

flat**EX**=DEGIRO

Vergütungsbericht

GJ | 2024



Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG.....	3
VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DEN VORSTAND UND DEN AUFSICHTSRAT	3
VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DIE MITARBEITER	3
I. VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER	4
1. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2024	4
1.1 <i>Geschäftsverlauf 2024</i>	4
1.2 <i>Votum der Hauptversammlung 2024 (Say on Pay 2024)</i>	5
1.3 <i>Ausblick auf das Vergütungssystem 2025</i>	6
2. VERGÜTUNGSSYSTEM 2024 IM ÜBERBLICK	7
2.1 <i>Vergütungs-Governance</i>	8
2.2 <i>Grundsätze der Vergütung des Vorstands</i>	9
3. VERGÜTUNGSSYSTEM 2024 IM DETAIL	11
3.1 <i>Feste (erfolgsunabhängige) Vergütungsbestandteile</i>	11
3.2 <i>Variable (erfolgsabhängige) Vergütungsbestandteile</i>	11
4. VERGÜTUNG DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024	31
4.1 <i>Zielvergütung</i>	32
4.2 <i>Gewährte und geschuldete Vergütung</i>	33
4.3 <i>Vergütung ehemaliger Vorstandmitglieder</i>	34
II. VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER	36
1. VERGÜTUNGSREGELUNGEN UND -SYSTEM	36
2. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024	37
III. VERGÜTUNG DER MITARBEITER	38
1. <i>FIXE VERGÜTUNG</i>	38
2. <i>VARIABLE VERGÜTUNG</i>	38
3. <i>ZUSATZLEISTUNGEN (BENEFITS)</i>	39
IV. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ERTRAGS- UND VERGÜTUNGSENTWICKLUNG	40
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	42
GLOSSAR	43

Einleitung

Der Vergütungsbericht der flatexDEGIRO AG für das Geschäftsjahr 2024 enthält detaillierte Informationen zur Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie der Mitarbeitenden der flatexDEGIRO AG.

Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat

In den Abschnitten zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird nach einem kurzen Rückblick auf das vergangene Geschäftsjahr 2024 ein Ausblick auf das überarbeitete Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 gegeben und im Anschluss die Vergütungssysteme der jeweiligen Organe erläutert sowie über die Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 berichtet. Der Vergütungsbericht entspricht den aktuellen rechtlichen und regulatorischen Anforderungen, insbesondere dem § 162 Aktiengesetz (AktG) und berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Mit dem diesjährigen Vergütungsbericht 2024 wird die Transparenz der Berichterstattung deutlich erhöht. Kritikpunkte am Vergütungsbericht des Vorjahres wurden intensiv mit relevanten Stakeholdern, insbesondere institutionellen Investoren und Stimmrechtsberatern, diskutiert. Die Diskussionen fokussierten sich auf die Erhöhung der Transparenz beim individuellen Ausweis der Vergütung der Vorstandsmitglieder. Hierzu wird seit dem vorliegenden Vergütungsbericht von der „Zuflusslogik“ auf die „Erdienungslogik“ umgestellt. Durch die durchgehende Verwendung der „Erdienungslogik“ wird der Ausweis im Einklang mit der Geschäftsberichtserstattung ermöglicht. Darüber hinaus wird die detaillierte Beschreibung der gewählten Leistungskriterien und der Bemessung der Zielerreichung transparent dargestellt.

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 2024.

¹ Im Folgenden wird für die Bezeichnung von Mitarbeitenden das generische Maskulinum verwendet. Mit dieser Wortwahl sind immer Mitarbeitende aller Geschlechter adressiert.

I. Vergütung der Vorstandsmitglieder

1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024

1.1 Geschäftsverlauf 2024

Der Geschäftsverlauf von flatexDEGIRO war im Jahr 2024 durch eine Reihe externer Ereignisse gekennzeichnet, die sich auf die Handelsaktivität von Privatanlegern sowie die Zinseinnahmen des Konzerns ausgewirkt haben. Intern lag ein besonderer Fokus auf der Abarbeitung verbliebener Feststellungen aus der BaFin-Sonderprüfung. Das Mandat des BaFin-Sonderbeauftragten bei der flatexDEGIRO Bank AG wurde nach der erfolgreichen Beseitigung der schwerwiegenden Mängel aus der Sonderprüfung 2022 durch die Gesellschaft und positiver Prüfung durch den Sonderbeauftragten zum 30. September 2024 beendet. Des Weiteren lag der Fokus auf der Vorbereitung und Umsetzung neuer Produkteinführungen wie beispielsweise dem Handel von Kryptowerten. Im Rahmen der Weiterentwicklung unserer IT-Systeme wurde auch im Geschäftsjahr 2024 an der flatexDEGIRO-Technologieplattform gearbeitet. Hierbei wurden weitere Grundlagen für die zukünftige, gemeinsame Architektur von flatex und DEGIRO in Bezug auf das Kernbankensystem vorgenommen.

Die Handelsaktivität von Privatanlegern hat sich in 2024 gegenüber dem Vorjahr stabilisiert und speziell zum Jahresende hin erste Erholungstendenzen gezeigt. Positiv eingewirkt haben hier beispielsweise auch die Wahlen in den Vereinigten Staaten von Amerika, in deren Umfeld es zu einem spürbaren Anstieg der Marktaktivitäten kam. Ungeachtet dessen trugen auch weiterhin bestehende Belastungsfaktoren, wie der anhaltende Krieg in der Ukraine, die militärische Auseinandersetzung im Nahen Osten sowie weitere geopolitische Spannungen, zu einer Verunsicherung der Anleger bei. Aufgrund insgesamt sinkender Inflationsraten haben die Notenbanken damit begonnen, ihre Leitzinsen wieder zu reduzieren. So hat die EZB die für flatexDEGIRO besonderes relevante Einlagefazilität in 2024 um 100 Basispunkte von 4,00 Prozent auf 3,00 Prozent gesenkt. Ein niedrigeres Zinsumfeld wird grundsätzlich als positiv für die Entwicklung der Aktienmärkte erachtet. In diesem Marktumfeld ist es flatexDEGIRO gelungen, die Anzahl abgewickelter Transaktionen um 10,9 Prozent auf 63,0 Millionen zu steigern, nach 56,9 Millionen Transaktionen in 2023. Auch in 2024 setzte flatexDEGIRO sein Kundenwachstum fort und gewann rund 421.000 neue Kundenaccounts (brutto) hinzu. Gegenüber dem Vorjahr, in dem rund 340.000 neue Kundenaccounts (brutto) hinzugewonnen wurden, entspricht dies einer Steigerung von 23,7 %. Nach kontinuierlichem Wachstum in den letzten Jahren hat flatexDEGIRO mittlerweile die Marke von drei Millionen Kunden überschritten. Insgesamt stieg die Zahl der Kundenaccounts zum Jahresende auf 3,1 Millionen (Vorjahr: 2,7 Millionen).

Für die Zielkategorie der finanziellen Ziele in der kurzfristigen variablen Vergütung (Short Term Incentive, STI) wurden im vergangenen Geschäftsjahr 2024 durch den Aufsichtsrat als Leistungskriterien das Umsatzwachstum, das Konzernergebnis sowie das Kundenwachstum im Vergleich zu Wettbewerbern gewählt. Darüber hinaus wurden individuelle Ziele aus den Bereichen Commercials und Nachhaltigkeit/General Goals gewählt.

Die Vorstandsmitglieder trugen maßgeblich zur positiven Geschäftsentwicklung bei, sodass die für das

Geschäftsjahr 2024 gesetzten Ziele im Schnitt erfüllt wurden. Die Zielerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder liegt zwischen 138 % und 176 %.

Für die Bemessung der langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive, LTI) wurden durch den Aufsichtsrat als Leistungskriterien für den Aktienoptionsplan die Steigerung des Aktienkurses sowie die risikoadjustierenden Faktoren festgelegt.

1.2 Votum der Hauptversammlung 2024 (Say on Pay 2024)

Der Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2023 wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt, durch den Abschlussprüfer geprüft und der Hauptversammlung am 04. Juni 2024 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat die Billigung des Vergütungsberichts mit einer Zustimmungsquote von 29,33 % der abgegebenen Stimmen abgelehnt. Des Weiteren wurde das der Hauptversammlung vorgelegte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder („**Vergütungssystem 2024**“) mit einer Zustimmungsquote von 33,91 % der Stimmen ebenfalls abgelehnt. Um zielführende Konsequenzen aus dem ablehnenden Votum der Hauptversammlung ziehen zu können, wurde im Nachgang der Hauptversammlung der direkte Dialog mit wesentlichen institutionellen Investoren als auch führenden Stimmrechtsberatern gesucht. Aufgrund der hohen Bereitschaft institutioneller Investoren an einem Dialog teilzunehmen, konnte hierdurch das direkte Feedback von knapp 30 % des Anteilsbesitzes erhoben werden.

Wesentliche Gründe für das ablehnende Votum bezogen sich nach Auskunft von Investoren und Stimmrechtsberatern für den Vergütungsbericht insbesondere auf das allgemeine Transparenzniveau, im Konkreten den Ausweis der variablen Vergütung sowie der zur Bemessung der variablen Vergütungsbestandteile herangezogenen Leistungskriterien. Weitere Diskussionspunkte waren in der Ausgestaltung des Vergütungssystems begründet, wie bspw. die Frage einer gesonderten Begrenzung der langfristigen variablen Vergütung, die Höhe der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder sowie die Implementierung einer Regelung zum Fall des Kontrollwechsels („**Change of Control-Klausel**“).

Das erhaltene Feedback wurde gesamtheitlich in die Erstellung dieses Vergütungsberichts sowie in weitergehende Überlegungen hinsichtlich möglicher zukünftiger Anpassungen am Vergütungssystem des Vorstands einbezogen.

Die überarbeitete Version des Vergütungssystems wird der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorgelegt.

Darüber hinaus haben Aufsichtsrat und Vorstand im diesjährigen Vergütungsbericht Änderungen in Form einer Umstellung des individuellen Vergütungsausweises vorgenommen, um das Transparenzniveau zu erhöhen. Der individuelle Vergütungsausweis erfolgte bisher für die Vergütung in einem Geschäftsjahr („**Zuflusslogik**“). Ab dem Vergütungsbericht 2024 wird die Vergütung, die einem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr gewährt worden ist („**Erdienungslogik**“), ausgewiesen. Dies ermöglicht durch die Angleichung an den Ausweis der Geschäftsergebnisse eine bessere Überprüfbarkeit des Pay for Performance-Zusammenhangs, insbesondere in der kurzfristigen variablen Vergütung (STI). Des Weiteren werden bei der Berichterstattung der Zielerreichung im STI die verwendeten Leistungskriterien sowie die Zielerreichung für das entsprechende Geschäftsjahr anhand der vorab festgelegten Ziel- und Schwellenwerte und die Anwendung auf die individuellen Zielbeträge der Vorstandsmitglieder im Vergütungsbericht veröffentlicht. Darüber hinaus werden die

im entsprechenden Geschäftsjahr gewährten und ausgeübten Bestandteile der langfristigen variablen Vergütung (LTI) anhand einer klaren und verständlichen Berechnungsdarstellung transparent offengelegt.

Für das Geschäftsjahr 2024 hat sich der Aufsichtsrat nach einem intensiven Austausch innerhalb des Gremiums und mit dem Vergütungskontrollausschusse (VKA) sowie nach intensiven Rücksprachen mit externen Beratern und nach sorgfältiger Abwägung des Für und Wider der Vergütungssysteme 2021, 2023 und 2024 dazu entschieden, das Vergütungssystem 2024 trotz der bestehenden Kritikpunkte und der Ablehnung durch die Hauptversammlung anzuwenden. Diese Entscheidung basiert im Kern darauf, dass das Vorstandsvergütungssystem 2024 in seiner Ausgestaltung den aktuellen regulatorischen Vorgaben entspricht. Darüber hinaus wurden im Vergütungssystem 2024 auf Anregungen der Aktionäre Verbesserungen gegenüber den vorhergehenden Vergütungssystemen umgesetzt. So wurden im Vergütungssystem 2024 eine mehrjährige Bemessung der finanziellen Zielerreichung im STI eingeführt, der LTI durch die Aufnahme von risikoadjustierenden Faktoren ergänzt und die Maximalvergütung reduziert. Insbesondere die risikoadjustierenden Faktoren entsprechen den regulatorischen Anforderungen an die Vergütungsgestaltung in Finanzinstituten und beugen der Gefahr vor, durch das Vergütungssystem ungewollte Anreize zu setzen resp. unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Die Reduzierung der Maximalvergütung stellt zudem sicher, dass die Auszahlungen aus der langfristigen variablen Vergütung auf ein angemessenes Maß begrenzt sind. Des Weiteren dient das Vergütungssystem 2024 als Basis für die weitere Überarbeitung des Vergütungssystems 2025, das im kommenden Kapitel näher erläutert wird.

1.3 Ausblick auf das Vergütungssystem 2025

Im Nachgang zum Votum der Hauptversammlung 2024 über das Vergütungssystem (Say on Pay 2024) hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für den Vorstand im Einklang mit § 120a Abs. 3 AktG überprüft und überarbeitet. Das überarbeitete Vergütungssystem für den Vorstand wurde mit institutionellen Investoren und Stimmrechtsberatern hinsichtlich deren Erwartungen diskutiert und weiterhin angepasst.

In der Folge hat der Aufsichtsrat Veränderungen an der Ausgestaltung der erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile sowie der weiteren vertraglichen Regelungen vorgenommen und wird das neue Vergütungssystem („**Vergütungssystem 2025**“) der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorlegen. Dies umfasst eine verbesserte Systematik bezüglich der Festsetzung der Leistungskriterien innerhalb des STI sowie die Sicherstellung der regulatorisch geforderten dreijährigen Bemessungsrundlage. Darüber hinaus wird die Höhe der festgelegten Maximalvergütung nach § 87a AktG erneut verringert, um die Empfehlung der Investoren aufzugreifen, die Auszahlungen aus der langfristigen variablen Vergütung zu begrenzen. Die Regelungen für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control-Klausel) werden aus dem Vergütungssystem entfernt.

Die Überarbeitung des Vergütungssystems zeigt klar, dass flatexDEGIRO AG die geäußerte Kritik der Investoren ernst nimmt, diese berücksichtigt und bestrebt ist, ein angemessenes und marktübliches Vergütungssystem für den Vorstand festzulegen. Details zum Vergütungssystem 2025 können der Einladung zur Hauptversammlung 2025 entnommen werden.

2. Vergütungssystem 2024 im Überblick

Im Folgenden wird das im Geschäftsjahr 2024 angewendete Vergütungssystem des Vorstands erläutert.

In Zuge der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems des Vorstands hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 Veränderungen an der Ausgestaltung der erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile sowie der weiteren vertraglichen Regelungen im Vergleich zum vorherigen Vergütungssystem für den Vorstand („**Vergütungssystem ab 2023**“, das, bis auf wenige kleinere Änderungen, im Wesentlichen auf dem „**Vergütungssystem 2021**“ beruht) vorgenommen. Dies umfasst neben der Änderung der Vergütungsstruktur die Überarbeitung der Bemessung der Zielerreichung des STI, indem die finanziellen Leistungskriterien fortan über drei Jahre bemessen werden, sowie die Überarbeitung des LTI. Vor dem Hintergrund der Rückmeldungen der Investoren sowie in Anbetracht der gesteigerten Fokussierung auf eine nachhaltige Anreizwirkung soll durch die Überarbeitung des LTI ein verstärkter Aktienbezug im Vergütungssystem etabliert werden. Hierzu wird als LTI ein Aktienoptionsplan statt der bisherigen Stock Appreciation Rights (SAR) eingeführt. Die Umstellung auf ein echtes, aktienbasiertes Vergütungsinstrument soll die strategische Zielsetzung einer kontinuierlichen Steigerung des Unternehmenswerts noch besser unterstützen sowie die Interessen des Vorstands und der Aktionäre weiter angleichen. Die Anzahl der final ausübbarer Aktienoptionen wird anhand eines aktienbasierten Performancekriteriums sowie mehrerer risikoadjustierender Faktoren bemessen. Durch die definierten Leistungskriterien setzt der Aktienoptionsplan ausgewogene Anreize im Einklang mit der strategischen Ausrichtung des Unternehmens. Darüber hinaus wird insbesondere durch die risikoadjustierenden Faktoren eine exzessive Risikonahme vermieden und den regulatorischen Anforderungen zur Risikoadjustierung bei der Vergütungsgestaltung in Finanzinstituten entsprochen. Des Weiteren wurde die Höhe der festgelegten Maximalvergütung nach § 87a AktG verringert. Hierbei hat der Aufsichtsrat der flatexDEGIRO AG die Hinweise der Investoren im Rahmen der vergangenen Hauptversammlung sowie der im Nachgang strukturiert durchgeführten Gespräche aufgenommen und bei der Überarbeitung berücksichtigt.

Eine vergleichende Übersicht der angepassten Bestandteile des Vergütungssystems sind der folgenden Abbildung 1 zu entnehmen:

Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der flatexDEGIRO AG		
Vergütungssystem ab 2023		Vergütungssystem ab 2024
Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile		
- Jährliches Festgehalt - Auszahlung in zwölf Teilbeträgen	Festgehalt	- Jährliches Festgehalt - Auszahlung in zwölf Teilbeträgen
Sachbezüge in Form der Bereitstellung eines Dienstwagens sowie Versicherungen (z. B. Gruppenunfallversicherung, Lebens- und Invaliditätsversicherung)	Nebenleistungen	Sachbezüge in Form der Bereitstellung eines Dienstwagens sowie Versicherungen (z. B. Gruppenunfallversicherung, Lebens- und Invaliditätsversicherung)
Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile		
- Plantyp: Zielbonus - Performanceperiode: 1 Jahr - Leistungskriterien (Zielerreichung 0 % - 200%) 60 % finanzielle Leistungskriterien (Umsatz / Profitabilität) 20 % Commercial 20 % Nachhaltigkeitskriterien	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	- Plantyp: Zielbonus - Performanceperiode: 1 Jahr bzw. 3 Jahre (rückwärtsgerichtete Messung) für finanzielle Leistungskriterien - Leistungskriterien (Zielerreichung 0 % - 200%) 50 % - 60 % finanzielle Leistungskriterien (Umsatz / Profitabilität) 20 % - 30 % Commercial 20 % - 30 % Nachhaltigkeitskriterien
- Plantyp: Share Appreciation Rights (SAR) - Wartezeit: 4 Jahre - Leistungskriterien: 70 % Aktienkursentwicklung 30 % Earnings per Share („EPS“) - Auszahlung: in bar	Langfristige variable Vergütung (LTI)	- Plantyp: Aktionsoptionsplan - Laufzeit: 6 Jahre - Wartezeit: 4 Jahre (inkl. 3 Jahre Referenzzeitraum) Ausübungszeitraum: 2 Jahre - Leistungskriterien: Steigerung des Aktienkurses zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb des Referenzzeitraums um grundsätzlich 40 % Risikoadjustierende Faktoren (Eigenmittel, Liquidität, Verschuldung) Auszahlung: in Aktien oder bar
Weitere vertragliche Regelungen		
- Festgelegte Maximalvergütung nach § 87a AktG: - Vorstandsvorsitzender: 15.000.000 € - Ordentliches Vorstandsmitglied: 12.000.000 €	Maximalvergütung	- Festgelegte Maximalvergütung nach § 87a AktG: - Vorstandsvorsitzender: 9.500.000 € - Ordentliches Vorstandsmitglied: 7.500.000 €
Möglichkeit zur Reduktion (Malus) bei Vorliegen eines schweren Pflicht- oder Compliance-Verstoßes sowie Möglichkeit zur Reduktion (Malus) oder Rückforderung (Clawback) variabler Vergütung im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses (Restatement)	Malus- und Clawback-Regelungen	Möglichkeit zur Reduktion (Malus) bei Vorliegen eines schweren Pflicht- oder Compliance-Verstoßes sowie Möglichkeit zur Reduktion (Malus) oder Rückforderung (Clawback) variabler Vergütung im Falle einer Korrektur der Zielerreichung durch einen fehlerhaften Konzernabschluss oder fehlerhafter Quartalsmitteilung an die Bundesbank (Restatement)
---	Change of Control-Klausel	Sonderkündigungsrecht im Falle eines Kontrollwechsels der Gesellschaft

Abbildung 1 Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der flatexDEGIRO AG im Vergleich

2.1 Vergütungs-Governance

Das Ziel der flatexDEGIRO AG ist es, einen positiven Beitrag für ihre Kunden, Mitarbeiter, Investoren sowie die Allgemeinheit zu leisten. Das Vergütungssystem der flatexDEGIRO AG folgt der Geschäfts- und Risikostrategie des Unternehmens, unterstützt diese und zielt auf Nachhaltigkeit und Konsistenz ab, um ein risikobewusstes und verantwortungsvolles Verhalten der Vorstandsmitglieder zu fördern und einen nachhaltigen Geschäftserfolg zu sichern.

Die Verantwortung für die Gestaltung und Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung für die Vorstandsmitglieder der flatexDEGIRO AG liegt beim Aufsichtsrat. Zur Unterstützung wurde im Dezember 2022 der VKA eingerichtet, der aus ausgewählten Aufsichtsratsmitgliedern besteht und den

Aufsichtsrat bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands unterstützt. Der VKA steht im engen Austausch mit dem Aufsichtsrat sowie dem Vorstand der flatexDEGIRO AG. Der VKA tagt mindestens zweimal jährlich und überwacht neben der Vorstandsvergütung auch die Vergütungen von Schlüsselpositionen wie des Leiters Compliance und des Geldwäschebeauftragten. Dabei berücksichtigt er die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement sowie deren Übereinstimmung mit den strategischen Zielen der Gruppe.

Im Geschäftsjahr 2024 trat der VKA neun Mal zusammen. Er koordiniert seine Arbeit eng mit dem gemeinsamen Risiko- und Prüfungsausschuss (GRUPA). Zusätzlich hat der Aufsichtsrat im Jahr 2024 einen externen, unabhängigen Berater beauftragt, um die Marktüblichkeit und Angemessenheit der Vorstandsvergütung zu bewerten. Hierbei wurden insbesondere die Höhe und die Struktur der Vorstandsvergütung einem Marktvergleich unterzogen. Als Vergleichsgruppe zur Überprüfung der Üblichkeit der Vergütungshöhe und -struktur wurden der SDAX sowie ausgewählte Unternehmen aus der Finanzdienstleistungsbranche herangezogen. Zudem wurde die Ausgestaltung des Vergütungssystems überprüft und angepasst um sicherzustellen, dass den regulatorischen Anforderungen weiterhin entsprochen wird sowie die Interessen der Aktionäre ausreichend berücksichtigt und strategische Unternehmensziele gefördert werden.

2.2 Grundsätze der Vergütung des Vorstands

Die Vergütung des Vorstands besteht einerseits aus festen (erfolgsunabhängigen) sowie andererseits aus variablen (erfolgsabhängigen) Vergütungsbestandteilen, die unter anderem den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) entsprechen. Dem Vergütungssystem des Vorstands liegen die folgenden Grundsätze zugrunde:

Grundsatz	Definition	Umsetzung
Klare Ausrichtung auf die Unternehmensstrategie	Das Vergütungssystem der flatexDEGIRO AG ist darauf ausgelegt, die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft und der mit ihr verbundenen Unternehmen zu fördern. Mit einer transparenten und klaren Anreizstruktur wird sichergestellt, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Erreichung der strategischen Ziele beiträgt. Zur Gestaltung und Weiterentwicklung des Systems wird die Expertise externer Vergütungsberater hinzugezogen.	Performancekriterien werden aus der Unternehmensstrategie abgeleitet
Leistungs- und Kapitalmarktbezug	Das Vergütungssystem ist darauf ausgelegt, die Leistung des Vorstands anhand der Unternehmens- bzw. Kapitalmarktpformance zu messen. Neben finanziellen Zielen wie Umsatz und Profitabilität fließen auch	Das Prinzip „Pay for Performance“ findet Anwendung, indem die erfolgsabhängige variable Vergütung vollständig verfallen kann. Es gibt keine

Grundsatz	Definition	Umsetzung
	Commercials und Nachhaltigkeitsziele bzw. allgemeine individuelle Ziele (General Goals) in die Bewertung der variablen Vergütungsbestandteile ein. Dadurch werden nachvollziehbare Anreize gesetzt, die auf den wirtschaftlichen Erfolg der flatexDEGIRO AG ausgerichtet sind.	diskretionären Bonuszusagen. Ambitionierte Performanceziele werden vereinbart mit starkem Kapitalmarktbezug durch Zugrundelegung entsprechender Key Performance Indicators (KPI).
Angemessenheit der Vergütung	Die Vorstandsvergütung wird durch den Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Die Ausgestaltung stellt sicher, dass die Vergütung sowohl die Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder als auch die des Gesamtvorstands sowie den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens angemessen berücksichtigt.	Die Vorstandsvergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds und berücksichtigt die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft
Risikoadjustierung	Vermeidung exzessiver Risikonahme durch Risikoadjustierung. Das Vergütungssystem und hierbei insbesondere der LTI enthält risikoadjustierende Faktoren, um sicherzustellen, dass Entscheidungen des Vorstands den nachhaltigen Geschäftserfolg fördern und dieser nicht durch übermäßige Risikobereitschaft gefährdet wird.	Drei wesentliche risikoadjustierende Faktoren – Kapital, Liquidität und Verschuldung
Regulatorische Compliance	Das Vergütungssystem entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Es orientiert sich an den regulatorischen und rechtlichen Rahmenbedingungen (insb. des AktG, des KWG und der InstitutsVergV), um eine nachhaltige und gesetzeskonforme Unternehmensführung sicherzustellen.	Sicherstellung der Konformität mit den Anforderungen des AktG, des DCGK sowie der InstitutsVergV
Langfristige Ausrichtung	Das Vergütungssystem, insbesondere die variable Vergütung, ist auf eine langfristige Anreizsetzung ausgelegt und incentiviert durch seine Ausgestaltung die nachhaltige Entwicklung des Geschäftserfolgs.	Die langfristige variable Vergütung in Form eines aktienbasierten Optionsplans ist mehrjährig ausgestaltet; die finanziellen Leistungskriterien im STI werden über drei Jahre gemessen
Nachhaltigkeit / ESG	Die Fokussierung auf das Thema Nachhaltigkeit / ESG unterstreicht das Bekenntnis der flatexDEGIRO AG zu	Neben finanziellen Zielen berücksichtigt das Vergütungssystem auch

Grundsatz	Definition	Umsetzung
	ihrer sozialen und ökologischen Verantwortung sowie zu guter Unternehmensführung. Das Vergütungssystem ist darauf ausgelegt, nachhaltige Geschäftsentscheidungen zu fördern, die langfristig Wert schaffen.	Nachhaltigkeitskriterien/General Goals

Abbildung 2 Grundsätze der Vergütung

3. Vergütungssystem 2024 im Detail

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

3.1 Feste (erfolgsunabhängige) Vergütungsbestandteile

3.1.1 Festgehalt

Das Festgehalt ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die sich am Verantwortungsbereich und an der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf gleichen Monatsraten unter Einbehaltung gesetzlicher Abzüge jeweils zum 15. eines Monats ausbezahlt wird. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird das Festgehalt zeitanteilig (pro rata temporis) gewährt.

3.1.2 Nebenleistungen

Weitere feste Vergütungsbestandteile sind vertraglich zugesicherte Nebenleistungen wie Beiträge zu Versicherungen (z. B. Gruppenunfallversicherung) und die Stellung eines Dienstwagens gem. der jeweils gültigen Firmenwagenrichtlinie, der auch privat genutzt werden kann. Pensionszusagen werden nicht gewährt und sind nicht Bestandteil des Vergütungssystems. Zudem wurden einem Vorstandsmitglied Kindergartenzuschüsse gewährt.

3.2 Variable (erfolgsabhängige) Vergütungsbestandteile

Das Vergütungssystem des Vorstands sieht zusätzlich zu den festen Vergütungsbestandteilen eine variable (erfolgsabhängige) Vergütung vor, die an die Erreichung jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegter Ziele geknüpft ist. Die variable (erfolgsabhängige) Vergütung besteht aus zwei Vergütungsbestandteilen, namentlich der kurzfristig variablen Vergütung (STI) und der langfristig variablen Vergütung (LTI).

3.2.1 Kurzfristige variable Vergütung (STI)

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 Eintritt des Vorstandsmitglieds wird der STI-Zielbetrag anteilig (pro rata temporis) festgelegt.

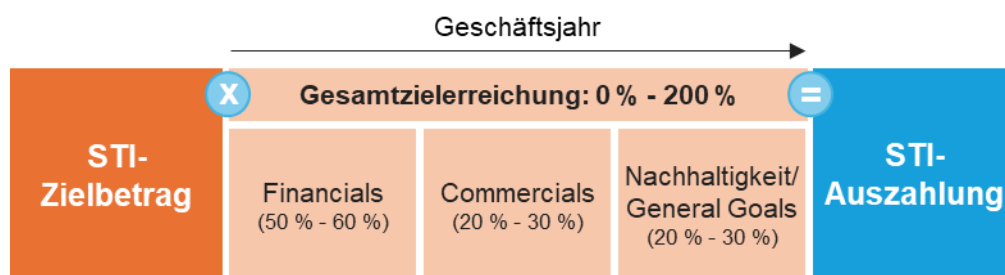


Abbildung 3 STI Systematik

Der Aufsichtsrat achtet auf angemessene, anspruchsvolle Zielwerte für die zugrundeliegenden Leistungskriterien, die ambitioniert sind, aber für den Vorstand erreichbar bleiben und damit ihre Anreizfunktion nicht verfehlen. Der STI-Zielbetrag sowie die Leistungskriterien und die Zielwerte für die im Vergütungssystem festgelegten Leistungskriterien werden für das jeweilige Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied nach pflichtgemäßem Ermessen im ersten Quartal eines Geschäftsjahres festgesetzt.

Die Leistungskriterien

Der STI incentiviert den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie, insbesondere die Etablierung und den Ausbau als führender Online Broker in Europa.

Als **finanzielle Leistungskriterien** wurden im Geschäftsjahr 2024 die folgenden Kennzahlen festgelegt und mit 60 % gewichtet:

- Umsatzwachstum der flatexDEGIRO Gruppe (Gewichtung: 20 %)
- Konzernergebnis der flatexDEGIRO Gruppe (Gewichtung: 20 %)
- Kundenwachstum (Gewichtung: 20 %)

Der Aufsichtsrat nimmt die finale Festlegung und Gewichtung der finanziellen Leistungskriterien innerhalb der im Vergütungssystem für die Gewichtung vorgesehenen Bandbreiten für jedes Geschäftsjahr vor.

Die InstitutsVergV fordert eine mehrjährige Bemessungsgrundlage der Ziele, um kurzfristigen, potentiell risikoreichen Optimierungsstrategien entgegen zu wirken. Um diese mehrjährige Betrachtung auch für den STI sicherzustellen, regulatorische Konformität herzustellen und zu verhindern, dass Leistungskriterien kurzfristig auf Kosten der langfristigen Unternehmensentwicklung optimiert werden, werden die finanziellen Leistungskriterien über einen Dreijahreszeitraum

gemessen. Hierzu werden das aktuelle Geschäftsjahr sowie die beiden diesem vorhergehenden Geschäftsjahre für die Ermittlung der Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien herangezogen. Das aktuelle Geschäftsjahr 2024 wird hierbei mit 70 % am höchsten gewichtet, das Geschäftsjahr 2023 wird mit 20 % und das Geschäftsjahr 2022 wird mit 10 % gewichtet.

Die nichtfinanziellen Leistungskriterien umfassen Erfolgsfaktoren des Unternehmens, die sich nicht unmittelbar in der Gewinn- und Verlustrechnung bzw. in bilanziellen Positionen ausdrücken, für den nachhaltigen Erfolg der flatexDEGIRO aber unerlässlich sind. Diese teilen sich auf in Commercial und Nachhaltigkeitskriterien bzw. General Goals, die mit jeweils 20 % - 30 % im STI gewichtet werden.

Unter die **Commercial**s fallen bspw. die Einführung und Etablierung neuer Märkte und Produkte sowie die Überprüfung und Umsetzung von Einsparpotentialen. Der Aufsichtsrat legt die Leistungskriterien und deren Gewichtung im Bereich Commercial je Vorstandsmitglied individuell fest.

Im **Bereich Nachhaltigkeit bzw. als General Goals** werden die zentralen Leistungsindikatoren für die Nachhaltigkeit des Unternehmens bemessen. Diese können Governance- bzw. regulatorische Themen, Mitarbeiterbelange oder allgemeine Optimierungsthemen umfassen und werden ebenfalls durch den Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegt und gewichtet.

Ermittlung der Zielerreichung

Nach dem Ende des Geschäftsjahres ermittelt der Aufsichtsrat in Abstimmung mit dem VKA auf Basis der Ist-Werte für die einzelnen Leistungskriterien, die sich aus dem Konzernabschluss ergeben bzw. insbesondere für die Commercial als Leistungskriterien und Nachhaltigkeitsziele/General Goals separat ermittelt werden, ob die Jahresziele erreicht, übertroffen oder verfehlt wurden. Im Fall der finanziellen Leistungskriterien wird die Zielerreichung des jeweiligen Jahres auf Grundlage des Vergleichs des Ist-Wertes mit dem Zielwert bestimmt. Zur Ermittlung der Gesamtzielerreichung der finanziellen Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2024 wird die gewichtete Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2024 sowie die gewichtete Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien aus den beiden vorangegangenen Geschäftsjahren herangezogen. Werden die (Drei-)Jahresziele nicht vollständig erreicht, wird der Auszahlungsbetrag aus dem STI entsprechend verringert oder entfällt vollständig. Für den Fall, dass die Zielwerte übertroffen werden, wird der Auszahlungsbetrag aus dem STI entsprechend bis maximal zum Cap von 200 % erhöht.

Zielerreichung 2024

Für die finanziellen Leistungskriterien gilt, dass bei einer Performance unterhalb der unteren Schwelle die Zielerreichung des Leistungskriteriums 0 % beträgt. Bei einer Performance am oder oberhalb des Caps beträgt die Zielerreichung 200 %. Werte die zwischen den Schwellenwerten liegen, werden interpoliert.

Zielerreichung finanzielle Leistungskriterien

Für die Ermittlung der Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien wurden im Geschäftsjahr 2024 die folgenden Zielerreichungskurven verwendet, woraus sich die folgende Zielerreichung ableitet:

Umsatz

Für das Geschäftsjahr 2024 sollte der Umsatz im Vergleich zum Vorjahr 2023 von 390,7 Mio. Euro um 5 bis 15 Prozentpunkte gesteigert werden. Tatsächlich konnte der Umsatz im Geschäftsjahr 2024 auf

480 Mio. Euro gesteigert werden. Dies entspricht einem Umsatzwachstum von 22,8 % im Vergleich zum Vorjahr. Somit ergibt sich eine Zielerreichung 200 %.

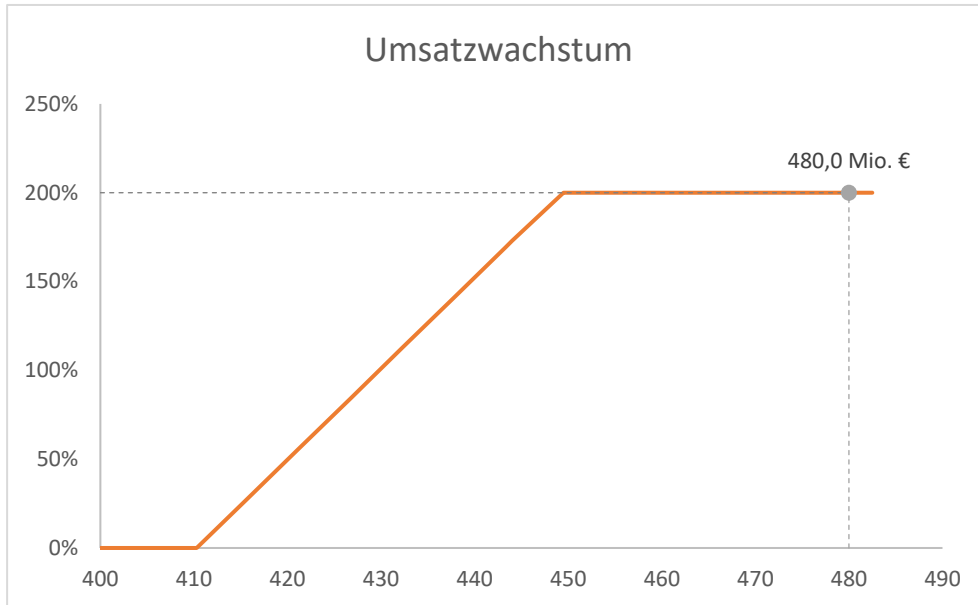


Abbildung 4 Zielerreichungskurve Umsatz

Konzernergebnis

Für das Geschäftsjahr 2024 sollte das Konzernergebnis im Vergleich zum Vorjahr 2023 von 71,9 Mio. Euro um 25 bis 50 Prozentpunkte gesteigert werden. Tatsächlich konnte das Konzernergebnis im Geschäftsjahr 2024 auf 111,5 Mio. Euro gesteigert werden. Dies entspricht einer Steigerung von 55,1 % im Vergleich zum Vorjahr. Somit ergibt sich eine Zielerreichung 200 %.

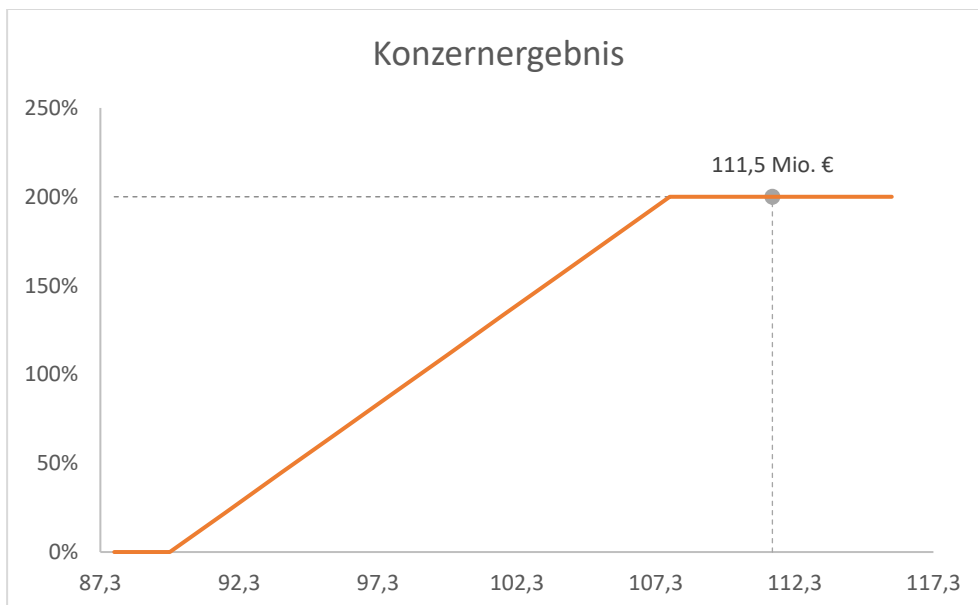


Abbildung 5 Zielerreichungskurve Konzernergebnis

Kundenwachstum

Für das Geschäftsjahr 2024 sollte ein 1,5-mal stärkeres Kundenwachstum verzeichnet werden im Vergleich zu identifizierten Wettbewerbern. Tatsächlich konnte die Anzahl der Kunden um 13,8 % erhöht werden, während die Wettbewerber ihre Kundenbasis um lediglich 8,7 % ausbauen konnten. Somit lag das Kundenwachstum beim 1,59-Fachen im Vergleich zum Wettbewerb. Somit ergibt sich eine Zielerreichung 200 %.

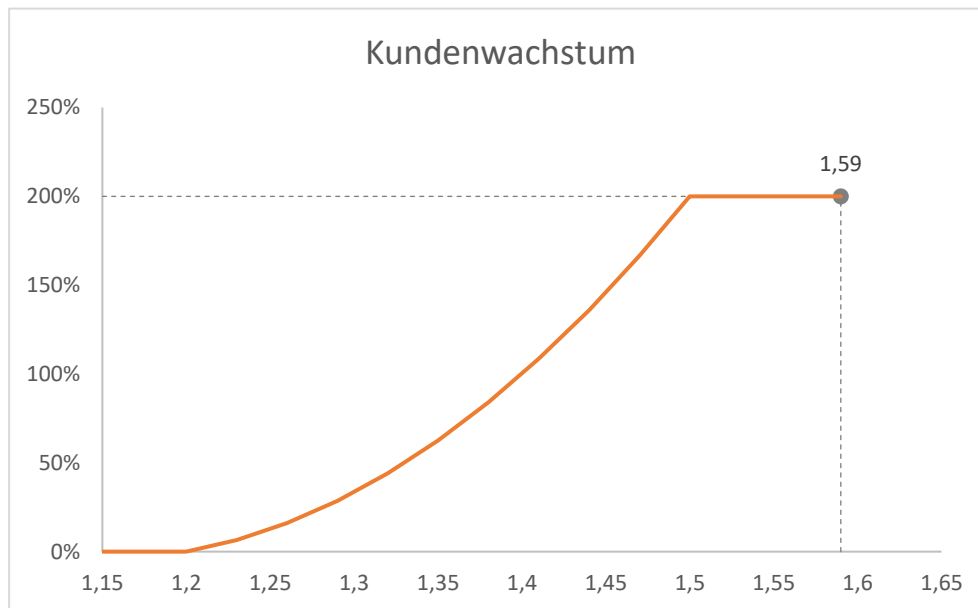


Abbildung 6 Zielerreichungskurve Kundenwachstum

Die finanziellen Leistungskriterien wurden im Geschäftsjahr 2024 für alle Vorstandsmitglieder wie folgt angewendet:

Ziel- und Schwellenwerte - Finanzielle Ziele	Ermittlung der Zielerreichung 2024			Zielerreichung	
	Unterer Schwellenwert	Zielwert	Oberer Schwellenwert	Ist-Wert	2024
Umsatz	410,3 Mio. €	429,8 Mio. €	449,3 Mio. €	480,0 Mio. €	200%
Konzernergebnis	89,8 Mio. €	98,8 Mio. €	107,8 Mio. €	111,5 Mio. €	200%
Kundenwachstum	1,20	1,40	1,50	1,59	200%

Abbildung 7 Ziel- und Schwellenwerte finanzielle Leistungskriterien

Unter Berücksichtigung der Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien aus den vergangenen Geschäftsjahren ergibt sich folgende Gesamtzielerreichung der finanziellen Leistungskriterien für den STI für das Geschäftsjahr 2024:

Gewichtung und Gesamtzielerreichung - Finanzielle Ziele 2024	Umsatz		Konzernergebnis		Kundenwachstum		Zielerreichung 2024 (Gewichtung: 70 %)	Zielerreichung 2023 (Gewichtung: 20 %)	Zielerreichung 2022 (Gewichtung: 10 %)	Gesamt- zielerreichung (2022 - 2024)
	Zielerreichung	Gewichtung	Zielerreichung	Gewichtung	Zielerreichung	Gewichtung				
Oliver Behrens	200%	33%	200%	33%	200%	33%	200%	100%	0%	160%
Dr. Benon Janos		33%		33%		33%	200%			160%
Stephan Simmang		33%		33%		33%	200%			160%
Christiane Strubel		33%		33%		33%	200%			160%

Abbildung 8 Gewichtung und Gesamtzielerreichung finanzielle Leistungskriterien 2024

Zielerreichung Leistungskriterien Commercial

Die Commercial als Leistungskriterien wurden im Geschäftsjahr 2024 für die einzelnen Vorstandsmitglieder wie folgt festgelegt und erreicht:

Oliver Behrens

Commercial	Gewichtung	Beschreibung der Zielerreichung	Zielerreichung
Einführung und Etablierung neuer Produkte	25%	Als erstes neues Produkt wurde Crypto Trading für unsere Kunden bereitgestellt. Weitere Produkte und Märkte befinden sich in der Prüfung. Strategieworkshops wurden durchgeführt, Ziele definiert und Prioritäten für 2025 festgehalten. Sie sind die Basis für alle Aktivitäten in 2025 und folgende Jahre.	200%
Einführung und Etablierung neuer Märkte	25%		200%
Vorbereitung der Planung und Ziele 2025	25%		200%
Erarbeitung der Key Treiber des Unternehmens zur Aufstellung der Planung für 2025	25%		200%
Gesamt			200%

Abbildung 9 Leistungskriterien Commercial - Oliver Behrens

Dr. Benon Janos

Commercial	Gewichtung	Beschreibung der Zielerreichung	Zielerreichung
Kontinuierliche Überprüfung und Umsetzung von Einsparpotentialen im eigenen Fachbereich	50%	Im Procurement Bereich konnten Einsparungen i.H.v. EUR 3,5 Mio realisiert werden, so dass das Ziel zu 100 % erfüllt wurde. Hinsichtlich dem Management der FTE Entwicklung wurden Low Performer konsequent identifiziert und insgesamt um mindestens 5 % reduziert, was zu einer Zielübererfüllung führte.	100%
Management der FTE Entwicklung im eigenen Fachbereich (bspw. Reduktion des Headcount)	50%		200%
Gesamt			150%

Abbildung 10 Leistungskriterien Commercial – Dr. Benon Janos

Stephan Simmang

Commercials	Gewichtung	Beschreibung der Zielerreichung	Zielerreichung
Einhaltung des genehmigten IT Budgets	25%	Die IT Organisation ist in 2024 deutlich unterhalb des geplanten Budgets geblieben. Kosteneinsparungen konnten durch die Einführung eines zentralen CRM realisiert werden, jedoch nicht in dem Umfang, wie geplant, so dass die Zielerreichung hinter den Erwartungen zurück liegt. Die FTE Entwicklung im eigenen Fachbereich wurde konstant gehalten, so dass kein wesentlicher Personalaufbau realisiert wurde. Wesentliche regulatorische Projekte konnten erfolgreich unterstützt werden. Mit der Einführung von KI für die IT-Entwickler konnten erste Optimierungen im IT-Bereich realisiert werden.	200%
Kontinuierliche Überprüfung und Umsetzung von Einsparpotentialen im eigenen Fachbereich	25%		0%
Management der FTE Entwicklung im eigenen Fachbereich	25%		100%
Beitrag zur Optimierung der Business Departments (bspw. Automatisierung der Prozesse)	25%		100%
Gesamt			100%

Abbildung 11 Leistungskriterien Commercials – Stephan Simmang

Christiane Strubel

Commercials	Gewichtung	Beschreibung der Zielerreichung	Zielerreichung
Kontinuierliche Überprüfung und Umsetzung von Einsparpotentialen im eigenen Fachbereich	25%	Einsparpotentialen konnten identifiziert und realisiert werden. Die FTE-Entwicklung zeigte sich stabil bis leicht rückläufig, sodass der avisierte Zielwert erreicht wurde. Die Recruiting Prozesse wurden verbessert und der Approval Prozess für die Einstellungen ist vollständig im HR System integriert und digitalisiert.	100%
Strategische Steuerung der FTE Entwicklung (bspw. Überwachung der MA-Fluktuation)	50%		100%
Weiterentwicklung der Recruitingprozesse (bspw. Reduktion Time & Cost per Hire)	25%		100%
Gesamt			100%

Abbildung 12 Leistungskriterien Commercials – Christiane Strubel

Zielerreichung Leistungskriterien Nachhaltigkeit/General Goals

Die Leistungskriterien aus dem Bereich Nachhaltigkeit/General Goals wurden im Geschäftsjahr 2024 für die einzelnen Vorstandsmitglieder wie folgt festgelegt und erreicht:

Oliver Behrens

Nachhaltigkeitsziele / General Goals	Gewichtung	Beschreibung der Zielerreichung	Zielerreichung
Verbesserung der internen Kommunikation	13%	Strategieworkshops wurden durchgeführt mit dem Ergebnis, dass klare Zielvereinbarungen definiert und Prioritäten für 2025 festgehalten wurden. Eine Roadmap für 2025 wurde im Vorstandsgremium definiert und bildet die Basis für alle Aktivitäten in 2025 und folgende Jahre. Die Überprüfung der Legal Entity Strukturen wurde begonnen. Aktiver Austausch und Einbindung der Führungsebene unterhalb des Vorstandes, unter anderem bei der Erarbeitung und Erstellung der Roadmap 2025. Der Konzern wurde bei diversen Veranstaltungen vertreten, wie beispielsweise durch die Teilnahme an Podiumsdiskussionen sowie der Durchführung entsprechender Interviews.	200%
Kontinuierliches Verbesserungsmanagement (bspw. Besuch aller Standorte und Aufnahme von Ideen)	7%		200%
Förderung der gemeinsamen Zusammenarbeit im Vorstand (bspw. Durchführung von Teambuildingmaßnahmen und Strategieworkshops)	7%		200%
Überprüfung und Sicherstellung einer „Good Corporate Governance“	13%		200%
Förderung der erfolgreichen Zusammenarbeit mit der BaFin und der Bundesbank	20%		200%
Überprüfung und Umsetzung des Risk und Control Rahmenwerks	13%		200%
Unterstützung der neuen Managing Director (bspw. Mentoring)	13%		200%
Repräsentation des Konzerns (bspw. durch Teilnahme an einschlägigen Veranstaltungen)	13%		200%
Gesamt			200%

Abbildung 13 Nachhaltigkeit/General Goals – Oliver Behrens

Dr. Benon Janos

Nachhaltigkeitsziele / General Goals	Gewichtung	Beschreibung der Zielerreichung	Zielerreichung
Führung der Abteilung Group Finance (bspw. fristgerechte Erstellung des Konzernabschlusses)	50%	Erfolgreicher Abschluss des Projektes zur Einführung eines "Tax Compliance Management Systems" für Unternehmenssteuern. Erfolgreiche erstmalige Umsetzung der Kapitalallokationsstrategie. Sicherstellung eines reibungslosen Liquiditätsmanagements sowie Einhaltung sämtlicher Fristen im Rahmen der Unternehmenssteuern. Professioneller Aufbau einer Financial Planning & Analysis Gruppe mit weitestgehend bestehenden Ressourcen.	200%
Sicherstellung der korrekten Erstellung und Einreichung aller relevanter Berichte des Regulatory Reporting	25%	Abschluss der Restrukturierung des Fachbereichs Regulatory Reporting sowie Sicherstellung und Einhaltung aller relevanten Berichte des Fachbereichs. IKS-Strukturen innerhalb Regulatory Reporting sind finalisiert worden. Konsequente Weiterentwicklung des Data Office.	200%
Weitere Schwerpunktthemen (bspw. Umsetzung der CSRD, Ausbau des Data Office)	25%		100%
Gesamt			175%

Abbildung 14 Nachhaltigkeit/General Goals – Dr. Benon Janos

Stephan Simmang

Nachhaltigkeitsziele / General Goals	Gewichtung	Beschreibung der Zielerreichung	Zielerreichung
Verbesserung der Beteiligung und des Engagements der Staff Survey	17%	Die Beteiligung am jährlichen Staff-Survey lag mit über 80% erneut auf einem erfreulich hohen Level. Zur Betriebsoptimierung wurden multiple Maßnahmen durchgeführt und das Setup weiter stabilisiert und performanter gestaltet. Firmenweit wurden letztes Jahr mehrere DR Tests durchgeführt. Zudem wurden extensive Schulungsmaßnahmen durchgeführt. Ein standardisiertes Incident und Problem Management wurde etabliert und weiter in der Organisation verankert.	173%
Betriebsoptimierung (bspw. weitergehende Standardisierungen im Incident- und Problemmanagement)	17%	Durch die Plattformoptimierung wurde der gemeinsame Standard weiter vorangebracht. Intensivierung der Anwendung von AI powered Lösungen.	100%
Plattformoptimierung (bspw. Homogenisierung der Plattformen)	33%	Vollständige globale Integration der Abteilungen IT Security und IT Operations.	100%
Organisationsentwicklung (bspw. Förderung der Integration der akquirierten Unternehmen)	33%		100%
Gesamt			112%

Abbildung 15 Nachhaltigkeit/General Goals – Stephan Simmang

Christiane Strubel

Nachhaltigkeitsziele / General Goals	Gewichtung	Beschreibung der Zielerreichung	Zielerreichung
Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Gehaltsabrechnung (bspw. reibungslose Umstellung des neuen globalen Abrechners)	13%	Die Umstellung der monatlichen Gehaltsabrechnung erfolgte gem. Zeitplan auf einen neuen global einheitlichen Anbieter, so dass weitere Synergien gehoben werden konnten. Die Beteiligung am jährlichen Staff-Survey lag mit über 80% erneut auf einem erfreulich hohen Level. Es erfolgte eine kontinuierliche Weiterentwicklung zur Digitalisierung der HR Prozesse, insbesondere in den Bereichen Performance Management, Zuverlässigkeitsprüfung, Goal Setting, Compensation Planning, Recruiting und der On-/Offboarding Prozesse. Ausbau des monatlichen HR-Reportings. Erneute Auszeichnung als "Top Employer 2025" und "Top Company 2025". Neuauflage des internen Führungskräfte-Entwicklungsprogramms. Das Mitarbeitervergütungssystem wurde unter Berücksichtigung der notwendigen regulatorischen Aspekte aktualisiert. Der Fachbereich Datenschutz wurde neu und breiter aufgestellt.	100%
Verbesserung der Beteiligung und des Engagements der Staff Survey	7%		173%
Kontinuierliche Weiterentwicklung der HR Prozesse (bspw. Digitalisierung)	7%		100%
Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Betriebsratsgremien	7%		100%
Steuerung der externen Dienstleister (bspw. Auswahlmanagement und Kostenkontrolle)	7%		100%
Ausbau der Arbeitgebermarke (bspw. Neuauflage der Karriere-Website)	13%		100%
Training & Development (bspw. Förderung der Fähigkeiten von Key Employees und High Potentials)	13%		200%
Aktualisierung der Vergütungskomponenten (bspw. Sicherstellung regulatorischer Konformität)	13%		100%
Datenschutz (bspw. Vergrößerung des Know-Hows durch externes Recruiting)	10%		100%
Verbesserung des Berechtigungsmanagement (bspw. Automatisierung erforderlicher Prozesse)	10%		100%
Gesamt			118%

Abbildung 16 Nachhaltigkeit/General Goals – Christiane Strubel

Basierend auf der Festlegung der (individuellen) Leistungskriterien sowie der Gewichtung und der Zielerreichung für die Leistungskriterien Financials (über die drei Jahre 2022 bis 2024) sowie Commercial und Nachhaltigkeitskriterien/General Goals (für das Geschäftsjahr 2024) ergibt sich für den STI 2024 für die jeweiligen Vorstandsmitglieder die folgende Gesamtzielerreichung und Auszahlung (die Auszahlung erfolgt im Geschäftsjahr 2025):

Zielerreichung 2024		Financials (2022 - 2024)		Commercials		Nachhaltigkeitsziele/ General Goals		Gesamt- Zielerreichung	Auszahlungs- betrag gem. Zielerreichung
	Zielbetrag	Zielerreichung	Gewichtung	Zielerreichung	Gewichtung	Zielerreichung	Gewichtung		
Oliver Behrens ¹	93.750	160%	60%	200%	20%	200%	20%	176%	165.000
Dr. Benon Janos	232.919	160%	60%	150%	20%	175%	20%	161%	375.000
Stephan Simmang	198.636	160%	60%	100%	20%	112%	20%	138%	275.000
Christiane Strubel	132.479	160%	60%	100%	20%	118%	20%	140%	185.000

¹ Anteiliger Zielbetrag durch unterjährigen Eintritt.

Abbildung 17 Gesamtzielerreichung und Auszahlung STI 2024

Kurzfristige variable Vergütung aus dem Vorjahr – Zielerreichung 2023

Im Geschäftsjahr 2024 kam die kurzfristige variable Vergütung aus dem Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung. Die Zielerreichung und der Auszahlungsbetrag ermitteln sich anhand der im Vergütungsbericht 2023 dargestellten Leistungskriterien gemäß dem zum Geschäftsjahr 2023 gültigen Vergütungssystem. Um zu verhindern, dass durch die Umstellung der Ausweislogik der gewährten und geschuldeten Vergütung in diesem Vergütungsbericht („Erdienungslogik“ anstelle der vormals angewandten „Zuflusslogik“; siehe hierzu auch Kapitel 4.2 Gewährte und geschuldete Vergütung) eine Transparenzlücke entsteht, wird der Auszahlungsbetrag des STI 2023 im Folgenden ausgewiesen. Aus den Zielerreichungen im Geschäftsjahr 2023 ergaben sich die folgenden Auszahlungsbeträge für den STI 2023:

		Financials		Commercials		Nachhaltigkeitsziele/ General Goals		Gesamt- Zielerreichung	Auszahlungs- betrag
Zielerreichung 2023	Zielbetrag	Zielerreichung	Gewichtung	Zielerreichung	Gewichtung	Zielerreichung	Gewichtung		
Dr. Benon Janos	325.000	100%	33%	100%	33%	100%	33%	100%	325.000
Stephan Simmang	225.000	100%	33%	100%	33%	100%	33%	100%	225.000
Frank Niehage	800.000	100%	33%	100%	33%	100%	33%	100%	800.000

Abbildung 18 Gesamtzielerreichung und Auszahlung STI 2023

3.2.2 Langfristige variable Vergütung (LTI)

Um die Mehrjährigkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder von flatexDEGIRO AG und damit die Ausrichtung auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu stärken, ist ein überwiegender Teil der variablen Vergütung als LTI mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage ausgestaltet. Nach der ersten Einführung im Jahr 2014 wurden verschiedene LTI-Pläne für Vorstand und Mitarbeiter aufgelegt. Anfang 2024 waren zwei Pläne (AOP 2015 und SARS) aktiv. Der AOP 2015 ist per 31. Dezember 2024 fast vollständig ausgeübt. Im Geschäftsjahr 2024 fand indes keine Ausübung für Zuteilungen im Rahmen der Vorstandstätigkeit aus dem AOP 2015 statt. Somit bestehen im Wesentlichen noch die SARS-Zuteilungen aus 2023, die grundsätzlich ab 2027 ausgeübt werden können.

Aktienoptionsplan 2024

Der aktuelle und im Geschäftsjahr 2024 zugeteilte LTI ist als Aktienoptionsprogramm ausgestaltet. Der LTI zielt auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ab und stellt die mehrjährige Ausrichtung der variablen Vergütung sicher. Dem Aktienoptionsprogramm liegen die folgenden wesentlichen Rahmenbedingungen zugrunde:

Anspruch

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

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

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

Der Bezugspreis (Ausgabebetrag i.S.v. § 193 Abs. 2 Nr. 3 AktG) für eine auf den Namen lautende Stückaktie der flatexDEGIRO AG mit einem rechnerischen Anteil am Grundkapital von EUR 1,00 entspricht dem nicht volumengewichteten Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse während der letzten 30 Handelstage vor der jeweiligen Zuteilung, mindestens jedoch dem geringsten Ausgabebetrag im Sinne von § 9 Abs. 1 AktG.

Laufzeit

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

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

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

Der Aktienoptionsplan stellt sich schematisch wie folgt dar:

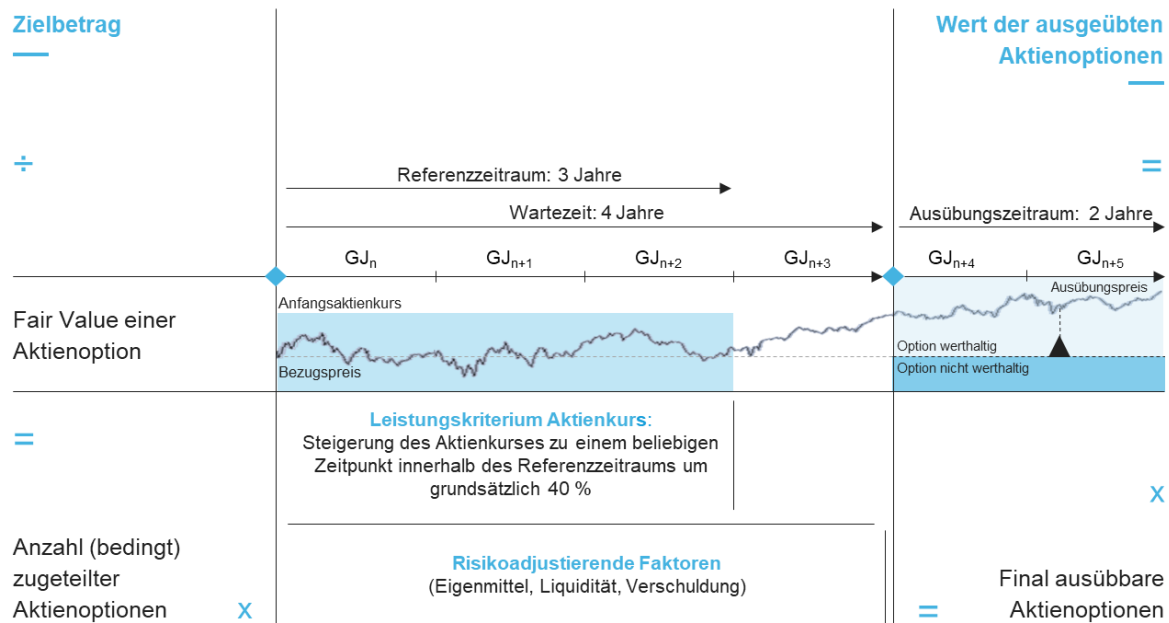


Abbildung 19 Schematische Darstellung des Aktienoptionsplans

Leistungskriterium Aktienkurs

Aus den Aktienoptionen können Bezugsrechte nur ausgeübt werden, wenn der Kurs der Aktie der flatexDEGIRO an einem Handelstag innerhalb des Zeitraums vom Zuteilungstag der Aktienoptionen bis zum Ablauf von drei Jahren nach dem Zuteilungstag („Referenzzeitraum“) um mindestens 40 % gestiegen ist. Maßgeblich für die Ausübung der Aktienoptionen, die nicht sofort, sondern erst nach Ablauf der Wartezeit erfolgen kann, bleibt der Ausübungspreis, sodass der Ausübungsgewinn (als Delta zwischen Bezugspreis und Ausübungspreis je Aktienoption) von der nachhaltigen Steigerung des Aktienkurses abhängt und somit eine entsprechende langfristige Anreizwirkung für den Vorstand sichergestellt ist.

Zur Ermittlung des Erreichens des Leistungskriteriums ist einerseits der Schlusskurs der Aktie der flatexDEGIRO im XETRA-Handel der Deutsche Börse AG (oder Nachfolgesystem) am Zuteilungstag der jeweiligen Aktienoption maßgeblich („Referenzkurs“) und andererseits ein Schlusskurs der Aktie der flatexDEGIRO im XETRA-Handel der Deutsche Börse AG (oder Nachfolgesystem), der während des Referenzzeitraums um mindestens 40 % über dem Referenzkurs liegt, sofern der Aufsichtsrat für die entsprechende Zuteilung kein anderes Ambitionsniveau festgelegt hat. Bezugsrechte und die entsprechenden Aktienoptionen, die während des Referenzzeitraums das Leistungskriterium nicht erreicht haben, erlöschen ohne Ausgleich oder anderweitige Entschädigung.

Risikoadjustierende Faktoren

Als weitere Leistungskriterien aus dem finanziellen Bereich werden die sog. risikoadjustierenden Faktoren in die Ermittlung der Zielerreichung des LTI einbezogen. Die Risikoadjustierung entspricht regulatorischen Anforderungen an die Vergütungsgestaltung in Finanzinstituten und beugt der Gefahr vor, durch das Vergütungssystem ungewollte Anreize zu setzen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen.

Die risikoadjustierenden Faktoren werden aus dem ambitionierten Risk-Appetite-Statement (RAS) der flatexDEGIRO abgeleitet, welches für einen längeren Zeitraum festgelegt ist und daher keinen

jährlichen Schwankungen unterliegt. Weitere Schwellenwerte leiten sich über das RAS hinaus aus den regulatorischen Anforderungen und den Anforderungen des Total Supervisory Review and Evaluation Process (SREP) ab. Die risikoadjustierenden Faktoren stellen zentrale, finanzielle Leistungskriterien dar, die zur Beurteilung der finanziellen Entwicklung und der Stabilität der Gesellschaft betrachtet werden. Sie bestehen aus den folgenden drei Kennzahlen:

– **Eigenmittel: Overall Capital Ratio (OCR)**

Prozentuales Verhältnis von Eigenmitteln (Tier-1-Kapital (Common Equity Tier 1 (CET1), Additional Tier 1 (AT1)), Tier-2-Kapital) zu risikogewichteten Aktiva (RWA, Risk-Weighted Assets)

– **Liquidität: Liquidity Coverage Ratio (LCR)**

Prozentuales Verhältnis von hochliquiden Aktiva zu den gesamten Netto-Liquiditätsabflüssen über einen Zeitraum von 30 Tagen

– **Verschuldung: Leverage Ratio (LR)**

Verhältnis von Tier-1-Kapital (CET1, AT1) zur Gesamtrisikoposition (Summe aller Vermögenswerte und außerbilanziellen Positionen)

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

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

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

Abbildung 20 Schwellwertmatrix für das Abschmelzen von Aktienoptionen

Möglichkeit zum Barausgleich

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

Herabsetzung oder Aufhebung der Bezugsrechte und Berücksichtigung negativer Erfolgsbeiträge

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

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

Zugeteilte langfristige variable Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2024

Im Geschäftsjahr 2024 wurden allen nach der Hauptversammlung im Vorstand aktiven Vorstandsmitgliedern der flatexDEGIRO AG im Rahmen des Vergütungssystems 2024 Aktienoptionen nach den gültigen Planbedingungen (bedingt) zugeteilt. Basis für die Ermittlung der Anzahl bildete der Zielbetrag, der durch den Fair Value pro Aktienoption am Tag der bedingten Zuteilung galt. Den Mitgliedern wurden die Aktienoptionen am 06. August 2024 (bedingt) zugeteilt. Herr Oliver Behrens

erhielt die bedingte Zuteilung infolge des unterjährigen Eintritts am 01. Oktober 2024 auf Basis eines gegenüber den anderen Vorstandsmitgliedern abweichenden Fair Values. Die genaue Ermittlung und Anzahl der (bedingt) zugeteilten Aktienoptionen pro Vorstandsmitglied werden in der folgenden Tabelle detailliert dargestellt:

Zuteilung 2024	Zielbetrag	Fair Value pro Aktienoption	Anzahl zugeteilter Aktienoptionen
Oliver Behrens ¹	187.501 €	4,83 €	38.820
Dr. Benon Janos	635.800 €	3,74 €	170.000
Stephan Simmang	635.800 €	3,74 €	170.000
Christiane Strubel	355.300 €	3,74 €	95.000

¹ Pro-rata Zuteilung durch unterjährigen Eintritt in den Vorstand. Fair Value zum Zeitpunkt 01. Oktober 2024

Abbildung 21 LTI Zuteilung 2024

Ausstehende Optionen und Ausübung aus vormals bestehenden Plänen der langfristigen variablen Vergütung

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine Aktienoptionen aus langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen ausgeübt. Es konnten noch keine Share Appreciation Rights ausgeübt werden. Der aktuelle Stand der (bedingt) zugeteilten sowie der noch ausübaren Aktienoptionen und Share Appreciation Rights werden in den folgenden Tabellen detailliert dargestellt:

Ausgeübte und ausstehende Optionen	Aktive Vorstandsmitglieder				Ehemalige Vorstandsmitglieder	
	Oliver Behrens	Dr. Benon Janos	Stephan Simmang	Christiane Strubel	Frank Niehage	Muhamad Chahrour
Am 1. Januar 2024 ausstehende Optionen						
Anzahl	-	-	-	-	-	40.000
durchschnittlicher Bezugspreis in €	-	-	-	-	-	3,20
Im Geschäftsjahr 2024 ausgeübte Optionen						
Anzahl	-	-	-	-	-	40.000
durchschnittlicher Bezugspreis in €	-	-	-	-	-	3,20
durchschnittlicher Ausübungspreis in €	-	-	-	-	-	9,76
Im Geschäftsjahr 2024 zugeteilte Optionen						
Anzahl	38.820	170.000	170.000	95.000	-	-
durchschnittlicher Bezugspreis in €	12,36	12,80	12,80	12,80	-	-
Im Geschäftsjahr 2024 verfallene Optionen						
Anzahl	-	-	-	-	-	-
durchschnittlicher Bezugspreis in €	-	-	-	-	-	-
Am 31. Dezember ausstehende Optionen						
Anzahl	38.820	170.000	170.000	95.000	-	-
durchschnittlicher Bezugspreis in €	12,36	12,80	12,80	12,80	-	-

Abbildung 22 Ausgeübte und ausstehende Optionen 2024 (AOP)

Zuteilte SARs in 2023	Aktive Vorstandsmitglieder				Ehemalige Vorstandsmitglieder	
	Oliver Behrens	Dr. Benon Janos	Stephan Simmang	Christiane Strubel	Frank Niehage	Muhamad Chahrour
Zuteilung von SAR aus Plan 2020 in € ¹	-	31.200,00	40.560,00	-	-	-

¹ Zuteilung erfolgte in 2023 mit Haltefrist 4 Jahre ab Zuteilung

Abbildung 23 Zugeteilte SARs in 2023

3.2.3 Vorbehaltsprüfung für den Gesamtbetrag der variablen Vergütung / Anpassungsvorbehalte

In Übereinstimmung mit den regulatorischen Vorgaben kann der Aufsichtsrat die variable Vergütung herabsetzen oder sogar entfallen lassen, wenn näher definierte regulatorische oder ökonomische Faktoren nicht erreicht werden. Bei seiner Entscheidung über eine eventuelle Anpassung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung 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 des Sanierungsplans definiert. Werden die dort definierten Quoten nicht erreicht, soll der Aufsichtsrat prüfen, inwieweit die variable Vergütung grundsätzlich entfallen gelassen werden kann.

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 Gesamtbetrag der variablen Vergütung in der vorgesehenen Höhe verteilt werden. Anderenfalls muss der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der nicht eingehaltenen Anforderungen den Gesamtbetrag der variablen Vergütung 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 der Leistungskriterien, die auf Konzernebene gemessen werden, 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. Im Geschäftsjahr 2024 wurde von keiner Anpassungsmöglichkeit Gebrauch gemacht.

3.2.4 Malus und Clawback Regelungen

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

Bei Vorliegen von negativen Erfolgsbeiträgen und insbesondere bei Vorliegen eines schweren Pflicht- oder Compliance-Verstoßes kann der Aufsichtsrat den STI nach pflichtgemäßem Ermessen bis auf null reduzieren. Abhängig von der Schwere des Verstoßes kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen die Aktienoptionen des LTI ganz oder teilweise ersatzlos entfallen lassen. („**Compliance Malus**“). Die Gesellschaft hat gegen ein Vorstandsmitglied einen Anspruch auf Rückzahlung eines Teils oder der gesamten gezahlten erfolgsabhängigen Vergütung, wenn sich nach Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung herausstellen sollte, dass der dem Anspruch auf die erfolgsabhängige Vergütung zugrunde liegende testierte und festgestellte Konzernabschluss oder eine Quartalsmeldung an die Deutsche Bundesbank in Bezug auf die Einhaltung der Schwellenwerte der risikoadjustierenden Faktoren objektiv fehlerhaft war und daher nachträglich korrigiert werden muss und unter Zugrundelegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses oder der korrigierten Quartalsmeldung kein oder ein geringerer Anspruch auf die erfolgsabhängige Vergütung entstanden wäre („**Performance Clawback**“). Ein Verschulden des Vorstandsmitglieds in Bezug auf die Notwendigkeit einer Korrektur des Konzernabschlusses oder einer Quartalsmeldung ist nicht erforderlich. Der Rückforderungsanspruch wird mit der Korrektur des Jahresabschlusses fällig. Er besteht auch dann, wenn das Mandat und/oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Fälligkeit des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist. Der Rückzahlungsanspruch besteht bis zum Ablauf von zwei Jahren nach Ausübung der entsprechenden Aktienoptionen. Der Rückforderungsanspruch besteht in Höhe der Differenz zwischen der ausgezahlten erfolgsabhängigen Vergütung und der erfolgsabhängigen Vergütung, die unter Zugrundelegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses hätte ausbezahlt werden müssen. Eine nachträgliche Korrektur des Konzernabschlusses führt keinesfalls zur Erhöhung des Anspruchs auf erfolgsabhängige Vergütung.

Im Geschäftsjahr 2024 erfolgte keine Rückforderung oder kompletter Entfall der variablen Vergütungsbestandteile.

3.2.5 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 2024 erhielt kein Vorstandsmitglied eine Vergütung für die Übernahme von Organfunktionen bei Unternehmen, die in der flatexDEGIRO Gruppe konsolidiert sind.

3.2.6 Altersversorgung

Die Vorstandsmitglieder erhalten keine betriebliche Altersversorgung.

3.2.7 Maximalvergütung und Begrenzung der variablen Vergütung (Obergrenze)

Die Gesellschaft versteht unter der Maximalvergütung die maximal erreichbare Vergütung eines Vorstandsmitglieds für ein Geschäftsjahr.

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. Durch die Maximalvergütung ist zudem die Auszahlung aus der langfristigen variablen Vergütung begrenzt.

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 9.500.000 EUR und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 7.500.000 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. Über die Einhaltung der Maximalvergütung wird berichtet, sobald alle Vergütungskomponenten (insbesondere die langfristige variable Vergütung) aus einem Geschäftsjahr gewährt oder geschuldet sind. Die Maximalvergütung wurde im Kalenderjahr 2024 eingehalten.

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

3.2.8 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Leistungen bei Antritt 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 Verdienstaufschlägen aufgrund des Wechsels zu flatexDEGIRO) individualvertraglich zugesagt werden. Der Aufsichtsrat kann anlässlich des Antritts der Vorstandstätigkeit einen Ausgleich für den Verfall von Leistungen des vorherigen Arbeitsgebers gewähren 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. Darüberhinausgehende Antrittsprämien sind nicht vorgesehen. Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine Antrittsprämien gezahlt.

Beendigung der Vorstandstätigkeit / Leaver-Bedingungen

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. Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit findet die geltende Abfindungsrichtlinie Anwendung. Dabei werden unter anderem grundsätzlich folgende Beendigungsfälle (sog. „Leaver-Cases“) unterschieden:

Die beiden Leaver-Cases umfassen zum einen „Good Leaver“ und zum anderen „Bad Leaver“. Als „Good Leaver“ gilt ein Vorstandsmitglied insbesondere, wenn seine Bestellung aufgrund der Befristung regulär endet oder vorzeitig aus einem vom Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Grund endet. Als „Bad Leaver“ gilt ein Vorstandsmitglied, wenn es sein Mandat ohne einen von der Gesellschaft zu vertretenden wichtigen Grund niederlegt oder seine Bestellung aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund vorzeitig endet.

Die genaue Ausgestaltung für den STI und LTI sind in der Abfindungsrichtlinie bzw. im geltenden Vergütungssystem detailliert dargelegt.

Die in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 im Rahmen der Beendigung ihrer Tätigkeit gewährten Leistungen an Hr. Niehage (und Hr. Chahrour) werden im Kapitel „Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder“ ausgewiesen. Im Geschäftsjahr 2024 wurden gemäß der geschlossenen Vorstandsverträge an Hr. Niehage eine Abgeltung für die noch verbleibende vertragliche Restlaufzeit gezahlt. Dieser Betrag deckt die Zeit zwischen dem 01. Mai 2024 und dem 31. Dezember 2024 ab. Für Hr. Chahrour wurde eine Karenzentschädigung gezahlt, um das ausgesprochene nachvertragliche Wettbewerbsverbot auszugleichen.

Change of Control

Für den Fall eines Kontrollwechsels bei der Gesellschaft kann einem Vorstandsmitglied das Recht eingeräumt werden, innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach dem Kontrollwechsel mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende sein Amt als Mitglied des Vorstands der Gesellschaft niederzulegen und den Vorstandsvertrag zu kündigen (Sonderkündigungsrecht), es sei denn, die Stellung des Vorstandsmitglieds bei der Gesellschaft wird durch den Kontrollwechsel nicht oder nur

unerheblich berührt. Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn ein Dritter unmittelbar oder mittelbar allein oder durch ihm gemäß § 30 WpÜG zuzurechnende Stimmrechtsanteile Kontrolle über die Gesellschaft im Sinne von § 29 Abs. 2 WpÜG erworben hat, mit der Gesellschaft als abhängigem Unternehmen ein Unternehmensvertrag im Sinne der §§ 291 ff. AktG abgeschlossen wird oder die Gesellschaft gemäß §§ 2 ff. UmwG mit einem anderen nicht konzernverbundenen Rechtsträger verschmolzen wird, es sei denn, der Unternehmenswert des anderen Rechtsträgers zum Zeitpunkt der Beschlussfassung der übertragenden Gesellschaft beträgt weniger als 50% des Unternehmenswertes der Gesellschaft.

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

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

jeweils für die Restlaufzeit des Vertrages, höchstens jedoch für zwei Jahre.

In Bezug auf den LTI kann das Vorstandsmitglied bei einem Kontrollwechsel unter den im Aktienoptionsplan definierten Voraussetzungen einen Anspruch auf Barabfindung haben. Ein solcher Anspruch auf die vorgenannte Barabfindung besteht im Fall eines Kontrollwechsels nach § 29 Abs. 2 WpÜG jedoch nur, wenn das Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitglieds im Laufe eines Zeitraums von maximal 6 Monaten nach Eintritt des Kontrollwechsels endet oder die flatexDEGIRO mit einer entsprechenden Beendigungsabsicht innerhalb der 6-Monats-Frist an das Vorstandsmitglied herantritt (vorbehaltlich eines Good Leaver Events, wobei für hiesige Zwecke auch die Ausübung eines im Zusammenhang mit dem Kontrollwechsel bestehenden Sonderkündigungsrechts durch das Vorstandsmitglied als Good Leaver Event gilt).

Im Geschäftsjahr 2024 wurden derartige Leistungen nicht gewährt.

Zudem ist aktuell in keinem Dienstvertrag der aktiven Vorstandsmitglieder eine Change of Control Regelung vorhanden.

4. Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024

Zum 31. Dezember 2024 besteht der Vorstand der flatexDEGIRO AG aus vier Mitgliedern. Vorsitzender des Vorstands (CEO) ist seit dem 01. Oktober 2024 Oliver Behrens. Des Weiteren besteht der Vorstand der flatexDEGIRO AG aus dem stellvertretenden Vorsitzenden und Chief Financial Officer (CFO, Deputy-CEO) Dr. Benon Janos (zusätzlich Co-CEO im Zeitraum vom 01. Mai 2024 bis 30. September 2024), dem Chief Technical Officer (CTO) Stephan Simmang (zusätzlich Co-CEO im Zeitraum vom 01. Mai 2024 bis 30. September 2024) und der Chief HR Officer (CHRO) Christiane Strubel.

Im Folgenden werden für die einzelnen Vorstandsmitglieder die Zielvergütung sowie die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG tabellarisch dargestellt.

4.1 Zielvergütung

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Zielvergütung der zum 31. Dezember 2024 aktiven Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 dar. Des Weiteren wird zur Verbesserung der Vergleichbarkeit ebenfalls die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 dargestellt. Die Zielvergütung umfasst die für das Geschäftsjahr (bedingt) zugeteilte Vergütung, die im Falle einer Zielerreichung von 100 % gewährt wird.

Die Veränderung der Zielgesamtvergütung von Herrn Dr. Janos und Herrn Simmang im Vergleich zum Vorjahr ist durch die Übernahme der Co-CEO Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 sowie weiterer Anpassungserfordernisse bedingt. Nach dem Austritt des vormaligen Vorstandsvorsitzenden Herrn Frank Niehage haben Herr Dr. Janos und Herr Simmang für den Zeitraum 01. Mai 2024 bis 30. September 2024 als Co-CEO die Rolle des Vorstandsvorsitz der flatexDEGIRO AG – über ihre bereits bestehenden Aufgaben hinaus – übernommen. Für die Übernahme der Co-CEO-Tätigkeit wurde für diesen Zeitraum ein finanzieller Ausgleich geschaffen. Darüber hinaus wurde nach der Erstbestellung von Herrn Dr. Janos und Herrn Simmang im Jahr 2023 zunächst die Vergütungshöhe und -struktur im Vergleich zu ihren vorherigen Positionen im Unternehmen nicht vollständig auf die neue Rolle angepasst. Um eine Angleichung der Vergütung der Vorstandsmitglieder insbesondere mit vergleichbaren Positionen im Markt und damit eine wettbewerbsfähige Vergütung sicherzustellen, wurde diese für das Geschäftsjahr 2024 erstmalig angepasst. Zudem wurde im Geschäftsjahr 2023 nur ein geringer Betrag als LTI zugeteilt, da die bis dato aufgelegten LTI-Pläne nahezu ausgeschöpft waren. Eine erstmalige ordentliche LTI-Zuteilung, welche auch das Ausbleiben der LTI-Zuteilung im Geschäftsjahr 2023 kompensiert, erfolgte dann im Geschäftsjahr 2024 unter Beachtung der im Vergütungssystem vorgesehenen Vergütungsstruktur. Darüber hinaus wurde vor dem Hintergrund des stetig wachsenden Verantwortungsumfangs des Vorstands bedingt durch den nachhaltigen Wachstumskurs der flatexDEGIRO AG und der im Geschäftsjahr 2024 vollzogenen Umstrukturierung des Vorstands die Anforderung an die einzelnen Vorstandsmitglieder deutlich erhöht. Der Aufsichtsrat hat bei der Überprüfung der Angemessenheit und Marktüblichkeit diese Faktoren im Rahmen der Anpassung und Festsetzung der Vergütung berücksichtigt, sowie auch einen Marktvergleich herangezogen, um die Zielgesamtvergütung insbesondere im Vergleich zu Finanzinstituten und Unternehmen ähnlicher Größe und Komplexität zu überprüfen.

Zielvergütung	Oliver Behrens (Chief Executive Officer) ¹		Dr. Benon Janos (Deputy-CEO, Chief Financial Officer, Co-CEO (vom 01.05.2024-30.09.2024))	
	2024	2023	2024	2023
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €
Grundvergütung	188	-	571	300
Nebenleistungen	5	-	19	20
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	192	-	590	320
Short Term Incentive (STI)	94	-	233	325
Long Term Incentive (LTI)	188	-	636	31
Summe erfolgsabhängige Vergütung	281	-	869	356
Zielgesamtvergütung	474	-	1.458	676

¹ Pro-rata Vergütung durch unterjährigen Eintritt in den Vorstand.

Abbildung 24 Zielvergütung 2024 – Oliver Behrens und Dr. Benon Janos

Zielvergütung	Stephan Simmang (Chief Technical Officer, Co-CEO (vom 01.05.2024-30.09.2024))		Christiane Strubel (Chief HR Officer) ²	
	2024	2023	2024	2023
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €
Grundvergütung	571	293	350	-
Nebenleistungen	8	10	69	-
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	579	303	419	-
Short Term Incentive (STI)	199	225	132	-
Long Term Incentive (LTI)	636	41	355	-
Summe erfolgsabhängige Vergütung	834	266	488	-
Zielgesamtvergütung	1.414	569	906	-

² Beginn der Vorstandstätigkeit am 01.01.2024. Nebenleistungen enthalten u.a. Kindergartenzuschüsse.

Abbildung 25 Zielvergütung 2024 – Stephan Simmang und Christiane Strubel

4.2 Gewährte und geschuldete Vergütung

Im Folgenden wird die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024 gemäß § 162 AktG dargestellt. Anders als noch im Vorjahr wird im Folgenden die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß der Erdienungslogik offengelegt. Der individuelle Vergütungsausweis wurde bisher in Form der Vergütung in einem Geschäftsjahr („Zuflusslogik“) ausgewiesen (bzw. für den LTI: Fair Value am Tag der (bedingten) Zuteilung von Optionen/SAR). Nun wird die Vergütung, die einem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr erhalten hat („Erdienungslogik“), ausgewiesen. Der Ausweis umfasst dabei alle Vergütungsbestandteile, die mit Ablauf des Geschäftsjahres erdient sind. Dies beinhaltet alle Vergütungsbestandteile, deren Leistungserbringung vollständig erfolgt ist bzw. für deren Leistungskriterien die Performancemessung mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 endet, auch wenn die Auszahlung erst im Geschäftsjahr 2025 erfolgt. Dies ermöglicht eine bessere Überprüfbarkeit des Pay for Performance Zusammenhangs aufgrund des Gleichklangs mit dem Ausweis der Geschäftsergebnisse, insbesondere in der kurzfristigen variablen Vergütung (STI).

In Anbetracht dessen, dass Herr Behrens im Jahr 2024 in den Vorstand eingetreten ist, hat der Aufsichtsrat entschieden, von seiner Möglichkeit im Vergütungssystem Gebrauch zu machen, außergewöhnlichen unterjährigen Entwicklungen Rechnung zu tragen. Oliver Behrens hat seine langjährige Erfahrung in der europäischen Finanzindustrie mit Bezug zum Brokerage und sein herausragendes Netzwerk im internationalen Finanzbereich und der Politik bereits in den ersten Monaten seiner Amtszeit in seiner führenden Rolle bei flatexDEGIRO bestmöglich zum Wohl der Gesellschaft eingesetzt. Durch seine herausragende Branchenerfahrung und seinen starken, auf Teamplay ausgerichteten Führungsstil hat er sowohl operativ als auch organisatorisch von Beginn seiner Tätigkeit an sofort maßgeblichen, positiven Einfluss auf die Performance der Gesellschaft genommen, so dass sich die Ergebnisse insbesondere zum Ende des Jahres 2024 nochmals deutlich gesteigert haben und das Jahr 2024 mit einem Rekordergebnis abgeschlossen werden konnte. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat die rechnerische Zielerreichung um ca. 12 % angepasst, um der außerordentlichen Leistung von Herrn Behrens im Jahr 2024 Rechnung zu tragen. Der Aufsichtsrat hält die festgesetzte Höhe des Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2024 für angemessen.

Für Herrn Janos und Herrn Simmang ist in der gewährten und geschuldeten Vergütung die zusätzliche Vergütung für die Übernahme der Co-CEO-Tätigkeit sowie die im Kapitel Zielvergütung erläuterte Vergütungsanpassung für das Geschäftsjahr 2024 berücksichtigt.

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2024	Oliver Behrens (Chief Executive Officer) ¹			Dr. Benon Janos (Deputy-CEO, Chief Financial Officer, Co-CEO (vom 01.05.2024-30.09.2024))		
	2024		2023	2024		2023
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	188	50%	-	571	59%	300
Nebenleistungen	5	1%	-	19	2%	20
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	192		-	590		320
Short Term Incentive (STI)	185	49%	-	375	39%	400
Long Term Incentive (LTI)	-	0%	-	-	0%	-
Summe erfolgsabhängige Vergütung	185		-	375		400
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	377	100%	-	965	100%	720

¹ Pro-rata Vergütung durch unterjährigen Eintritt in den Vorstand.

Abbildung 26 Gewährte und geschuldete Vergütung 2024 – Oliver Behrens und Dr. Benon Janos

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2024	Stephan Simmang (Chief Technical Officer, Co-CEO (vom 01.05.2024-30.09.2024))			Christiane Strubel (Chief HR Officer) ¹		
	2024		2023	2024		2023
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	571	67%	293	350	58%	-
Nebenleistungen	8	1%	10	69	11%	-
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	579		303	419		-
Short Term Incentive (STI)	275	32%	200	185	31%	-
Long Term Incentive (LTI)	-	0%	-	-	0%	-
Summe erfolgsabhängige Vergütung	275		200	185		-
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	854	100%	503	604	100%	-

¹ Beginn der Vorstandstätigkeit am 01.01.2024. Nebenleistungen enthalten u.a. Kindergartenzuschüsse.

Abbildung 27 Gewährte und geschuldete Vergütung 2024 – Stephan Simmang und Christiane Strubel

Hinweis: Die gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG umfasst nur die im Geschäftsjahr tatsächlich ausgezahlten Vergütungsbestandteile. Im Geschäftsjahr 2024 erfolgte keine Auszahlung aus dem LTI-Programm. Der für das Geschäftsjahr 2024 zugesagt LTI ist in Abschnitt 4.1 Zielvergütung beschrieben.

4.3 Vergütung ehemaliger Vorstandmitglieder

Herr Frank Niehage hat sein Amt als Vorstandsvorsitzender der flatexDEGIRO AG mit Wirkung zum 30. April 2024 niedergelegt. Gemäß den bestehenden Regelungen im geschlossenen Aufhebungsvertrag erhält Frank Niehage eine ratierliche Bonuszahlung für die Monate Januar 2024 bis April 2024. Herr Muhamad Said Chahrour hat sein Amt als Vorstand der flatexDEGIRO AG zum 28. Juli 2023 niedergelegt.

Die nachfolgende Tabelle enthält die im Geschäftsjahr 2024 jedem einzelnen früheren Vorstandsmitglied von flatexDEGIRO AG, das innerhalb der letzten zehn Jahre aus dem Vorstand ausgeschieden ist, gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG:

**Gewährte und geschuldete Vergütung
gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2024**

	Frank Niehage ¹			Muhamad Chahrour ²		
	2024		2023	2024		2023
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	250	23%	500	-	0%	175
Nebenleistungen	7	1%	24	-	0%	15
Abfindung	-	0%	-	-	0%	-
Abgeltung der Restlaufzeit ³	500	46%	-	-	0%	-
Karenzentschädigung ⁴	-	0%	-	60	19%	-
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	757		524	60		190
Short Term Incentive (STI)	333	31%	800	-	0%	400
Long Term Incentive (LTI)	-	0%	13.482	262	81%	8.284
Summe erfolgsabhängige Vergütung	333		14.282	262		8.684
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	1.091	100%	14.806	322	100%	8.874

¹ Pro-rata Auszahlung durch unterjährigen Austritt aus dem Unternehmen. Das Vorstandsmandat wurde zum 30.04.2024 niedergelegt

² Austritt aus dem Unternehmen zum 31.12.2023 mit anschließender Zahlung einer Karenzentschädigung bis 30.06.2024

³ Weiterzahlung der bestehenden Vergütung

⁴ Für nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Abbildung 28 Gewährte und geschuldete Vergütung 2024 – Frank Niehage und Muhamad Chahrour

II. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Nachfolgend werden die Vergütungsregelungen und das Vergütungssystem des Aufsichtsrats sowie die konkrete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 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- EUR. Anstelle dieser festen Vergütung nach dem vorstehenden Satz 1 erhält der/die Vorsitzende des Aufsichtsrats eine jährliche feste Vergütung von 120.000 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 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.

Zusammenfassend können die Vergütungshöhen der folgenden Tabelle entnommen werden:

Vergütung des Aufsichtsrats		
	Allgemein	Prüfungsausschuss
Vorsitz	120 Tsd. €	30 Tsd. €
Mitglied	60 Tsd. €	-

Abbildung 29 Vergütung des Aufsichtsrats

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 Abbildung 29 dargestellte gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG stellt alle Zahlungen dar, welche für das Geschäftsjahr 2024 erdient wurden. Beratungs- und Vermittlungsleistungen sowie andere persönliche Leistungen wurden durch Mitglieder des Aufsichtsrats auch im Jahr 2024 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 für das Geschäftsjahr 2024

Der Aufsichtsrat der flatexDEGIRO AG besteht zum 31. Dezember 2024 aus fünf Mitgliedern. Gleichbleibend zum Vorjahr ist Martin Korbmacher der Vorsitzende des Aufsichtsrats, Stefan Müller ist stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats und Aygül Özkan sowie Britta Lehfeldt sind Mitglieder des Aufsichtsrats. Bernd Förtsch trat dem Aufsichtsrat zum 04. Juni 2024 im Zuge der Hauptversammlung bei, während Herbert Seuling sein Mandat zum 04. Juni 2024 niederlegte.

Wie auch bei der Vergütungsberichterstattung für die Vorstände der flatexDEGIRO AG wird die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG nach der „Erdienungslogik“ ausgewiesen. In der nachfolgenden Tabelle ist die Vergütung aller Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 tabellarisch dargestellt:

Gewährte und geschuldete Vergütung
gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2024

	Feste Grundvergütung			Ausschussvergütung			Gesamtvergütung	
	2024		2023	2024		2023	2024	2023
	in Tsd. €	in %		in Tsd. €	in %		in Tsd. €	in Tsd. €
Martin Korbmacher (Vorsitz)	120	100%	120	0	0%	0	120	120
Stefan Müller (stellv. Vorsitz)	60	100%	60	0	0%	0	60	60
Bernd Förtsch ¹ (seit 04. Juni 2024)	35	100%	0	0	0%	0	35	0
Britta Lehfeldt ²	60	78%	35	17	22%	0	77	35
Aygül Özkan	60	100%	60	0	0%	0	60	60
Herbert Seuling (bis 04. Juni 2024)	25	67%	60	13	33%	30	38	90
Gesamtvergütung	360	-	335	30	-	30	390	365

¹ Pro-rata Auszahlung durch unterjährigen Eintritt in den Aufsichtsrat.

² Pro-rata Auszahlung durch unterjährige Übernahme des Vorsitzes des Prüfungsausschusses ab dem 04. Juni 2024.

Abbildung 30 Gewährte und geschuldete Vergütung 2024 – Aufsichtsrat

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 geeignete 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 Gruppenkomponente gilt grundsätzlich für die Stufen Analyst, Associate und Manager. Als Bemessungsgrundlage der Gruppenkomponente dient das individuelle Monatsgehalt, multipliziert mit einem Faktor in Abhängigkeit des Unternehmensergebnisses. Der Multiplikator für die

Gruppenkomponente lag die letzten Jahre unter 1,0.

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 die 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.

Die Vergütungsstrukturen sind so gestaltet, dass der langfristige Erfolg der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der flatexDEGIRO AG 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. Zudem sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ab dem Level Director grundsätzlich dazu berechtigt am Long-Term-Incentive (LTI) Plan bzw. Aktienoptionsplan 2024 der flatexDEGIRO Gruppe teilzunehmen, der ebenfalls an der langfristigen Ausrichtung des Unternehmenserfolgs orientiert ist.

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, Technik-Leasing, monatliche Essensgutscheine bzw. Wertguthaben, Jubiläumsgutscheine etc.. Im Übrigen steht die Altersvorsorgepolitik (Direktversicherung) mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und langfristigen Interessen des Konzerns im Einklang.

IV. Vergleichende Darstellung der Ertrags- und Vergütungsentwicklung

In der folgenden Tabelle werden die Ertragsentwicklung der flatexDEGIRO AG, die jährliche Veränderung der Vergütung der aktiven und ehemaligen 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 zu den Vorjahren abgebildet.

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 wird das für die Zielerreichung maßgebliche finanzielle Leistungskriterium des Konzernabschlusses nach IFRS dargestellt (Umsatz) da die einschlägige Leistungskriterien nach dem für das Geschäftsjahr 2024 geltende Vergütungssystem darstellen.

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 des Vorjahres angegeben, um die relativen Veränderungen besser einordnen zu können.

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.

Vergleichende Darstellung

Zugehörigkeit		2024	2023	Veränderung 2024/2023	Veränderung 2023/2022	Veränderung 2022/2021
Aktive Vorstandsmitglieder		in Tsd. €	in Tsd. €			
Oliver Behrens ¹	seit 01. Oktober 2024	377	-	-	-	-
Dr. Benon Janos	seit 01. Januar 2023	965	720	34%	-	-
Stephan Simmang	seit 01. Januar 2023	854	503	70%	-	-
Christiane Strubel	seit 01. Januar 2024	604	-	-	-	-
Ehemalige Mitglieder des Vorstands						
Frank Niehage ²	bis 30. April 2024	1.091	14.806	-93%	873%	1%
Muhamad Chahrour	bis 28. Juli 2023	322	8.874	-96%	832%	19%
Aufsichtsratsmitglieder						
Martin Korbmacher	seit 01. Oktober 2014	120	120	0%	-	-
Stefan Müller	seit 01. Februar 2017	60	60	0%	-	-
Bernd Förtsch ³	seit 04. Juni 2024	35	-	-	-	-
Britta Lehfeldt	seit 01. Juni 2023	77	35	121%	-	-
Aygül Özkan	seit 01. Mai 2022	60	60	0%	-	-
Herbert Seuling ⁴	bis 04. Juni 2024	38	90	-58%	-	-
Ertragsentwicklung						
Jahresüberschuss		112	72	55%	-32%	106%
Umsatz		480	391	23%	-4%	-3%
Vergütung der Belegschaft		in Tsd. €	in Tsd. €			
Durchschnittliche Vergütung		71	71	1%	-	-

¹ Pro-rata Auszahlung durch unterjährigen Eintritt aus dem Unternehmen.² Pro-rata Auszahlung durch unterjährigen Austritt aus dem Unternehmen.³ Pro-rata Auszahlung durch unterjährigen Eintritt in den Aufsichtsrat.⁴ Pro-rata Auszahlung durch unterjährigen Austritt aus dem Aufsichtsrat.

Abbildung 31 Vergleichende Darstellung – Vorstand

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Vergütung der Belegschaft nach Level separiert. Die Darstellung erfolgt ab 2021, dem Jahr der Listung im SDAX.

Vergleichende Darstellung

	2024	2023	Veränderung 2024/2023	2022	Veränderung 2023/2022	2021	Veränderung 2022/2021
Vergütung der Belegschaft	in Tsd. €	in Tsd. €		in Tsd. €		in Tsd. €	
Analyst/Associate/Manager	58	60	-4,70%	58	3,42%	54	8,79%
Director	100	97	3,42%	95	2,57%	86	10,48%
Executive Director	155	159	-2,58%	155	2,66%	179	-13,39%
Managing Director ¹	248	269	-7,65%	-	-	-	-

¹ Ab 2023 getrennte Darstellung der Level Managing Director und Executive Director

Abbildung 32 Vergleichende Darstellung – Vergütung Belegschaft

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der flatexDEGIRO AG im Vergleich.....	8
Abbildung 2 Grundsätze der Vergütung.....	11
Abbildung 3 STI Systematik	12
Abbildung 4 Zielerreichungskurve Umsatz.....	14
Abbildung 5 Zielerreichungskurve Konzernergebnis.....	14
Abbildung 6 Zielerreichungskurve Kundenwachstum.....	15
Abbildung 7 Ziel- und Schwellenwerte finanzielle Leistungskriterien	15
Abbildung 8 Gewichtung und Gesamtzielerreichung finanzielle Leistungskriterien 2024	15
Abbildung 9 Leistungskriterien Commercial - Oliver Behrens	16
Abbildung 10 Leistungskriterien Commercial – Dr. Benon Janos	16
Abbildung 11 Leistungskriterien Commercial – Stephan Simmang.....	17
Abbildung 12 Leistungskriterien Commercial – Christiane Strubel	17
Abbildung 13 Nachhaltigkeit/General Goals – Oliver Behrens	18
Abbildung 14 Nachhaltigkeit/General Goals – Dr. Benon Janos	19
Abbildung 15 Nachhaltigkeit/General Goals – Stephan Simmang	19
Abbildung 16 Nachhaltigkeit/General Goals – Christiane Strubel	20
Abbildung 17 Gesamtzielerreichung und Auszahlung STI 2024	21
Abbildung 18 Gesamtzielerreichung und Auszahlung STI 2023	21
Abbildung 19 Schematische Darstellung des Aktienoptionsplans	23
Abbildung 20 Schwellenwertmatrix für das Abschmelzen von Aktienoptionen.....	25
Abbildung 21 LTI Zuteilung 2024.....	26
Abbildung 22 Ausgeübte und ausstehende Optionen 2024 (AOP)	26
Abbildung 23 Zuteilte SARs in 2023.....	26
Abbildung 24 Zielvergütung 2024 – Oliver Behrens und Dr. Benon Janos.....	32
Abbildung 25 Zielvergütung 2024 – Stephan Simmang und Christiane Strubel	33
Abbildung 26 Gewährte und geschuldete Vergütung 2024 – Oliver Behrens und Dr. Benon Janos	34
Abbildung 27 Gewährte und geschuldete Vergütung 2024 – Stephan Simmang und Christiane Strubel	34
Abbildung 28 Gewährte und geschuldete Vergütung 2024 – Frank Niehage und Muhamad Chahrour	35
Abbildung 29 Vergütung des Aufsichtsrats	36
Abbildung 30 Gewährte und geschuldete Vergütung 2024 – Aufsichtsrat.....	37
Abbildung 31 Vergleichende Darstellung – Vorstand	41
Abbildung 32 Vergleichende Darstellung – Vergütung Belegschaft	41

Glossar

lfd. Nr.	Begriff/ Abk.	Erklärung
1	AktG	Aktiengesetz
2	AOP	Aktienoptionsplan
3	BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen
4	DCGK	Deutscher Corporate Governance Kodex
5	EBT	Earnings Before Taxes, d.h. Vorsteuergewinn
6	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)
7	GRUPA	gemeinsamer Risiko- und Prüfungsausschuss
8	IVV / InstitutsVergV	Institutsvergütungsverordnung
9	KPI	Key Performance Indicators – wichtige betriebswirtschaftliche Leistungskennzahlen
10	KWG	Kreditwesengesetz
11	LCR	Liquidity Coverage Ratio – Liquiditätsdeckungsquote
12	LTI	Long Term Incentive – Langzeitanreiz-System, insbesondere für Führungskräfte
13	OCR	Overall Capital Ratio – Gesamtkapitalquote
14	RoTE	Return on Tangible Equity – Eigenkapitalrendite
15	SAR	Stock Appreciation Right – Aktienkurssteigerungsrechte / fiktive Aktienoptionen
16	STI	Short Term Incentive – hier Bonus für das vergangene Geschäftsjahr
17	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 für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 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 beigegeführten 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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 (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) 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.

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigelegt, „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2024.

Frankfurt am Main, den 14. März 2025

Baker Tilly GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
(Düsseldorf)

Prof. Dr. Thomas Edenhofer
Wirtschaftsprüfer

Sandra Köhler
Wirtschaftsprüferin