CEO und des COO im Vergleich zum Vorjahr um 20 % reduziert. Grund dafür waren die Feststellungen zur Sonderprüfung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen (BaFin) gemäß § 44 Kreditwesengesetz (KWG).

4.2.7 Leistungen bei Antritt und bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

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

Im Geschäftsjahr 2023 wurden derartige Leistungen nicht gewährt.

4.2.8 Vergütung für die Übernahme von Organfunktionen bei anderen Unternehmen/ sonstige Leistungen Dritter

Eine Vergütung, die ein Vorstandsmitglied aufgrund der Wahrnehmung von Organfunktionen bei konsolidierten Unternehmen erhält, wird auf die Gesamtbezüge des Vorstandsmitglieds angerechnet. Bei der Übernahme von Organfunktionen in nicht konsolidierten Unternehmen entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall, ob und inwieweit eine Vergütung für das Mandat auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds angerechnet wird.

Im Geschäftsjahr 2023 erhielt kein Vorstandsmitglied eine Vergütung für die Übernahme von Organfunktionen bei Unternehmen, die in der flatexDEGIRO Gruppe konsolidiert sind.

4.2.9 Altersversorgung

Die Vorstandsmitglieder erhalten keine Versorgungszusage als betriebliche Altersversorgung.

4.2.10 Maximalvergütung und Begrenzung der variablen Vergütung (Obergrenze)

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

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 auszuschließen.

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

Zusätzlich zur Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat festgelegt, dass die variable Vergütung die fixe Vergütung um nicht mehr als das 2-Fache übersteigen darf (d. h. dass eine Obergrenze für die variable im Verhältnis zur fixen Vergütung von 2:1 festgelegt wird). Dies wurde im Rahmen der Hauptversammlung 2023 beschlossen. Unter Berücksichtigung der aktuellen Grundvergütung der Vorstände kann damit die variable Komponente maximal das Doppelte der Grundvergütung betragen. Die Einhaltung der 2:1-Obergrenze wird nach Abschluss eines jeden Geschäftsjahres bzw. nach Gewährung der entsprechenden Vergütungskomponenten geprüft. **Sofern die variable Vergütung diese Obergrenze überschreiten würde, wird sie entsprechend gekürzt.**

4.3 Vorübergehende Abweichung von dem Vergütungssystem und Bestandsschutz

Der Aufsichtsrat hat durch das Vergütungssystem aus dem Jahr 2021 in besonderen Ausnahmefällen nach Konsultation des Vergütungskontrollausschusses die Möglichkeit, vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung bezüglich Verfahren und Regelungen zu der Vergütungsstruktur und -höhe sowie den einzelnen Vergütungsbestandteilen abzuweichen. Mit dem Vergütungssystem sind vorübergehende Abweichungen von dem Vergütungssystem auf das Grundgehalt und die Höhe des Zielbetrages der variablen Vergütung beschränkt. Voraussetzung war und ist, dass eine vorübergehende Abweichung im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Ein solcher Ausnahmefall kann insbesondere vorliegen, wenn die Abweichung für die Gewinnung eines neuen Vorstandsmitglieds erforderlich ist, welches mit hoher Wahrscheinlichkeit den langfristigen Erfolg der Gesellschaft gravierend positiv beeinflussen wird. Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstandsmitglieds in Einklang stehen. Ein solcher Ausnahmefall lag für das Geschäftsjahr 2023 nicht vor.

Im Jahr 2023 unterlagen - wie bereits im Vergütungssystem dargestellt – 2 Alt-Vorstandsverträge einem Bestandsschutz, wovon ein Vertrag durch Niederlegung Mitte 2023 beendet wurde.

4.4 Angemessenheit der Vergütung

Der Aufsichtsrat prüft die Vorstandsvergütung regelmäßig auf ihre Angemessenheit. Für die Beurteilung der Marktüblichkeit und Angemessenheit der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder wird der Aufsichtsrat im Jahr 2024 einen externen und unabhängigen Gutachter hinzuziehen.

4.5 Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Für die wesentlichen Fallgestaltungen der Beendigung der Organstellung als Mitglied des Vorstands gilt Folgendes: Die Anstellungsverträge werden zeitlich befristet für die Dauer der Bestellung zum Vorstandsmitglied geschlossen und enden mit Ablauf der vereinbarten Zeit, sofern sie nicht verlängert werden. Falls die Bestellung zum Mitglied des Vorstands vorzeitig endet, enthalten die Verträge Kopplungsklauseln.

4.6 Erstattung entgangener variabler Vergütung und sonstige Ausgleichszahlungen

Im Jahr 2023 wurde keine entgangene Vergütung oder eine ähnliche Ausgleichszahlung geleistet.

5. Ziele und Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023

5.1 Konzernziele

Die im Geschäftsbericht 2023 im Bereich der Prognose dargestellten finanziellen Ziele des Konzerns wurden von flatexDEGIRO in Bezug auf Adj. Umsatz* und Adj. EBITDA*-Marge erreicht, hinsichtlich Adj. EBT*-Marge jedoch minimal unterschritten. Zum Zeitpunkt der Abgabe der Prognose waren eine Reihe von negativen Sondereffekten, die in Summe einen niedrigen zweistelligen Millionenbetrag ausmachten, noch nicht absehbar. Ohne diese Effekte hätte flatexDEGIRO trotz eines insgesamt herausfordernden Umfelds alle prognostizierten Werte übertroffen.

Aufgrund seiner geographischen Aufstellung und seinem überzeugenden Produkt-, Preis- und Serviceangebot hatte es sich flatexDEGIRO darüber hinaus zum Ziel gesetzt, die durchschnittlichen Wachstumsraten wesentlicher börsennotierter Vergleichsunternehmen um den Faktor 1,5x bis 2,0x zu überbieten. Mit einer Ausweitung der Kundenbasis um fast 13 % (gegenüber rund 6 % im Durchschnitt der Vergleichsunternehmen) hat flatexDEGIRO dieses Ziel sogar übererfüllen können.

*ohne Effekte aus der Bildung bzw. Auflösung von Rückstellungen für langfristige, variable Vergütungen

5.2 Ziele des Vorstandes

Die persönlichen Ziele werden zu Jahresbeginn zwischen dem Aufsichtsrat und den jeweiligen Vorständen vereinbart. Dabei werden die Ziele so gewählt, dass sie herausfordernd und ambitioniert sowie hinreichend konkret gefasst sind, um so eine angemessene Verknüpfung von Leistung und Vergütung sicherzustellen und dem Pay for Performance Grundsatz (siehe dazu 4.1) Rechnung zu tragen. Sie enthalten neben finanziellen KPI-Zielen auch Ziele im Bereich kommerzieller und allgemeiner sowie nachhaltiger Themen, wobei ein Schwerpunkt bei den finanziellen Zielen liegt.

Bei den finanziellen Zielen sollen als Kriterien schwerpunktmäßig das Kundenwachstum, die Wachstumskomponenten Adjusted EBITDA bzw. EBT Marge sowie die Einhaltung der jeweiligen Resort-Budgets gelten. Bei den kommerziellen Themen liegt der Fokus auf Kostenreduktion und der Umsetzung von Personalmaßnahmen (strategische Personalentwicklung, Maßnahmen zur Steigerung des Engagement Scores). Die allgemeinen Themen enthalten strategische, organisatorische und regulatorische Zielsetzungen. Neben der kontinuierlichen Zusammenführung/Synchronisierung der operativen Prozesse der Marken flatex und DEGIRO nach dem Merger stellt die Standardisierung und Weiterentwicklung der Prozesse, unter Berücksichtigung der regulatorischen Anforderungen, einen wesentlichen Schwerpunkt dar.

Zur Vorbereitung der Zielerreichungsgespräche zwischen den Vorstandsmitgliedern und dem Vorsitzenden des VKA evaluiert der VKA die Ziele der Vorstandsmitglieder und deren Erreichungsgrad. Im Nachgang erfolgen die Zielerreichungsgespräche zwischen dem Vorsitzenden des VKA und dem Mitglied des Vorstands sowie die Vorlage an den Aufsichtsrat zur Entscheidung.

5.2.1. Ziele 2023

Die mit dem Aufsichtsrat vereinbarten Ziele für das Jahr 2023 gliedern sich in die Themenblöcke Financials, Commercials sowie General Goals inkl. ESG-Zielen, wobei diese Themenblöcke mit jeweils 1/3 gewichtet wurden.

Im Bereich Financials wurden neben den Kennzahlen Adjusted EBITDA Marge und Adjusted EBT Marge noch Zielwerte zum Kundenwachstum und OPEX Basis vereinbart. Die im Bereich Financials vereinbarten Ziele finden bei allen Vorständen Berücksichtigung.

Im Bereich Commercials lag der Schwerpunkt auf einer kontinuierlichen Überprüfung und Umsetzung von Einsparpotentialen in den jeweiligen Fachbereichen sowie dem Management der FTE-Entwicklung.

Die General Goals lagen in den Bereichen Governance, Organisation und ESG. So wurden neben Zielen wie der nachhaltigen Entwicklung von flatexDEGIRO zum hochprofitablen Broker vor allem Ziele definiert, die sich aus den regulatorischen Anforderungen der Sonderprüfung ergaben, wie z.B. der Aufbau einer konzernweiten Revisionsabteilung, Ausbau der gruppenweiten IKS-Struktur, Organisationsentwicklung sowie Prozessoptimierung und Umsetzung der 2F-Strukturen in der Holding. Im Bereich ESG lag der Fokus auf der Steigerung der Diversity sowie der Frauenquote insbesondere auch in Aufsichts- und Führungspositionen, vgl. hierzu Nichtfinanzieller Bericht S. 51. Hinzukommen verschiedene Formate zur Finanzbildung - mit dem Schwerpunkt Female-Finance. Klassische Ziele, wie zum Beispiel Emissionen/Mitarbeiter würden ebenfalls berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat bewertete in der Sitzung am 29. März 2023 alle Zielvorgaben als erreicht. Eine Über- oder Untererfüllung wurde nicht festgestellt. Gemäß Vorstandsvergütungssystem hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, eine abschließende Gewichtung und Bewertung der Ziele vorzunehmen, um besonderen Ereignissen Rechnung zu tragen. Aufgrund der Ergebnisse der Sonderprüfung kam der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis, die Bonuszahlungen einzelner Vorstandsmitglieder um 20 % bzw. 17 % zu kürzen.

	Financials (Gewichtung: 1/3)	Commercials (Gewichtung: 1/3)	ESG / General Goals (Gewichtung: 1/3)
Zielerreichung	100%	100%	100%

Trotz vollständiger Erreichung der Einzelziele erfolgte eine Reduktion des Auszahlungsbetrages aufgrund der besonderen Umstände der Sonderprüfung.

Der Aufsichtsrat machte hier von seiner Kompetenz Gebrauch Sonderumstände zu würdigen.

Abb. 5: Übersicht Gewichtung Ziele und Zielerreichung

5.3 Claw Back

Der Aufsichtsrat hat im abgelaufenen Geschäftsjahr keine Ansprüche auf Rückzahlung bereits ausgezahlter variabler Vergütung geltend gemacht.

6. Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

Die nachfolgende Tabelle zeigt alle Zuwendungen, welche für das Geschäftsjahr 2023 an die einzelnen Vorstandsmitglieder geleistet wurden. Der Vorstand bestand zu Jahresbeginn 2023 aus den Vorständen Frank Niehage CEO, Muhamad Said Chahrour stellv. CEO & COO, Dr. Benon Janos CFO und Stephan Simmang CTO. Mit Ablauf zum 28. Juli 2023 hat Herr Muhamad Said Chahrour sein Amt niedergelegt. Alle weiteren Mitglieder des Vorstands üben ihre Ämter weiterhin aus.

Die nachfolgende Tabelle erfasst alle Leistungen, welche ein aktives oder im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedenes Vorstandsmitglied für seine Tätigkeit innerhalb des Geschäftsjahres 2023 erhält, beziehungsweise erhalten hat. In der Spalte „Jahresgehalt“ wird das jährliche Grundgehalt (auszahlbar in 12 gleichen monatlichen Teilbeträgen) dargestellt. In der Spalte sonstige Bezüge werden die kumulierten jährlichen Nebenleistungen dargestellt.

Die Spalte erfolgsabhängige Vergütung ist unterteilt in die Komponente I – einjährige variable Vergütung und die Komponente II – langfristige variable Vergütung (siehe dazu auch 4.1). Die Darstellung bei der Komponente I erfolgt nach dem Zuflussprinzip. Bei dieser Komponente wird die jährliche variable Vergütung aufgezeigt, die für das Kalenderjahr 2022 erworben wurde.

Die Darstellung bei der Komponente II erfolgt nach dem Zuteilungsprinzip. Abgestellt wird hier auf den Fair Value zum Zeitpunkt der Zuteilung. Der Anspruch auf die Komponente II entsteht erst nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums und der nachträglichen Leistungsbewertung.

		Erfolgsunabhängige Vergütung		Gesamtbezüge (in %)	Erfolgsabhängige Vergütung			Gesamtbezüge (in %)	Gesamtbezüge
		Jahresfestgehalt	Sonstige Bezüge		Komponente I	Komponente II			
					Einjährige variable Vergütung****	Optionsplan 2015	SARS Plan 2020***		
F. Niehage	2023	500.000,00 €	23.600,00 €	40%	800.000,00 €	- €	- €	60%	1.323.600,00 €
	2022	500.000,00 €	21.989,00 €	34%	1.000.000,00 €	- €	- €	66%	1.521.989,00 €
M. Chahrour	2023	175.000,00 €* 300.000,00 €* 25.392,00 €	14.636,00 €	27%	500.000,00 €	- €	- €	73%	689.636,00 €
	2022	300.000,00 €*	25.392,00 €	35%	600.000,00 €	- €	- €	65%	925.392,00 €
B. Janos	2023	300.000,00 €	20.000,00 €	43%	400.000,00 €	- €	31.200,00 €	57%	751.200,00 €
S. Simmang	2023	292.811,00 €	10.282,40 €	56%	200.000,00 €	- €	40.560,00 €	44%	543.653,40 €
Gesamt-vorstand	2023	1.267.811,00 €	68.518,40 €	40%	1.900.000,00 €	- €	71.760,00 €	60%	3.308.089,40 €
Gesamt-vorstand	2022	800.000,00 €	47.381,00 €	35%	1.600.000,00 €	- €	- €	65%	2.447.381,00 €

* Herr Muhamad Said Chahrour hat sein Vorstandsmandat mit Ablauf des 28. Juli 2023 niedergelegt. Die Darstellung seiner Vergütung erfolgt bis zu diesem Zeitpunkt.

Herr Chahrour erhielt für das Kalenderjahr anteilig 30.000 EUR seiner Bezüge anteilig bei der flatexDEGIRO Bank AG ausbezahlt.

** Im Berichtsjahr erfolgten keine Zuteilungen der Komponente II an Frank Niehage oder Muhamad Said Charour /Die Bewertung der langfristigen variablen Vergütung erfolgt zum Fair Value zum Zuteilungstag

*** Im Kalenderjahr 2023 erfolgte die Ausübung von SAR aus dem Plan 2020 (Zuteilung erfolgte in 2020)

Ausübungen sind ebenfalls durch Mitglieder des Vorstands (gesamt: 25.857.622 €) erfolgt.

**** Reduktionen sind bedingt durch die Ergebnisse der Sonderprüfung.

Abb. 6: Übersicht der ausgezahlten Vorstandsvergütung

II. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Nachfolgend werden die Vergütungsregelungen und das Vergütungssystem des Aufsichtsrats sowie die konkrete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 dargestellt.

1. Vergütungsregelungen und -system

Die Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats wird durch die Hauptversammlung festgelegt und ist in § 14 der Satzung geregelt. Die Vergütung orientiert sich an den Aufgaben und der Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder. Bzgl. der Höhe der Vergütung gilt Folgendes:

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine jährliche feste Vergütung in Höhe von 60.000,00 EUR. Anstelle dieser festen Vergütung nach dem vorstehenden Satz 1 erhält der/die Vorsitzende des Aufsichtsrats eine jährliche feste Vergütung von 120.000,00 EUR, mit der auch Mitgliedschaften und der Vorsitz in Ausschüssen abgegolten sind. Anstelle der festen Vergütung nach dem vorstehenden Satz 1 erhält der/die Vorsitzende des Prüfungsausschusses eine jährliche feste Vergütung von 90.000,00 EUR, mit der auch die Mitgliedschaften und der Vorsitz in weiteren Ausschüssen abgegolten sind. Für die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten die weiteren Aufsichtsratsmitglieder keine zusätzliche Vergütung.

Ein Sitzungsentgelt wird an die Aufsichtsratsmitglieder nicht gezahlt. Die Beträge sind nach Ablauf des Geschäftsjahres in voller Höhe fällig und werden nach Durchführung der Hauptversammlung ausbezahlt.

Die flatEXDEGIRO AG erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern die durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung oder den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer. Dem Aufsichtsratsvorsitzenden werden in angemessenem Umfang personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung gestellt sowie insbesondere Reisekosten für durch seine Funktion veranlasste Repräsentationsaufgaben erstattet. Die in der nachfolgenden Abb. 8 dargestellte gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG stellt alle Zahlungen dar, welche im Geschäftsjahr 2023 fällig waren. Beratungs- und Vermittlungsleistungen sowie andere persönliche Leistungen wurden durch Mitglieder des Aufsichtsrats auch im Jahr 2023 nicht erbracht. Entsprechend wurden keine zusätzlichen Vergütungen gewährt.

Aufsichtsratsmitglieder sind in den Schutz der D & O Versicherung einbezogen. Für sie wurde ein Selbstbehalt von 10 % des möglichen Schadens bis zur Höhe von insgesamt dem eineinhalbfachen der festen Aufsichtsratsvergütung eingerichtet. Kredite und Vorschüsse an Aufsichtsräte sind nicht gewährt worden. Ebenso wurden keine Haftungsverhältnisse zu ihren Gunsten eingegangen.

2. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023

Alle vier Mitglieder des Aufsichtsrates, die bereits im Vorjahr bestellt waren, waren auch im Geschäftsjahr 2023 als Aufsichtsrat der flatexDEGIRO AG tätig. Dies sind Martin Korbmacher als langjähriger Vorsitzender des Aufsichtsrates, Stefan Müller als stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrates, Aygül Özkan und Herbert Seuling. Überdies wurde per Juni 2023 Britta Lehfeldt als fünftes Mitglied neu in den Aufsichtsrat bestellt. Mit Ihrer Bestellung gewinnt der Aufsichtsrat ein Mitglied, welches aufgrund der bisherigen Tätigkeiten das Gremium unter anderem mit der Expertise zu dem immer wichtiger werdenden Bereich IT Sicherheit (Cyber Security) unterstützen kann.

Nachfolgend sind die Aufsichtsratsmitglieder tabellarisch dargestellt inklusive der Daten der erstmaligen Bestellung, der Wahlperiode und ihrer Mitgliedschaften in Ausschüssen:

Aufstellung Aufsichtsräte			
		Erstmalige Bestellung	Wahlperiode
Martin Korbmacher	Vorsitzender des Aufsichtsrates Vorsitzender des Vergütungskontrollausschusses Vorsitzender des Nominierungsausschusses Mitglied des gemeinsamen Risiko- und Prüfungsausschusses	Okt 14	2025
Stefan Müller	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrates Mitglied des Nominierungsausschusses Mitglied des gemeinsamen Risiko- und Prüfungsausschusses (bis Jun 23)	Feb 17	2025
Aygül Özkan	Mitglied des Aufsichtsrates Mitglied des Vergütungskontrollausschusses Mitglied des Nominierungsausschusses	Mai 22	2025
Herbert Seuling	Mitglied des Aufsichtsrates Mitglied des Vergütungskontrollausschusses Vorsitzender des gemeinsamen Risiko- und Prüfungsausschusses	Mai 16	2025
Britta Lehfeldt	Mitglied des Aufsichtsrates Mitglied des gemeinsamen Risiko- und Prüfungsausschusses	Juni 23	2025

Abb. 7: Übersicht der Mitglieder des Aufsichtsrates

In der nachfolgenden Tabelle ist die Vergütung aller Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 tabellarisch dargestellt. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhielten für das Geschäftsjahr 2023 feste Bezüge i.H.v. 365 TEUR. Überdies wurden im Jahr 2023 22 TEUR Aufwandsentschädigungen für Reisen im Rahmen der Aufsichtsrats Tätigkeit gezahlt (Vorjahr 7 TEUR). Der Anstieg resultiert unter anderem aufgrund der gestiegenen Anzahl von AR-Sitzungen in 2023 sowie der Durchführung von AR-Sitzungen an den internationalen Standorten.

		Vorsitz des Aufsichtsrats	Mitglied des Aufsichtsrats	Vorsitzender des Risiko- und Prüfungs- ausschusses	Gesamtbezüge
Martin Korbmacher	2023	120.000,00 €			120.000,00 €
	2022	120.000,00 €			120.000,00 €
Stefan Müller	2023		60.000,00 €		60.000,00 €
	2022		60.000,00 €		60.000,00 €
Aygül Özkan	2023		60.000,00 €		60.000,00 €
	2022		60.000,00 €		60.000,00 €
Herbert Seuling	2023		60.000,00 €	30.000,00 €	90.000,00 €
	2022		60.000,00 €	30.000,00 €	90.000,00 €
Britta Lehfeldt*	2023		35.000,00 €		35.000,00 €
	2022				
Gesamtaufwandsrat	2023				365.000,00 €
	2022				330.000,00 €

* ratierliche Auszahlung aufgrund Aufnahme der Mandates im Juni 2023.

Abb. 8: Vergütung des Aufsichtsrates in 2023

3. Vergütungskontrollausschuss

Der Aufsichtsrat der flatEXDEGIRO AG hat im Dezember 2022 einen Vergütungskontrollausschuss (VKA) eingerichtet. Der Vergütungskontrollausschuss setzt sich aus Mitgliedern des Aufsichtsrats zusammen und gewährleistet damit eine enge Anknüpfung und Fokussierung des Aufsichtsrats auf Vergütungsangelegenheiten der flatEXDEGIRO AG.

Er besteht aus dem Vorsitzenden (Martin Korbmacher), welcher den VKA leitet sowie mindestens zwei weiteren Mitgliedern (Herbert Seuling und Aygül Özkan).

Der VKA unterstützt den Aufsichtsrat bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstandes und überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstandes und der Mitarbeiter, insbesondere die angemessene Ausgestaltung der Vergütungen für den Leiter Compliance, den Geldwäschebeauftragten sowie solche Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Gesellschaft und der Gruppe haben.

Ferner unterstützt der VKA den Aufsichtsrat bei der Überwachung der Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement und stellt sicher, dass die

Vergütungssysteme sowie die Vergütungsstrategie unter Berücksichtigung der weiteren Anforderungen gemäß § 4 InstitutsVergV auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet sind, die in den Geschäfts- und Risikostrategien der Gruppe niedergelegt sind.

Der VKA koordiniert seine Tätigkeit mit dem gemeinsamen Prüfungs- und Risikoausschuss (GRUPA) und arbeitet mit diesem zusammen, soweit dies zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

Im Geschäftsjahr 2023 tagte der VKA an folgenden Terminen: 13. März 2023/28. März 2023/7. September 2023/11. Oktober 2023 und letztmalig am 12. Dezember 2023.

III. Vergütung der Mitarbeiter

Nachfolgend wird die fixe und die variable Vergütung sowie die Zusatzleistungen der Mitarbeiter dargestellt.

1. Fixe Vergütung

Die flatexDEGIRO AG unterliegt keinem Tarifvertrag. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten ein Jahresfestgehalt, welches in 12 gleichen Teilen monatlich ausbezahlt wird.

Die fixe Vergütung entlohnt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihren Qualifikationen, Erfahrungen und Kompetenzen sowie den Anforderungen, der Bedeutung und dem Umfang ihrer Funktion, unabhängig von Alter oder Geschlecht. Die angemessene Höhe der fixen Vergütung wird unter Berücksichtigung des marktüblichen Vergütungsniveaus für jede Rolle sowie auf Basis interner Vergleiche und geltender regulatorischer Vorgaben bestimmt. Die Marktüblichkeit der Mitarbeitervergütung evaluieren wir durch interne wie externe Marktanalysen. Sie trägt entscheidend dazu bei, dass wir die richtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und binden können, um unsere strategischen Ziele zu erreichen. Für die Mehrzahl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt die fixe Vergütung den primären Vergütungsbestandteil dar. Ihr Anteil an der Gesamtvergütung liegt deutlich über 80 %. Diese Ausrichtung ist für viele Geschäftsbereiche angemessen und wird auch künftig eines der Hauptmerkmale der Gesamtvergütung sein.

Durch die Höhe der fixen Vergütung wird sichergestellt, dass für die Beschäftigten keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung entsteht. Die fixe und variable Vergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander, wobei der Anteil des festen Bestandteils an der Gesamtvergütung genügend hoch ist, so dass eine flexible Politik bezüglich der variablen Komponente uneingeschränkt möglich ist und auch ganz auf die Zahlung einer variablen Komponente verzichtet werden kann.

2. Variable Vergütung

Die variable Vergütung ermöglicht es, zwischen individuellen Leistungsbeiträgen zu differenzieren und Verhaltensweisen durch monetäre Anreizsysteme zu unterstützen, welche die Unternehmenskultur positiv beeinflussen können. Außerdem ermöglicht die variable Vergütung Kosten flexibel zu steuern. Bei der variablen Vergütung unterscheiden wir zwischen zwei Elementen – der „Gruppenkomponente der variablen Vergütung“ und der „individuellen Komponente der variablen Vergütung“, welche bei unterschiedlichen Karrierelevels zur Anwendung kommen. Wir unterscheiden 6 Level unter dem Vorstand: Analyst, Associate, Manager, Director, Executive Director und Managing Director. Die individuelle Komponente der variablen Vergütung wird entweder als „individuelle variable Vergütung“, grundsätzlich ab der Stufe Director und höher oder als Anerkennungsprämie (Recognition Award) gewährt, in Abhängigkeit von der individuellen Zielerreichung und dem Unternehmensergebnis. Die Gruppenkomponente gilt grundsätzlich für die Stufen Analyst, Associate und Manager. Als Bemessungsgrundlage der Gruppenkomponente dient das individuelle Monatsgehalt, multipliziert mit einem Faktor X, in Abhängigkeit des Unternehmensergebnisses. Der Multiplikator für die Gruppenkomponente lag die letzten Jahre unter 1.

Für die Festlegung der variablen Vergütung auf Ebene der individuellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden „Grundsätze für die Festlegung der variablen Vergütung“ eingeführt. Diese enthalten Informationen über die Faktoren und Messgrößen, die bei Entscheidungen zur individuellen variablen Vergütung berücksichtigt werden müssen.

Bei ihren Ermessensentscheidungen müssen unsere Führungskräfte sowohl die absoluten als auch die relativen Risiken würdigen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihren Tätigkeiten eingehen, um sicherzustellen, dass die Entscheidungen zur individuellen Komponente der variablen Vergütung ausgewogen sind und das Eingehen von Risiken nicht in unangemessener Weise gefördert wird. Die Faktoren und Messgrößen umfassen unter anderem die risikoadjustierte bereichsspezifische finanzielle und nichtfinanzielle Leistung, Erwägungen zur Unternehmenskultur und zum Verhalten, Disziplinarmaßnahmen sowie die individuelle Leistung. Führungskräfte von Risikoträgern müssen außerdem die Faktoren und Risikoparameter dokumentieren, die sie bei der Entscheidung über die individuelle variable Vergütung herangezogen haben und aufzeigen, wie diese Faktoren die Entscheidung über die individuelle variable Vergütung beeinflusst haben.

Die Vergütungsstrukturen sind so gestaltet, dass der langfristige Erfolg der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der flatEXDEGIRO Gruppe gefördert wird. Während ein Teil der variablen Vergütung direkt ausgezahlt wird, kann durch diese Vergütungsstrukturen gewährleistet werden, dass die Auszahlung eines angemessenen Teils zu einem späteren Zeitpunkt ausgezahlt wird, um die Ausrichtung an der nachhaltigen Wertentwicklung des Konzerns sicherzustellen, sofern die Anforderungen vorliegen.

Generell gibt es keine Garantien für eine variable Vergütung im laufenden Beschäftigungsverhältnis.

3. Zusatzleistungen (Benefits)

Die Gesamtvergütung wird durch Zusatzleistungen (Benefits) ergänzt, die sich an Beschäftigungsort, Betriebszugehörigkeit und Seniorität orientieren können, aber nicht direkt an die Leistung gekoppelt sind. Sie werden im Einklang mit der jeweiligen lokalen Marktpraxis sowie den lokalen Vorschriften und Anforderungen gewährt. Hierunter fallen beispielsweise Kindergartenzuschüsse, Mitarbeiter-PC-Leasing, monatliche Essensgutscheine, bzw. Wertguthaben, Jubiläumsgutscheine etc. Im Übrigen steht die Altersvorsorgepolitik (Direktversicherung) mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und langfristigen Interessen des Konzerns in Einklang.

IV. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

In den folgenden Tabellen werden die Ertragsentwicklung der flatexDEGIRO AG, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG im Vergleich zum Vorjahr abgebildet. Die vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütung erfordert, die Veränderung der Angaben von einem zum nächsten Geschäftsjahr miteinander zu vergleichen. Das daraus resultierende Vergleichsergebnis wird in Prozent angegeben. Zudem werden die absoluten Werte angegeben, um die relativen Veränderungen besser einordnen zu können.

1. Ertragsentwicklung

Die Ertragsentwicklung der flatexDEGIRO AG ist gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG anzugeben. Dies erfolgt anhand des Jahresergebnisses (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) nach Handelsgesetzbuch (HGB). Zusätzlich werden die für die Zielerreichung maßgeblichen finanziellen Leistungsindikatoren des Konzernabschlusses nach IFRS dargestellt (Umsatz, adjustierte EBITDA-Marge), da diese nach dem für das Geschäftsjahr 2023 noch einschlägigen Vergütungssystem die maßgebliche Größe zur Ermittlung der Konzernzielerreichung und folglich der Höhe der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder ist.

2. Vorstandsvergütung/Aufsichtsratsvergütung

In der vergleichenden Darstellung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder wird die gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG angegeben. Die Einzelheiten, aus denen sich die Veränderungen gegenüber dem jeweiligen Vorjahr ergeben, können den Tabellen mit der gewährten Vergütung für Vorstand und Aufsichtsrat in den entsprechenden Vergütungsberichten entnommen werden.

3. Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird auf den Personalaufwand des Konzerns auf Vollzeitäquivalentbasis abgestellt. Die Auswahl umfasst damit sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des flatEXDEGIRO Konzerns. Auf diese Weise wird ein repräsentativer Durchschnitt gebildet. Die durchschnittliche Vergütung umfasst den Personalaufwand für Grundgehälter, variable Vergütung, Altersversorgung, sonstige Nebenleistungen und Sozialversicherungsbeiträge, die für ein Geschäftsjahr geleistet wurden. Die Darstellung der Arbeitnehmervergütung hat damit eine andere Basis als diejenige der Vorstandsbeziehungsweise Aufsichtsratsvergütung. Die Arbeitnehmervergütung verwendet konsequenterweise die Datensätze für den Personalaufwand gemäß des Geschäftsberichts umgerechnet auf Vollzeitäquivalent. Sie ermöglicht eine bessere Vergleichbarkeit mit der dargestellten Ertragsentwicklung. Diese Darstellung unterscheidet sich aufgrund der gesetzlichen Vorgaben von denen für die Organvergütung, da bei den Organmitgliedern allein die im Geschäftsjahr zugeflossenen Vergütungsbestandteile im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG dargestellt werden.

	Steigerung		Steigerung		2021
	2023	in %	2022	in %	
Ertragsentwicklung (adj. Umsatz in TEUR)	390.732	6,03%	368.522	-11,75%	417.581
Frank Niehage	1.323.600,00 €	-13,03%	1.521.989,00 €	1,47%	1.500.000,00 €
Muhamad Said Chahrour	664.636,00 €	-28,18%	925.392,00 €	15,67%	800.000,00 €
Dr. Benon Janos	751.200,00 €				
Stephan Simmang	543.653,40 €				
Managing Director	269.000,00 €				
Executive Director*	159.117,00 €	2,66%	155.000,00 €	-13,39%	178.972,00 €
Director	97.157,00 €	2,57%	94.725,00 €	10,48%	85.742,00 €
Analyst/Associate/Manage	60.451,00 €	3,42%	58.450,00 €	8,79%	53.727,00 €

Erläuterungen:

Ausgenommen in der Darstellung sind mögliche Zuteilungen aus dem SAR Plan 2020, um eine bessere Vergleichbarkeit zu erreichen.

* ab 2023 getrennte Darstellung MD und ED Level

Abb. 9: Vergütungsvergleich nach Leveln

V. Glossar

lfd. Nr.	Begriff/ Abk.	Erklärung
1	AktG	Aktiengesetz
2	BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen
3	Black-Out-Periode	Handelssperrzeiten, d.h. Zeiten, in denen die flatexDEGIRO AG Aktie nicht gehandelt werden darf
4	CIR	Cost-Income-Ratio – Aufwands-Ertrags-Verhältnis
5	Car Allowance	monatlicher, fester Geldbetrag der anstelle eines Dienstwagens gewährt wird
6	Clawback	Rückforderung von bereits gezahlten Beträgen
7	Compliance	Einhaltung bestimmter Anforderungen von Gesetzen und Richtlinien
8	DCGK	Deutscher Corporate Governance Kodex
9	Diversity	Diversität/Vielfältigkeit im Hinblick auf Kriterien wie Geschlecht und Herkunft
10	Employee Engagement Survey	Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit
11	EBITDA	Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization, d.h. der Gewinn vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen
12	EBT	Earnings Before Taxes, d.h. Vorsteuergewinn
13	EPS	Earnings per Share – Gewinn je Aktie. Der EPS ist eine wichtige Finanzkennzahl des Unternehmens
14	ESG	Environmental Social and Governance - Kriterien und Rahmenbedingungen für die Berücksichtigung von Umwelt-, Nachhaltigkeits- und Sozialfragen innerhalb von Unternehmensführungen, öffentlichen Körperschaften, Regierungen und Behörden (Wikipedia)
15	Fair Value	bezeichnet den üblichen Marktwert
16	Freefloat	Streubesitz, d.h. Wertpapiere von Aktionären, die mit < 5 % beteiligt sind
17	GRUPA	gemeinsamer Risiko- und Prüfungsausschuss
18	IVV / InstitutsVergV	Institutsvergütungsverordnung
19	KPI	Key Performance Indicators – wichtige betriebswirtschaftliche Leistungskennzahlen
20	KWG	Kreditwesengesetz
21	LCR	Liquidity Coverage Ratio – Liquiditätsdeckungsquote
22	L.O.X.	Limit Order Xervices – Eigenname unserer hauseigenen OTC-Handelsplattform
23	LTI	Long Term Incentive – Langzeitanreiz-System, insbesondere für Führungskräfte
24	Mitigierung	gleichbedeutend mit Verkleinerung / Minderung / Abschwächung
25	Net Promoter Score (NPS)	Kennzahl zur Messung der Kundenzufriedenheit
26	OCR	Overall Capital Ratio – Gesamtkapitalquote
27	OTC	Over the counter, bezeichnet außerbörsliche Trades, die nicht an einer klassischen Börse gehandelt werden
28	Pay for Performance	meint leistungsbezogene, erfolgsabhängige Vergütung, keine feste Vergütung
29	pro rata temporis	lateinisch für zeitanteilig
30	ROTE	Return on Tangible Equity – Eigenkapitalrendite
31	SAR	Stock Appreciation Right – Aktienkurssteigerungsrechte / fiktive Aktienoptionen
32	Strike Price	Der bei derivativen Finanzinstrumenten festgelegte Preis, zu welchem der Inhaber von seinem Recht Gebrauch machen kann, den zugrunde liegenden Basiswert zu kaufen oder zu verkaufen (Wikipedia)
33	STI	Short Term Incentive – hier Bonus für das vergangene Geschäftsjahr
34	VKA	Vergütungskontrollausschuss

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die flatexDEGIRO AG, Frankfurt am Main

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der flatexDEGIRO AG, Frankfurt am Main, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Frankfurt am Main, 15. März 2024

BDO AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Schmidt
Wirtschaftsprüfer

Rist
Wirtschaftsprüfer