

2022

VERGÜTUNGSBERICHT



flat**ex**—DEGIRO

VERGÜTUNGSBERICHT 2022

Der Vergütungsbericht enthält eine Zusammenfassung der Grundsätze, die auf die Festsetzung der Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands der flatexDEGIRO AG Anwendung finden. Darüber hinaus werden ebenfalls die Grundsätze und Höhe der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats erläutert.

Innerhalb des Vergütungsberichts sind die Anforderungen des Aktiengesetzes, im Speziellen von § 162 AktG, des Handelsgesetzbuchs unter Berücksichtigung der Regelungen des Deutschen Rechnungslegungs-Standards Nr. 17 (DRS 17), die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der am 28. April 2022. bekannt gemachten Fassung sowie der International Financial Reporting Standards (IFRS) berücksichtigt worden.

Vergütung des Vorstands

Grundlagen der Vorstandsvergütung

Das für zukünftige Vorstandsverträge Anwendung findende Vorstandsvergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat am 14. Mai 2021 beschlossen und von der Hauptversammlung der flatexDEGIRO AG am 29. Juni 2021 gebilligt.

Die aktuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen. Die Mitglieder des Vorstands haben auf Basis der mit ihnen geschlossenen Dienstverträgen einen Anspruch auf ein jährliches 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



Im abgelaufenen Berichtsjahr wurde nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Grundvergütung

Das feste Jahresgehalt ist bei allen Vorstandsmitgliedern gemäß den aktienrechtlichen Anforderungen unter Beachtung der marktüblichen Vergütungen festgelegt und wird monatlich ausbezahlt. Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit, Unfall oder aus einem anderen nicht durch das jeweilige Vorstandsmitglied zu vertretendem Grunde eintritt, wird die feste Grundvergütung weiter gewährt.

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstvertrages dauernd dienstunfähig, so endet der Dienstvertrag mit Ende des Quartals, in dem dauernde Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit festgestellt ist. Eine dauernde Dienstunfähigkeit im Sinne dieses Vertrages liegt vor, wenn das Vorstandsmitglied länger als sechs Monate außerstande ist, seiner Tätigkeit nachzugehen und die Wiederherstellung seiner Dienstfähigkeit innerhalb weiterer sechs Monate nicht zu erwarten ist.

Nebenleistungen

- a. In markt- und konzernüblicher Weise gewährt die Gesellschaft allen Mitgliedern des Vorstands aus ihren Vorstandsverträgen weitere Leistungen, die zum Teil als geldwerte Vorteile angesehen und entsprechend versteuert werden, so unter anderem die Überlassung eines Geschäftsfahrzeuges bzw. einer Car Allowance, sowie die Gewährung von Unfallversicherungs- und Haftpflichtschutz und Leistungen im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung.
- b. Darüber hinaus haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf die Erstattung von Bewirtungsaufwendungen und Reisekosten in Höhe der steuerlichen Höchstsätze, soweit sie ausschließlich im Interesse der Gesellschaft anfallen.

- c. Unter anderem für alle Vorstände und Aufsichtsräte unterhält die Gesellschaft darüber hinaus eine Vermögensschadenhaftpflicht-Gruppenversicherung. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass der Personenkreis bei Ausübung seiner Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird (D&O-Versicherung). Der Deckungsschutz für die Vorstandsmitglieder und den Aufsichtsrat wurde so gestaltet, dass er den gesetzlichen Anforderungen entspricht. So verbleiben 10 % eines möglichen Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung bei dem Versicherten. Dem einzelnen Vorstandsmitglied bleibt es überlassen, privat auf eigene Rechnung für ergänzenden Deckungsschutz zu sorgen. Versicherungsschutz besteht außerdem im Rahmen von Versicherungen für Manager-Haftpflicht und Strafrechtsschutz für sämtliche Betriebsangehörige. Mitversichert sind hier auch die gesetzlichen Vertreter und die Mitglieder des Aufsichtsorgans gegen Verstöße, die sie in Ausübung ihrer dienstlichen Verrichtung begehen oder begangen haben sollen. Schließlich besteht eine Unfallversicherung (Jahresgesamtaufwand 3.048,40 EUR) für die Vorstandsmitglieder.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Die variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile sind aufgeteilt in zwei Komponenten und bestehen aus einem jährlich auszuzahlenden Tantieme-Anteil (Komponente I, siehe a.) sowie einem langfristigen, aktienbasierten Vergütungsbestandteil (Komponente II, siehe b.). Sie dienen dazu, den Vorstand zu motivieren, sich langfristig für den Erfolg des Unternehmens einzusetzen, indem eine Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung stattfindet.

Die Vergütungsbestandteile haben folgenden wesentlichen Inhalt:

a. Kurzfristige variable Vergütung (Komponente I)

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

Die finanziellen Leistungskriterien orientieren sich am operativen Ergebnis des Konzerns – gemessen an Umsatz sowie Profitabilität (Adjusted EBITDA-Marge/COST-INCOME-Ratio). Umsatz und Profitabilität stellen die bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren für die operative finanzielle Leistung des Konzerns da. Die nichtfinanziellen Ziele umfassen Erfolgsfaktoren des Unternehmens, die sich nicht unmittelbar in bilanziellen Positionen ausdrücken, für den nachhaltigen Erfolg aber unerlässlich sind. Als nichtfinanzielle Ziele sind beispielsweise definiert: Mitarbeiterzufriedenheit und Förderung der Diversity (Employee Engagement), Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score) oder Sustainability (ESG-Ratings) in Betracht (diese Aufzählung dient lediglich der Illustration und ist weder abschließend noch für sich genommen zwingend; der Aufsichtsrat darf die finale Auswahl und Gewichtung der nichtfinanziellen Ziele nach billigem Ermessen vornehmen). Der Aufsichtsrat achtet aber auch bei einer Short-Term-Incentive-Komponente „nichtfinanzielle Ziele“ darauf, dass die Zielerreichungen dem Vorstand klar und transparent erläutert werden und demzufolge nach Ablauf der einjährigen Performance-Periode sinnvoll zu bewerten sind.

Im Fall des vorzeitigen Ausscheidens gelten Regeln für eine anteilige Auszahlung. Bei der

Ermittlung der Tantieme fließen außergewöhnliche Entwicklungen (etwa die Veräußerung von Unternehmensanteilen und die Hebung stiller Reserven) nicht ein. Im Falle einer Verschlechterung der Lage der flatexDEGIRO AG können die Gesamtbezüge auf eine angemessene Höhe herabgesetzt werden, wenn die Weitergewährung ansonsten unbillig wäre.

b. Langfristige, erfolgsabhängige Vergütungskomponente (Komponente II)

Zur Einrichtung einer weiteren langfristigen, erfolgsabhängigen Vergütungskomponente wurden in den Jahren 2014, 2015 und 2020 Aktienoptionsprogramme aufgelegt, an denen die jeweils aktiven Vorstandsmitglieder sowie Key People des Unternehmens teilnehmen können.

Die Aktienoptionsprogramme aus den Jahren 2014 und 2015 haben im Wesentlichen die gleichen Bedingungen. Bei dem Optionsprogramm aus 2020 handelt es sich um ein virtuelles Optionsmodell. Die Zuteilung der Optionen an die Vorstände erfolgte durch den Aufsichtsrat. Die Teilnahme selbst war für die Vorstände freiwillig.

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

Nach dem SARs-Plan 2020 können an Vorstände und Mitarbeiter bis zu vier Millionen Stock Appreciation Rights (SARs) gewährt werden, die nach einer Wartezeit von drei Jahren innerhalb von weiteren drei Jahren vom Berechtigten ausgeübt werden können. Weiterhin können im Rahmen eines Kaufmodells bis zu weitere 1.600.000 SAR gewährt werden. Voraussetzung für die Gewährung von weiteren SARs im Rahmen des Kaufmodells ist der Erwerb von Aktien der flatexDEGIRO AG.

Die Aktienoptionsprogramme 2014 und 2015 gestalten sich im Wesentlichen wie folgt:

- Der Vorstand erhält zu einem bestimmten Zeitpunkt die Zuteilung einer gewissen Anzahl von Optionen (Bezugsdatum)
- Der Bezugspreis (Strike Price) pro Option beträgt 1,825 € beim Optionsmodell 2014. Beim Optionsmodell 2015 beträgt der Bezugspreis (Strike Price) 3,1975 €.
- Innerhalb der ersten 24 Monate ab Bezugsdatum muss sich der Wert der Aktie im Rahmen des Aktienoptionsprogramms 2014 um 100 %/beim Aktienoptionsprogramm 2015 um 50 % zu dem Kurs zum Zeitpunkt des Bezugsdatums steigern (Referenzzeitraum). Kurs ist der Schlusskurs XETRA am Tag der Ausgabe.
- 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
- Mit Ausübung der Optionen muss der Bezugsberechtigte sowohl den anfallenden Bezugspreis 1,825 € je Option (Optionsprogramm 2014) beziehungsweise 3,1975 € je Option (Optionsprogramm 2015) sowie die anfallende Lohnsteuer zahlen

Das (virtuelle) Aktienoptionsprogramm 2020 (SAR) gestaltet sich im Wesentlichen wie folgt:

- Der Vorstand erhält die Zuteilung einer gewissen Anzahl von Stock Appreciation Rights (Bezugsdatum)
- Die Laufzeit beträgt sechs Jahre ab dem Tag der schriftlichen Zusage (Ausgabetag)
- Jedes Appreciation Right gewährt dem Berechtigten lediglich das Recht zur Auszahlung eines Geldbetrages (Cash-Anspruch) gegenüber der flatexDEGIRO AG.
- Für die Berechnung des Cash-Anspruchs pro Stock Appreciation Right liegt zu jeweils 50 % die Kursentwicklung der Aktie der flatexDEGIRO AG sowie die Entwicklung des EPS- Wertes zugrunde.

Individuelle Vergütung für den Vorstand für das Jahr 2022

Der nachfolgende Ausweis der Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 berücksichtigt die anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätze. Die dargestellten Fair-Values der gewährten aktienbasierten Vergütung wurden nach den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen ermittelt.

Die Berücksichtigung der in 2021 beschlossenen Vorstandsvergütungssystem festgelegten Maximalvergütung entfällt, da dieses nur auf zukünftige Vorstandsverträge Anwendung findet.

Gesamtbezüge

Die Vergütung des Vorstands ergibt sich im Einzelnen aus der nachfolgenden Tabelle:

		Erfolgsunabhängige Vergütung		Gesamtbezüge	Erfolgsabhängige Vergütung**		Gesamtbezüge	Gesamtbezüge
		Jahresfestgehalt	Sonstige Bezüge		Komponente I Einjährige variable Vergütung			
Frank Niehage	2022	500.000,00 €	21.989,00 €	34%	1.000.000,00 €	66%	1.521.989,00 €	
	2021	500.000,00 €	24.650,00 €	34%	1.000.000,00 €	66%	1.524.650,00 €	
Muhamad Said Chahrour	2022	300.000,00 € *	25.392,00 €	35%	600.000,00 €	65%	925.392,00 €	
	2021	300.000,00 € *	22.725,00 €	40%	500.000,00 €	60%	822.725,00 €	
Gesamtvorstand	2022	800.000,00 €	47.381,00 €	35%	1.600.000,00 €	65%	2.447.381,00 €	
	2021	800.000,00 €	47.375,00 €	36%	1.500.000,00 €	64%	2.347.375,00 €	

* Herr Chahrour erhält 60.000 EUR seiner Jahresvergütung bei der flatexDEGIRO Bank AG ausbezahlt

** Im Berichtsjahr erfolgten keine Zuteilungen der Komponente II/Die Bewertung der langfristigen variablen Vergütung erfolgt zum Fair Value zum Zuteilungstag

Die Festvergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder blieb bis zum Stichtag 31. Dezember 2022 unverändert.

Von einem Dritten sind im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglieder keinem der Vorstände Leistungen gewährt und zugesagt worden.

Vertikaler Vergütungsvergleich

Beim vertikalen Vergütungsvergleich werden die Bezüge des Vorstandes mit denen des Führungskreises gegenübergestellt. Die Vorstandsvergütung sollte hierbei nicht in erheblichem Gegensatz zu dem Gehaltsniveau der restlichen Mitarbeiter und des Managements stehen. Der Aufsichtsrat wird

V

fortlaufend über den vertikalen Vergütungsvergleich informiert. Die Vergütung ist über die verschiedenen Verantwortungsbereiche hinweg leistungsgerecht und erfolgsorientiert aufgebaut.

	2022	2021	2020
Frank Niehage	1.500.000,00 €	1.500.000,00 €	1.500.000,00 €
Muhamad Said Chahrour	900.000,00 €	800.000,00 €	500.000,00 €
Executive Director & Managing Director	124.078,00 €	178.972,00 €	148.366,00 €
Director	94.725,00 €	85.742,00 €	86.527,00 €
Analyst/Associate/Manager	58.450,00 €	53.727,00 €	50.685,00 €

Erläuterungen:

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

Zusagen an den Vorstand für den Fall der Beendigung der Tätigkeit

Für die Mitglieder des Vorstandes bestehen keine Pensionszusagen. Des Weiteren wurden keine Haftungsverhältnisse zugunsten der Mitglieder des Vorstandes eingegangen.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses gelten für die Vorstandsmitglieder folgende Regelungen:

- I. Bei einer Abberufung/Kündigung aus wichtigem Grund ist der Vertrag zum Zeitpunkt der Abberufung beendet. Die Gesellschaft ist berechtigt, das Vorstandsmitglied von jeder weiteren Tätigkeit für die Gesellschaft für die verbleibende Laufzeit des Dienstvertrages freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung des anteiligen Jahresgehaltes. Die variable Vergütung ist für die Zeiten der Freistellung nicht geschuldet.
- II. Eine ordentliche Kündigung des Dienstvertrages während der Vertragslaufzeit ist ausgeschlossen.

Es fanden im Berichtsjahr keine Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands nach § 162 Abs. 1 Nr. 5 statt.

Wesentliche Vereinbarungen der Gesellschaft, die unter der Bedingung eines Kontrollwechsels infolge eines Übernahmeangebots stehen, und Entschädigungsvereinbarungen der Gesellschaft, die für den Fall eines Übernahmeangebots mit den Vorstandsmitgliedern oder mit Arbeitnehmern getroffen sind

Auf Ebene der flatexDEGIRO Bank AG bestehen Verträge, die für den Fall eines Kontrollwechsels infolge einer Übernahme vorsehen, dass im Falle eines Kontrollwechsels bei der flatexDEGIRO AG die jeweiligen Parteien bzw. der jeweilige Vertragspartner die Kooperation mit der flatexDEGIRO Bank AG beenden können. Dabei liegt ein „Kontrollwechsel bei der flatexDEGIRO AG“ nach den Verträgen vor (i) bei Übernahme der Mehrheit der Aktien der flatexDEGIRO AG oder der Mehrheit der Stimmrechte der flatexDEGIRO AG oder des im Wesentlichen ganzen Vermögens der flatexDEGIRO AG durch einen Dritten, oder (ii) wenn ein Dritter in sonstiger Weise einen beherrschenden Einfluss im Sinne des § 17 AktG auf die flatexDEGIRO AG gewinnt.

Der Dienstvertrag des Vorstandsvorsitzenden der flatexDEGIRO AG sieht eine „Change-of-Control“-Klausel vor. Diese soll dazu dienen, den Vorstandsvorsitzenden im Falle eines Kontrollwechsels wirtschaftlich abzusichern, um auf diese Weise in einer Übernahmesituation seine Unabhängigkeit zu erhalten.

- Im Falle einer Change of Control steht dem Vorstandsvorsitzenden innerhalb der ersten sechs Monate ein Sonderkündigungsrecht zu.
- Im Falle der Ausübung des Sonderkündigungsrechts stehen ihm folgende Ausgleichszahlungen zu:
 1. das grundsätzlich zu zahlende Festgehalt
 2. pauschale Bonuszahlung in Höhe von EUR 500.000 brutto p.a.

Die unter 1. und 2. genannten Ausgleichszahlungen berechnen sich jeweils zeiträtierlich bis zum Ablauf der aktuell gültigen Vertragslaufzeit. Die Ausgleichszahlungen betragen zusammen maximal zwei Jahresgesamtvergütungen (Abfindungs-Cap). Für die Berechnung des Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs abgestellt.

Falls die Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr voraussichtlich wesentlich höher oder niedriger ausfällt, ist auf diese abzustellen.

Auf Ebene der flatexDEGIRO AG bestehen keine weiteren wesentlichen Verträge mit Kontrollwechselklauseln für den Fall einer Übernahme.

Entschädigungsvereinbarungen bei Übernahmeangeboten

Es bestehen darüber hinaus keine Entschädigungsvereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern oder Mitarbeitenden für den Fall eines Übernahmeangebots.

Vergütung des Aufsichtsrats

Bis April 2022 bestand der Aufsichtsrat aus drei Mitgliedern. Seit Mai 2022 besteht der Aufsichtsrat aus vier Mitgliedern.

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	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

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird durch die Hauptversammlung festgelegt und ist in § 14 I der Satzung geregelt.

Die Vergütung orientiert sich an den Aufgaben und der Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder. Die feste Vergütung beläuft sich auf 120.000 EUR jährlich für den Aufsichtsratsvorsitzenden. Die drei weiteren Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten je eine jährliche Vergütung von 60.000 EUR.

Im Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat einen Prüfungsausschuss eingerichtet. In der Hauptversammlung im Mai 2022 wurde beschlossen, die Vergütung des Aufsichtsrats dahingehend anzupassen, dass der Vorsitzende des Prüfungsausschusses zusätzlich zu seiner Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats eine jährliche Vergütung von 30.000 EUR erhält. Die Satzung des Aufsichtsrates wurde entsprechend angepasst.

Vorsitzender des Aufsichtsrats	120.000 EUR*
Mitglied des Aufsichtsrats	60.000 EUR**
Vorsitzender des Prüfungsausschusses	90.000 EUR*

* die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat und der Vorsitz in weiteren Ausschüssen sind hiermit abgegolten

** 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

v

Geschäftsjahres in voller Höhe fällig und werden nach Entlastung die Hauptversammlung zahlbar.

Die flatexDEGIRO AG erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern etwaige auf ihre Vergütung anfallende Umsatzsteuer. Die vorgenannten Beträge verstehen sich ohne Umsatzsteuer. Keinem der Mitglieder des Aufsichtsrates sind von einem Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied Leistungen gewährt worden oder zugeflossen. Schließlich sind an keines der Mitglieder des Aufsichtsrats Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gewährt oder gezahlt worden.

Auch 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.

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 2022 bis zum 31. Dezember 2022 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(08.2021)) 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: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) 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 — beabsichtigten oder unbeabsichtigten — falschen Darstellungen 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 2023

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Rist
Wirtschaftsprüfer

Gruchott
Wirtschaftsprüfer