

flatEX=DEGIRO

Vergütungsbericht

GJ | 2025



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 2025	4
1.1 Geschäftsverlauf 2025	4
1.2 Votum der Hauptversammlung 2025 (Say on Pay 2025).....	6
2 VERGÜTUNGSSYSTEM 2025 IM ÜBERBLICK	6
2.1 Grundsätze der Vergütung des Vorstands.....	8
2.2 Vergütungs-Governance.....	9
3 DAS VERGÜTUNGSJAHR 2025 IM DETAIL	12
3.1 Feste (erfolgsunabhängige) Vergütungsbestandteile.....	12
3.2 Variable (erfolgsabhängige) Vergütungsbestandteile	12
4 VERGÜTUNG DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025	32
4.1 Zielvergütung	32
4.2 Gewährte und geschuldete Vergütung.....	33
4.3 Vergütung ehemaliger Vorstandmitglieder.....	35
4.4 Einhaltung der Maximalvergütung.....	35
5 AUSBLICK VORSTANDSVERGÜTUNGS-SYSTEM 2026	36
II. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder	38
1 VERGÜTUNGSREGELUNGEN UND -SYSTEM	38
2 VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025.....	39
III. Vergütung der Mitarbeiter	41
1 FIXE VERGÜTUNG	41
2 VARIABLE VERGÜTUNG	41
3 ZUSATZLEISTUNGEN (BENEFITS).....	42
IV. Vergleichende Darstellung der Ertrags- und Vergütungsentwicklung	43
Abbildungsverzeichnis	45
Glossar	46
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG	1

Einleitung

Der Vergütungsbericht der flatexDEGIRO SE (im Folgenden „flatexDEGIRO“) für das Geschäftsjahr 2025 enthält detaillierte Informationen zur Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie der Mitarbeitenden der flatexDEGIRO.

Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat

In den Abschnitten zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats werden nach einem kurzen Rückblick auf das vergangene Geschäftsjahr 2025 die wesentlichen im Geschäftsjahr getroffenen Vergütungsentscheidungen beschrieben. Anschließend wird das im Geschäftsjahr 2025 zur Anwendung gekommene Vergütungssystem der jeweiligen Organe erläutert sowie über die Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 im Detail berichtet. Abschließend wird ein Ausblick auf das überarbeitete Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder gegeben, welches der Hauptversammlung 2026 zur Abstimmung vorgelegt wird.

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).

Vergütungsbericht für die Mitarbeiter¹

In dem Abschnitt „III. Vergütung der Mitarbeiter“ werden Informationen über das Vergütungssystem und die Vergütungsstrukturen für die Mitarbeiter der flatexDEGIRO offengelegt. Der Bericht stellt das Vergütungsrahmenwerk des Konzerns dar und erläutert die Entscheidungen über die variable Vergütung für das Jahr 2025.

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 2025

1.1 Geschäftsverlauf 2025

flatexDEGIRO hat im Jahr 2025 seine positive Geschäftsentwicklung fortgesetzt. Sowohl bei der Kundengewinnung als auch bei der Handelsaktivität wurden gegenüber dem Vorjahr erneut Zuwächse erzielt.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden über 75 Millionen Transaktionen abgewickelt – im Vergleich zu über 63 Millionen Transaktionen im Jahr 2024. Das Kundenwachstum lag bei 13 % gegenüber dem Vorjahr auf rund 3,5 Millionen Kunden. Im Jahr 2025 konnten bei den drei Marken von flatexDEGIRO – flatex, DEGIRO und ViTrade – zusammen fast 450.000 Neukunden gewonnen werden.

flatexDEGIRO festigte damit seine Position als eine der führenden Plattformen für den Vermögensaufbau in Europa und profitierte von der erfolgreichen Umsetzung strategischer Initiativen und der damit verbundenen Erweiterung ihrer Produktpalette.

Der Geschäftsverlauf war geprägt von der konsequenten Umsetzung strategischer Prioritäten: Fortsetzung des profitablen Wachstums, Steigerung der operativen Effizienz und Ausbau des Produktportfolios; insbesondere in den Bereichen Krypto und Wertpapierleihe. Im Februar 2025 wurden die Ziele für die kommenden Jahre vorgestellt: Bis 2027 soll der Umsatz im Vergleich zum Geschäftsjahr 2024 um rund

ein Drittel auf etwa 650 Millionen Euro und das Konzernergebnis um rund 75 % auf etwa 200 Millionen Euro steigen.

Das Krypto-Angebot wurde im Laufe des Jahres 2025 sukzessive in den wesentlichen Märkten ausgerollt. Zum Jahresende 2025 boten die beiden Marken flatex und DEGIRO bereits mehr als 3 Millionen Kunden Zugang zum Kryptohandel. Im Oktober 2025 startete flatexDEGIRO darüber hinaus ihr Wertpapierleihe-Programm in den Niederlanden und Spanien und erreichte damit einen wichtigen Meilenstein bei der Demokratisierung des Zugangs zu Finanzinstrumenten, die traditionell institutionellen Anlegern vorbehalten waren.

Die Kapitalmärkte zeigten sich im Handelsjahr 2025 volatil, beeinflusst durch geopolitische Spannungen, Zinsänderungen und Diskussionen um globale Zölle. Nach einem Höhepunkt der Unsicherheit im April stabilisierten sich die Märkte jedoch. Insgesamt führte die positive Marktstimmung zu einer erhöhten Handelsaktivität bei Privatanlegern.

Der Zins der Europäischen Zentralbank (EZB) auf Einlagefazilitäten sank in 2025 von anfänglich 3,00 Prozent in vier Schritten von jeweils 25 Basispunkten auf 2,00 Prozent zum Ende des zweiten Quartals und verharrte im weiteren Jahresverlauf auf diesem Niveau. Die Zinserträge von flatexDEGIRO reduzierten sich, trotz des rückläufigen Zinsumfelds, nur leicht. Eine höhere durchschnittliche Inanspruchnahme von Wertpapierkrediten sowie deutlich gestiegene Kundeneinlagen wirkten dem Rückgang entgegen.

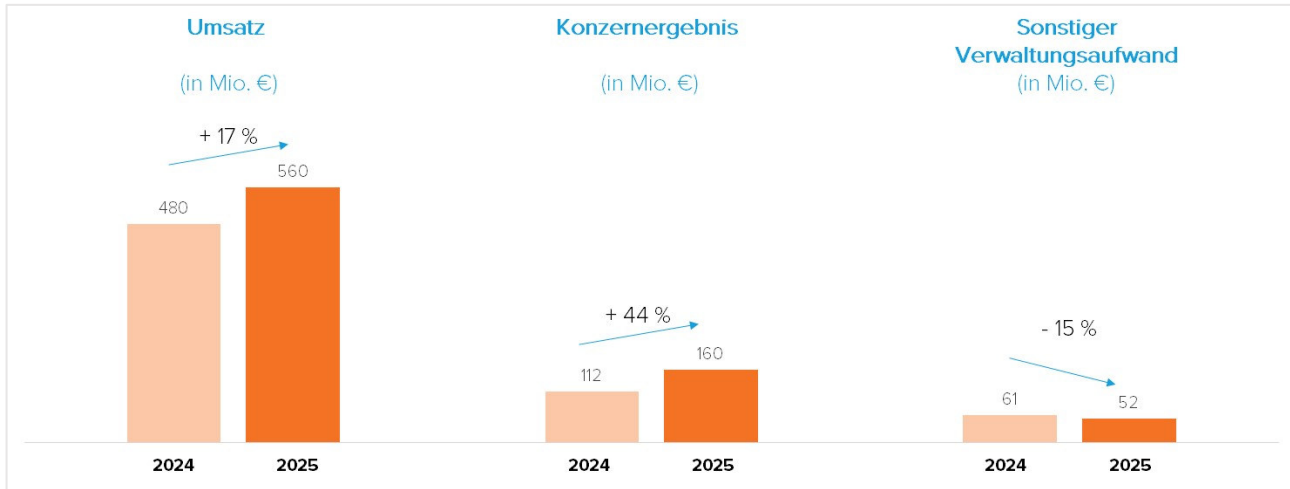


Abbildung 1 Entwicklung der finanziellen Leistungskriterien 2024 vs. 2025

Kostenseitig lag 2025 ein besonderer Fokus auf der erfolgreichen Reduzierung der anderen Verwaltungsaufwendungen, die gegenüber dem Vorjahr (2024: 61 Millionen Euro) deutlich um rund 9 Millionen Euro zurück gingen.

Die Ziele für die Festlegung der kurzfristigen variablen Vergütung (Short Term Incentive, STI) für das Geschäftsjahr 2025 setzen sich erneut aus drei Zielbereichen zusammen.

1. Finanzielle Ziele
2. ESG-Ziele und
3. Individuelle Ziele je Vorstandsmitglied.

Für die Zielkategorie der finanziellen Ziele wurden im vergangenen Geschäftsjahr 2025 durch den Aufsichtsrat als Leistungskriterien das Umsatzwachstum, das Konzernergebnis sowie der sonstige Verwaltungsaufwand gewählt. Für die ESG-Ziele wurden die Leistungskriterien der CO₂-Intensität, die Mitarbeiterzufriedenheit sowie externe ESG-Ratings herangezogen.

Nach einer deutlichen Umsatzsteigerung im Jahr 2025, konnte dieser erneut um 17 % gesteigert werden und beträgt für das Geschäftsjahr 2025 560 Mio. EUR. Ebenso erfreulich entwickelte sich das Konzernergebnis auf 160 Mio. EUR. Der Sonstige Verwaltungsaufwand konnte ebenso von 61 Mio. EUR im Jahr 2024 auf 52 Mio. EUR im Jahr 2025 reduziert werden. Somit ergibt sich für die finanziellen Ziele eine Zielerreichung von 186 %.

Auch bezüglich der ESG-Kriterien konnten alle drei Ziele erfüllt werden, die Zielerreichung liegt zwischen 170 % und 200 %. Somit ergibt sich für die ESG-Kriterien eine Zielerreichung von 193%.

Die Vorstandsmitglieder trugen auch im Jahr 2025 maßgeblich zur positiven Geschäftsentwicklung bei, sodass die für das Geschäftsjahr 2025 gesetzten individuellen Ziele im Schnitt erfüllt wurden und die Zielerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder zwischen 100 % und 145 % liegt. Des Weiteren wurde der divisionale Faktor unter Berücksichtigung der ressortspezifischen Beiträge zu den Gesamtzielen bei drei Vorständen auf 1,0 gesetzt. Der Beitrag des CEO-Ressorts wurde mit 1,2 festgesetzt.



Abbildung 2 Durchschnittliche Gesamtzieelerreichung der Vorstandsmitglieder im STI

Abbildung 2 stellt die durchschnittliche Gesamtzieelerreichung der Vorstandsmitglieder im STI über alle der genannten Zielkategorien dar.

Für die Bemessung der aktuellen im Jahr 2025 gewährten langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive, LTI) wurden durch den Aufsichtsrat als Leistungskriterien die Steigerung des Aktienkurses sowie die risikoadjustierenden Faktoren festgelegt. Diese Bemessungsgrundlage ergibt sich aus den Planbedingungen des zugrundeliegenden LTI-Programms. Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 endete der vierjährige Referenzzeitraum des virtuellen Aktienoptionsplans 2020 (SARs Programm 2020). Gemäß den Regelungen des SARs Programms 2020 können zuteilungsreife Optionen jederzeit nach Ende der Haltefrist ausgeübt werden, sofern der Begünstigte einen entsprechenden Auszahlungsantrag einreicht. Sofern Vorstände im Jahr 2025 SARs ausgeübt haben, wird dies im Abschnitt „Gewährte und geschuldete Vergütung“ dargestellt.

Eine ausführliche Beschreibung der Leistungskriterien, der Zielerreichungen sowie der daraus resultierenden Auszahlungsbeträge befindet sich im Kapitel „Das Vergütungsjahr 2025 im Detail“.

1.2 Votum der Hauptversammlung 2025 (Say on Pay 2025)

Der Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2024 wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt, durch den Abschlussprüfer geprüft und der Hauptversammlung am 2. Juni 2025 zur Billigung vorgelegt. Nach einer deutlichen Erhöhung der Transparenz und Berücksichtigung des kritischen Feedbacks aus der vorhergehenden Hauptversammlungssaison hat die Hauptversammlung den Vergütungsbericht mit einer Zustimmungquote von 88,58 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Des Weiteren wurde das überarbeitete Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder („**Vergütungssystem 2025**“) der Hauptversammlung vorgelegt und mit einer Zustimmungquote von 88,79 % der Stimmen ebenfalls gebilligt.

Das Vergütungssystem 2025 umfasst eine verbesserte Systematik bezüglich der Festsetzung der Leistungskriterien innerhalb des STI sowie die Sicherstellung der regulatorisch geforderten dreijährigen Bemessungsgrundlage. Darüber hinaus wurde die Höhe der festgelegten Maximalvergütung nach § 87a AktG erneut verringert. Die Regelungen für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control-Klausel) wurden aus dem Vergütungssystem entfernt.

Auch im Laufe des vergangenen Jahres hat sich der Aufsichtsrat wiederum intensiv mit dem Vergütungssystem auseinandergesetzt, um ein angemessenes und marktübliches Vergütungssystem für den Vorstand festzulegen. Der Fokus der Anpassungen lag dabei auf der Überarbeitung des Long-Term Incentives sowie der Einführung einer Share Ownership Guideline. Weitere Details zu den geplanten Änderungen inklusive einer Gegenüberstellung zum Vergütungssystem 2025 können dem Kapitel „Ausblick Vorstandsvergütungssystem 2026“ sowie der Einladung zur Hauptversammlung 2026, welche im April veröffentlicht wird, entnommen werden.

2 Vergütungssystem 2025 im Überblick

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die wesentlichen Bestandteile des im Geschäftsjahr 2025 zur Anwendung kommenden Vergütungssystems im Vergleich zum Geschäftsjahr 2024:

Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der flatexDEGIRO		
Vergütungssystem ab 2024		Vergütungssystem ab 2025
Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile		
<ul style="list-style-type: none"> Jährliches Festgehalt Auszahlung in zwölf Teilbeträgen 	Festgehalt	<ul style="list-style-type: none"> Jährliches Festgehalt Auszahlung in zwölf Teilbeträgen
<ul style="list-style-type: none"> Sachbezüge in Form der Bereitstellung eines Dienstwagens sowie Versicherungen (z.B. Gruppenunfallversicherung, Lebens- und Invaliditätsversicherung) 	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Sachbezüge in Form der Bereitstellung eines Dienstwagens sowie Versicherungen (z.B. Gruppenunfallversicherung, Lebens- und Invaliditätsversicherung)
Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile		
<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Zielbonus Performanceperiode: 1 Jahr bzw. 3 Jahre (rückwärtsgerichtete Messung) für finanzielle Leistungskriterien Leistungskriterien (Zielerreichung 0% - 200%) <ul style="list-style-type: none"> 50% - 60% finanzielle Leistungskriterien (Umsatz / Profitabilität) 20% - 30% Commercials 20% - 30% Nachhaltigkeitskriterien 	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Zielbonus Performanceperiode: 3 Jahre (rückwärtsgerichtete Messung) Leistungskriterien (Zielerreichung 0% - 200%) <ul style="list-style-type: none"> Gesamtziele: <ul style="list-style-type: none"> 50% - 60% finanzielle Leistungskriterien (Umsatz, Konzernergebnis, weitere finanzielle Steuerungsgröße) 10% - 20% ESG-Kriterien Divisionaler Faktor: 0,8 - 1,2 Individuelle Ziele: 20% - 40%
<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Aktienoptionsplan Laufzeit: 6 Jahre <ul style="list-style-type: none"> Wartezeit: 4 Jahre (inkl. 3 Jahre Referenzzeitraum) Ausübungszeitraum: 2 Jahre Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> Steigerung des Aktienkurses zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb des Referenzzeitraums um grundsätzlich 40% Risikoadjustierende Faktoren (Eigenmittel, Liquidität, Verschuldung) Auszahlung: in Aktien oder bar 	Langfristige variable Vergütung (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Aktienoptionsplan Laufzeit: 6 Jahre <ul style="list-style-type: none"> Wartezeit: 4 Jahre (inkl. 3 Jahre Referenzzeitraum) Ausübungszeitraum: 2 Jahre Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> Steigerung des Aktienkurses zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb des Referenzzeitraums um grundsätzlich 40% Risikoadjustierende Faktoren (Eigenmittel, Liquidität, Verschuldung) Auszahlung: in Aktien oder bar
Weitere vertragliche Regelungen		
<ul style="list-style-type: none"> Festgelegte Maximalvergütung nach § 87a AktG: <ul style="list-style-type: none"> Vorstandsvorsitzender: 9.500.000 € Ordentliches Vorstandsmitglied: 7.500.000 € 	Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Festgelegte Maximalvergütung nach § 87a AktG: <ul style="list-style-type: none"> Vorstandsvorsitzender: 7.500.000 € Ordentliches Vorstandsmitglied: 5.500.000 €
<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeit zur Reduktion (Malus) bei Vorliegen eines schweren Pflicht- oder Compliance-Verstoßes sowie Möglichkeit zur Reduktion (Malus) oder Rückforderung (Clawback) variabler Vergütung im Falle einer Korrektur der Zielerreichung durch einen fehlerhaften Konzernabschluss oder fehlerhafter Quartalsmitteilung an die Bundesbank (Restatement) 	Malus- und Clawback-Regelungen	<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeit zur Reduktion (Malus) bei Vorliegen eines schweren Pflicht- oder Compliance-Verstoßes sowie Möglichkeit zur Reduktion (Malus) oder Rückforderung (Clawback) variable Vergütung im Falle einer Korrektur der Zielerreichung durch einen fehlerhaften Konzernabschluss oder fehlerhafter Quartalsmitteilung an die Bundesbank (Restatement)
<ul style="list-style-type: none"> Sonderkündigungsrecht im Falle eines Kontrollwechsels der Gesellschaft 	Change of Control-Klausel	---

Abbildung 3 Vergütungssystem 2025 der Vorstandsmitglieder der flatexDEGIRO

2.1 Grundsätze der Vergütung des Vorstands

Das Ziel der flatexDEGIRO ist es, einen positiven Beitrag für ihre Kunden, Mitarbeiter, Investoren sowie die Allgemeinheit zu leisten. Das Vergütungssystem der flatexDEGIRO 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 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 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. Kapitalmarktperformance zu messen. Neben finanziellen Zielen wie Umsatz und Profitabilität fließen auch 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 ausgerichtet sind.	Das Prinzip „Pay for Performance“ findet Anwendung, indem die erfolgsabhängige variable Vergütung vollständig verfallen kann. Es gibt keine 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	Drei wesentliche risikoadjustierende Faktoren – Kapital, Liquidität und Verschuldung.

Grundsatz	Definition	Umsetzung
	Entscheidungen des Vorstands den nachhaltigen Geschäftserfolg fördern und dieser nicht durch übermäßige Risikobereitschaft gefährdet wird.	
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 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 zu ihrer sozialen und ökologischen Verantwortung sowie zu guter Unternehmensführung. Das Vergütungssystem ist darauf ausgelegt, nachhaltige Geschäftsentscheidungen zu fördern, die langfristig Wert schaffen.	Neben finanziellen Zielen berücksichtigt das Vergütungssystem auch Nachhaltigkeitskriterien.

Abbildung 4 Grundsätze der Vergütung

2.2 Vergütungs-Governance

2.2.1 Zuständigkeiten

Die Verantwortung für die Gestaltung und Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung für die Vorstandsmitglieder der flatexDEGIRO liegt beim Aufsichtsrat. Zur Unterstützung wurde im Dezember 2022 der Vergütungskontrollausschuss (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. 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 2025 trat der VKA 13-mal zusammen. Er koordiniert seine Arbeit eng mit dem gemeinsamen Risiko- und Prüfungsausschuss (GRUPA). Zusätzlich hat der Aufsichtsrat im Jahr 2025 einen externen, unabhängigen Berater beauftragt, um die Marktüblichkeit und Angemessenheit der Vorstandsvergütung in Bezug auf Höhe und Struktur zu bewerten. Hierbei wurden insbesondere die Höhe und die Struktur der Vorstandsvergütung einem Marktvergleich unterzogen.

2.2.2 Verfahren zur Überprüfung der Vorstandsvergütung

Zur Überprüfung der Üblichkeit der Vergütungshöhe und -struktur führt der Aufsichtsrat regelmäßig Vergütungsvergleiche durch. 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.

Horizontale Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Als Vergleichsgruppe zur Überprüfung der Marktüblichkeit der Vergütungshöhe und -struktur wurden im MDAX, SDAX und TecDAX gelistete Unternehmen einer vergleichbaren Größenordnung sowie ausgewählte deutsche Unternehmen der Finanzdienstleistungsbranche herangezogen.

Vertikale Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens (vertikaler Vergleich) berücksichtigt der Aufsichtsrat gemäß den Empfehlungen des DCGK auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt sowie dessen zeitliche Entwicklung. Der Vergütungskontrollausschuss führt im Rahmen des jährlichen Gehaltsüberprüfungsprozesses eine vertikale Angemessenheitsüberprüfung durch. Dabei wird die Vergütung des Vorstands im Vergleich zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft analysiert und bewertet. Die durchgeführte vertikale Angemessenheitsüberprüfung 2025 ergab, dass die Vergütung des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft steht.

2.2.3 Verfahren zur Festlegung ambitionierter Zielwerte und Messung der Zielerreichung der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten

Im Rahmen des Vorstandsvergütungssystems besteht kein garantierter Anspruch auf eine variable Vergütung; eine Auszahlung erfolgt nicht automatisch, sondern ist abhängig von der Erreichung definierter Ziele und der Entscheidung des Aufsichtsrats.

Der Aufsichtsrat achtet auf angemessene, anspruchsvolle Zielwerte für die zugrundeliegenden Leistungskriterien der variablen Vergütung. Die Zielwerte werden so festgelegt, dass sie ambitioniert sind, aber für den Vorstand erreichbar bleiben und damit ihre Anreizfunktion nicht verfehlen.

Der Zielbetrag des STI sowie die gemäß Vergütungssystem festgelegten Leistungskriterien und deren Zielwerte werden für das jeweilige Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied nach pflichtgemäßem Ermessen im ersten Quartal eines Geschäftsjahres festgesetzt. Des Weiteren nimmt der Aufsichtsrat die finale Festlegung und Gewichtung der finanziellen Leistungskriterien innerhalb der im Vergütungssystem für die Gewichtung vorgesehenen Bandbreiten für jedes Geschäftsjahr vor.

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 ESG-Ziele und die individuellen Ziele, ob die Jahresziele erreicht, übertroffen oder verfehlt wurden.

2.2.4 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“), um z. B. bei einem unvorhergesehen guten Geschäftsjahr eine unverhältnismäßig hohe Vorstandsvergütung auszuschließen. Durch die Maximalvergütung ist zudem die Auszahlung aus der langfristigen variablen Vergütung begrenzt.

Grundsätzlich ist die Vorstandsvergütung aus drei unterschiedlichen Perspektiven begrenzt:

Obergrenze 1

Der maximal mögliche Zielerreichungsgrad des STI liegt bei 200 %, das heißt maximal können 200 % des STI-Zielbetrags zur Auszahlung kommen. Für den Aktienoptionsplan AOP 2024 besteht keine festgelegte maximale Zielerreichung, da das Erreichen der erforderlichen Aktienkurssteigerung zur Möglichkeit der Ausübung aller Aktienoptionen führt und die Beurteilung der risikoadjustierenden Faktoren nur zu einer Reduzierung der ausübenden Aktienoptionen führen kann.

Obergrenze 2

Der Aufsichtsrat hat 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 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. vor Gewährung der entsprechenden Vergütungsbestandteile geprüft. Sofern die variable Vergütung diese Obergrenze überschreiten würde, wird sie entsprechend gekürzt.

Obergrenze 3

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 seit 1. Januar 2025 7.500.000 EUR (vorher 9.500.000 EUR) und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 5.500.000 EUR (vorher 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. Über die Einhaltung der Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2025 wird am Ende des folgenden Kapitels „Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025“ ausführlich berichtet.



Abbildung 5 Vergütungsobergrenzen

3 Das Vergütungsjahr 2025 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.

Zielsetzung	Zielkategorie	Gewichtung	Einzelgewichtung	Ziele	
Gesamtziele	Finanzielle Ziele	50 %	20 %	Umsatz	Divisionaler Faktor Beiträge des verantworteten Ressorts zu den Gesamtzielen 0,8 - 1,2
			20 %	Konzernergebnis	
			10 %	Weitere finanzielle Steuerungsgröße (z. B. Sonstiger Verwaltungsaufwand)	
	ESG-Kriterien	20 %	5 %	Environment (z. B. CO ₂ -Intensität)	
			5 %	Social (z. B. Mitarbeiterzufriedenheit)	
			10 %	Governance (z. B. ESG-Ratings)	
Individuelle Ziele	Individuell	30 %	Individuelle Ziele für die Vorstandsmitglieder		

Abbildung 6 STI-Systematik 2025

Die Leistungskriterien

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

Als **finanzielle Leistungskriterien** wurden im Geschäftsjahr 2025 die folgenden Kennzahlen festgelegt und mit 50 % gewichtet:

- Umsatzwachstum der flatexDEGIRO Gruppe (Gewichtung: 20 %)
- Konzernergebnis der flatexDEGIRO Gruppe (Gewichtung: 20 %)
- Sonstiger Verwaltungsaufwand (Gewichtung: 10 %)

Die InstitutsVergV fordert eine mehrjährige Bemessungsgrundlage der Ziele, um kurzfristigen, potenziell risikoreichen Optimierungsstrategien entgegenzuwirken. 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 vorherigen Geschäftsjahre für die Ermittlung der Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien herangezogen. Die Zielerreichung des aktuellen Geschäftsjahres 2025 wird hierbei mit 70 % am höchsten gewichtet, das Geschäftsjahr 2024 wird mit 20 % und das Geschäftsjahr 2023 wird mit 10 % gewichtet.

Als **nicht-finanzielle Leistungskriterien** werden zum einen drei verschiedene ESG-Kriterien festgelegt und in Summe mit 20% gewichtet:

- Mitarbeiterzufriedenheit (Gewichtung: 5 %)
- Environment: CO₂-Intensität (Scope 1+2) pro Mio. Euro Umsatz (Gewichtung: 5 %)
- ESG-Rating relativ zu einer Vergleichsgruppe (Gewichtung: 10 %)

Zum anderen vereinbart der Aufsichtsrat mit jedem Vorstandsmitglied **individuelle Ziele**. Diese sind im Jahr 2025 mit einer Gewichtung von 30 % in die Ermittlung der Gesamtzielerreichung des STI eingeflossen.

Festgelegte Ziele für 2025 und Ermittlung der Zielerreichung 2025

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 2025 wird die gewichtete Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2025 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.

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 2025 die folgenden Zielerreichungskurven verwendet, woraus sich die folgende Zielerreichung ableitet:

Umsatz

Der Zielkorridor für den Umsatz lag im Geschäftsjahr 2025 zwischen -5 % und +5 % im Vergleich zum Vorjahr 2024 von 480 Mio. Euro. Tatsächlich konnte der Umsatz im Geschäftsjahr 2025 auf 560 Mio. Euro gesteigert werden. Dies entspricht einem Umsatzwachstum von 17 % im Vergleich zum Vorjahr. Somit ergibt sich eine Zielerreichung 200 %.

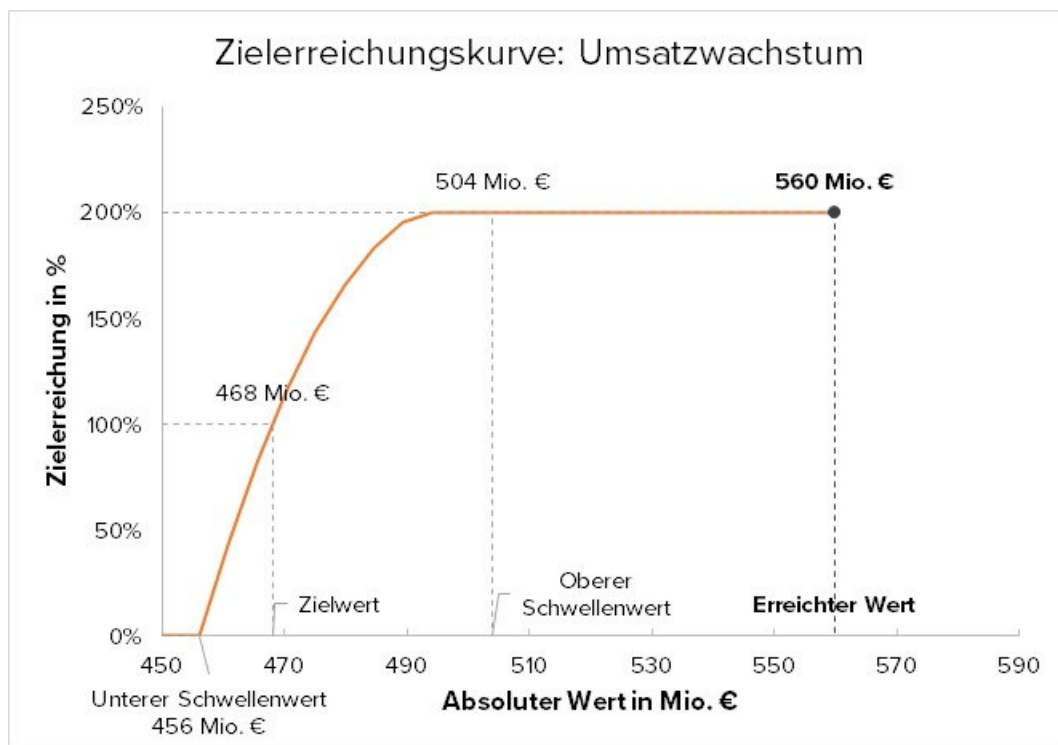


Abbildung 7 Zielerreichungskurve Umsatzwachstum

Konzernergebnis

Für das Geschäftsjahr 2025 sollte ein Konzernergebnis im Vergleich zum Vorjahr 2024 von 112 Mio. Euro zwischen -5 % und +10 % Prozentpunkte erreicht werden. Tatsächlich konnte das Konzernergebnis im Geschäftsjahr 2025 auf 160 Mio. EUR gesteigert werden. Dies entspricht einer Steigerung von 44 % im Vergleich zum Vorjahr. Somit ergibt sich eine Zielerreichung 200 %.

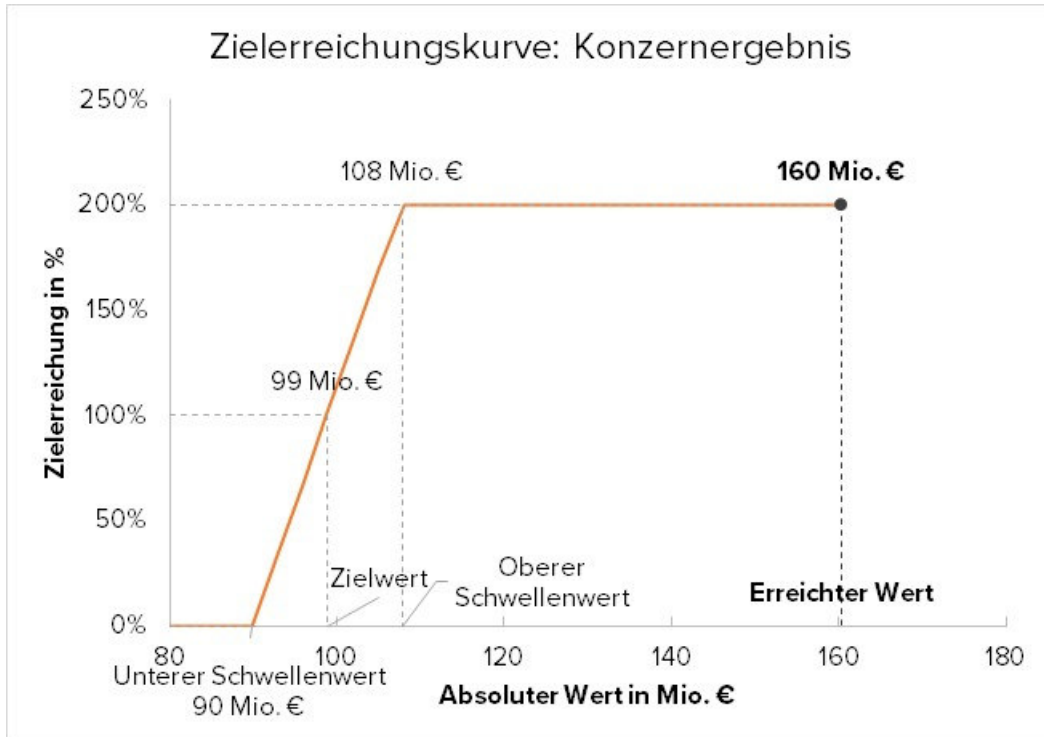


Abbildung 8 Zielerreichungskurve Konzernergebnis

Sonstiger Verwaltungsaufwand

Für das Geschäftsjahr 2025 sollte der sonstige Verwaltungsaufwand im Vergleich zum Vorjahr 2024 von 61 Mio. EUR um 0 % bis 15 % reduziert werden. Tatsächlich konnte der

sonstige Verwaltungsaufwand im Geschäftsjahr 2025 auf 52 Mio. EUR reduziert werden. Dies entspricht einer Kostenreduktion von 15 % im Vergleich zum Vorjahr. Somit ergibt sich eine Zielerreichung 175 %.

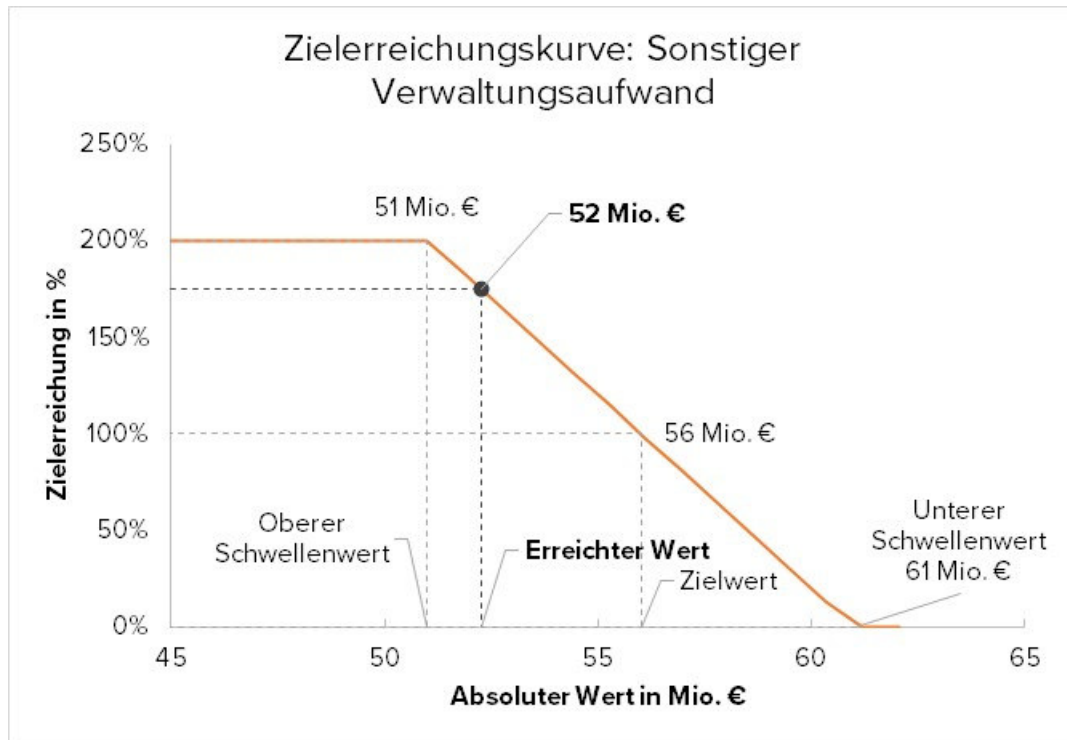


Abbildung 9 Zielerreichungskurve Sonstiger Verwaltungsaufwand

Die finanziellen Leistungskriterien wurden im Geschäftsjahr 2025 für alle Vorstandsmitglieder wie folgt angewendet:

Ziel- und Schwellenwerte - Finanzielle Ziele 2025	Ermittlung der Zielerreichung 2025			Zielerreichung	
	Unterer Schwellenwert	Zielwert	Oberer Schwellenwert	Ist-Wert	2025
Umsatz	456 Mio. €	468 Mio. €	504 Mio. €	560 Mio. €	200%
Konzernergebnis	90 Mio. €	99 Mio. €	108 Mio. €	160 Mio. €	200%
Sonstiger Verwaltungsaufwand	61 Mio. €	56 Mio. €	51 Mio. €	52 Mio. €	175%

Abbildung 10 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 2025:

Gewichtung und Gesamtzielerreichung - Finanzielle Ziele 2025	Umsatz		Konzernergebnis		Sonstiger Verwaltungsaufwand		Zielerreichung 2025	Zielerreichung 2024	Zielerreichung 2023	Gesamtzielerreichung (2023 - 2025)
	Zielerreichung 2025	Gewichtung	Zielerreichung 2025	Gewichtung	Zielerreichung 2025	Gewichtung	(Gewichtung: 70 %)	(Gewichtung: 20 %)	(Gewichtung: 10 %)	
Oliver Behrens	200%	40%	200%	40%	175%	20%	195%	200%	100%	186%
Dr. Benon Janos		40%		40%		20%	195%	200%		186%
Stephan Simmang ¹		40%		40%		20%	195%	200%		186%
Christiane Strubel		40%		40%		20%	195%	200%		186%

¹ Austritt zum 31. Juli 2025

Abbildung 11 Gewichtung und Gesamtzielerreichung finanzielle Leistungskriterien 2025

Zielerreichung ESG-Kriterien

Die ESG-Kriterien wurden im Vergleich zum Vorjahr überarbeitet und neu strukturiert. CO2-Intensität (Scope 1+2) pro Mio. Euro Umsatz und das Externe ESG-Rating wurden erstmals als ESG-Kriterium festgelegt.

Für die Ermittlung der Zielerreichung der ESG-Kriterien wurden im Geschäftsjahr 2025 die folgenden Zielerreichungskurven verwendet, woraus sich die folgende Zielerreichung ableitet:

Mitarbeiterzufriedenheit

Für das Geschäftsjahr 2025 sollte der Engagement Score der Mitarbeitenden in der jährlichen Mitarbeiterbefragung zwischen 6,7 und 7,0 liegen und die Beteiligungsrate bei mindestens 70 %. Tatsächlich konnte bei einer Beteiligungsrate von 84 % ein Engagement Score von 7,3 erreicht werden. Somit ergibt sich eine Zielerreichung von 170 %.

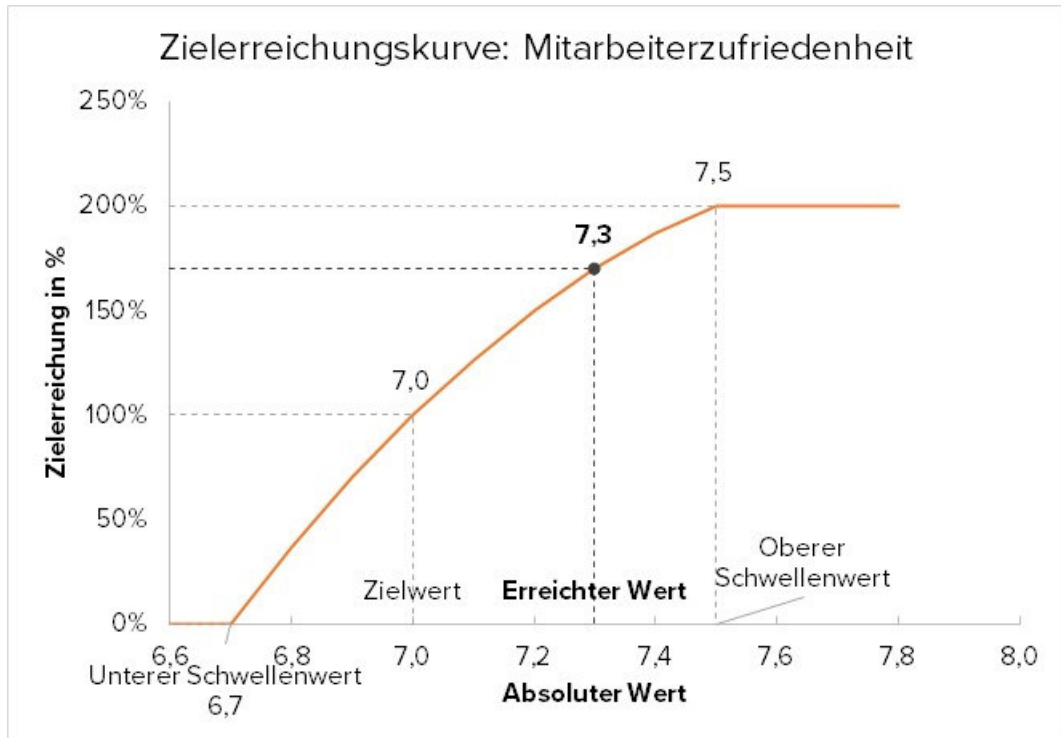


Abbildung 12 Zielerreichungskurve Mitarbeiterzufriedenheit

CO2-Intensität (Scope 1+2) pro Mio. Euro Umsatz 2025

Für das Geschäftsjahr 2025 sollte die CO2-Intensität (Scope 1+2) pro Mio. Euro Umsatz zwischen 2,5 und 2,0 Einheiten vom Umsatz liegen. Tatsächlich konnte eine CO2-Intensität

(Scope 1+2) pro Mio. Euro Umsatz in Höhe von 1,70 Einheiten vom Umsatz erreicht werden. Somit ergibt sich eine Zielerreichung von 200 %.

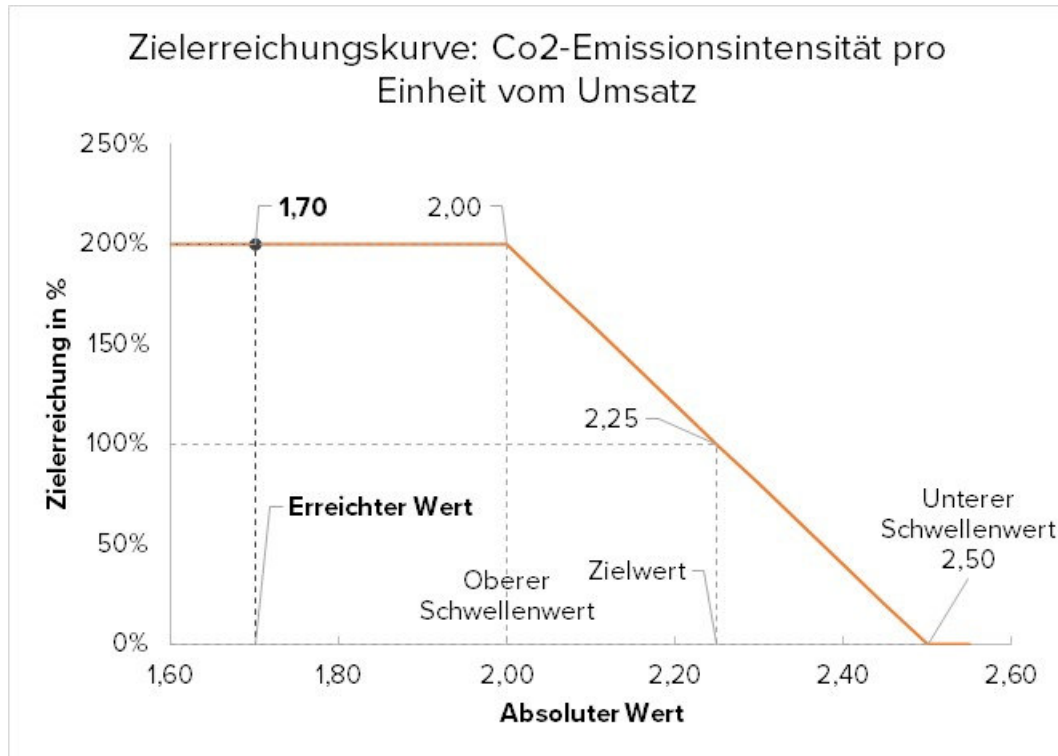


Abbildung 13 Zielerreichungskurve Co2-Emissionsintensität pro Einheit vom Umsatz 2025

Externes ESG-Rating

Für das Geschäftsjahr 2025 wurde erstmals das Externe ESG Rating berücksichtigt. Wobei das Rating als „Lower Third of Peer Group“ 0% Zielerreichung, „Middle Third of Peer Group“ 100% Zielerreichung und „Top Third of Peer Group“ 200% Zielerreichung entspricht. Tatsächlich konnte ein Externes ESG-Rating von „Top Third of Peer Group“ erreicht werden. Somit ergibt sich eine Zielerreichung von 200 %.

Die ESG-Kriterien wurden im Geschäftsjahr 2025 für alle Vorstandsmitglieder wie folgt angewendet:

Ziel- und Schwellenwerte - ESG Ziele 2025	Ermittlung der Zielerreichung 2025				Zielerreichung
	Unterer Schwellenwert	Zielwert	Oberer Schwellenwert	Ist-Wert	2025
Mitarbeiterzufriedenheit	6,7	7,0	7,5	7,3	170%
CO2-Intensität (Scope 1+2) pro Mio. Euro Umsatz 2025	2,50	2,25	2,00	2,00	200%
Externes ESG Ratings	Lower third of the peer group	Middle third of the peer group	Top Third of the peer group	Top Third of the peer group	200%

Abbildung 14 Ziel- und Schwellenwerte finanzielle Leistungskriterien ESG-Kriterien 2025

Unter Berücksichtigung der Zielerreichung der ESG-Kriterien ergibt sich folgende Gesamtzielerreichung der ESG-Kriterien für den STI für das Geschäftsjahr 2025:

Gewichtung und Gesamtzielerreichung - ESG-Ziele 2025	Mitarbeiterzufriedenheit		CO2-Intensität (Scope 1+2) pro Mio. Euro Umsatz 2025		Externes ESG Ratings		Zielerreichung 2025
	Zielerreichung 2025	Gewichtung	Zielerreichung 2025	Gewichtung	Zielerreichung 2025	Gewichtung	
Oliver Behrens	170%	25%	200%	25%	200%	50%	193%
Dr. Benon Janos		25%		25%		50%	193%
Stephan Simmang ¹		25%		25%		50%	193%
Christiane Strubel		25%		25%		50%	193%

¹ Austritt zum 31. Juli 2025

Abbildung 15 Zielerreichung ESG-Kriterien

Zielerreichung individuelle Ziele

Für alle Vorstandsmitglieder wurden je Vorstandsbereich individuelle Ziele festgelegt. Die Leistungskriterien wurden im

Geschäftsjahr 2025 für die einzelnen Vorstandsmitglieder wie folgt festgelegt und erreicht. Dabei kann die Zielerreichung per System zwischen 0 % und 200 % schwanken.

Oliver Behrens

Individuelle Ziele	Gewichtung	Beschreibung der Zielerreichung	Zielerreichung 2025
Umwandlung Gesellschaft in SE Umwandlung der beiden Gesellschaften in SE-Struktur.	20%	Die vier strategischen Ziele für 2025 wurden erfolgreich umgesetzt. Mit der rechtlichen Roadmap zur Vereinheitlichung der europäischen Struktur wurde ein entscheidender Meilenstein erreicht und ein tragfähiges Fundament für nachhaltiges Wachstum geschaffen.	125%
Re-Organisation Interne und Externe Kommunikation Umstrukturierung der Bereiche mit dem Ziel der besseren Internen wie Externen Kommunikation.	20%	Die Strukturierung und Positionierung von Kommunikation und Investor Relations hat die Konsistenz, Professionalität und Durchschlagskraft der Stakeholder-Ansprache signifikant gesteigert und wurde vom Kapitalmarkt ausdrücklich positiv honoriert.	175%
Neue Produkte Einführung der neuen Produkte Krypto, Securities Lending und Deposit	40%	Im Bereich New Products wurden mit dem erfolgreichen Rollout von Crypto und dem Start von Securities Lending substanzielle Wachstumsimpulse gesetzt. Die Weiterentwicklung der Einlagenprodukte wurde vorausschauend gesteuert und strategisch zur optimalen Vorbereitung 2026 genutzt.	150%
Green Binding Sponsor IT Plattform Integration und Entwicklung der neuen Frontend Strategie	20%	Green Binding hat die IT-Strategie nachhaltig geschärft und die organisatorische Harmonisierung spürbar beschleunigt.	125%
Gesamt			145%

Abbildung 16 Individuelle Ziele und Zielerreichung 2025 – Oliver Behrens

Dr. Benon Janos

Individuelle Ziele	Gewichtung	Beschreibung der Zielerreichung	Zielerreichung 2025
CFO-Ressort Vorbereitung und fristgerechte Erstellung des Konzern- und der Einzelabschlüsse, aller steuerlichen Unternehmensverpflichtungen ("Corporate Tax") sowie bankspezifischen Meldewesenthemen auf Bank und flatexDEGIRO SE-Ebene	33%	2025 war ein sehr erfolgreiches Jahr für das CFO-Vorstandsressort. Alle Abschlüsse sowie steuerlichen und regulatorischen Themen wurden fristgerecht und ohne wesentliche Beanstandungen umgesetzt. Der Halbjahresabschluss wurde erstmals im MDAX-Regelprozess geprüft und die Veröffentlichungsdauer auf unter 45 Tage reduziert. Der letzte Immobilienkredit wurde strategiekonform und ohne Abschreibungen vollständig abgewickelt. Mit dem termingerechten Go live von SAP S/4HANA zum 1. Januar 2026 wurde ein zentraler Transformationsmeilenstein erreicht; zudem wurden alle Vorarbeiten für eine automatisierte Finanzplanungs- und Reportinglösung planmäßig abgeschlossen.	100%
Finance Fertigstellung des SAP S/4 Hana-Einführungsprojektes zur Sicherstellung einer Migration im Geschäftsjahr 2026	17%	Im Bereich Investor Relations wurden die Ziele deutlich übertroffen: Die Investorenbasis wurde qualitativ verbessert, die Kapitalmarktkommunikation professionalisiert und die Interaktionen um über 10 % gesteigert. Die neue Corporate Website ging planmäßig live und verbessert die Transparenz für Investoren.	100%
Investor Relations Steigerung der Investoren-Kontakte gegenüber FY2024 von ca. 10-15%	17%	Alle relevanten regulatorischen Monita im Verantwortungsbereich des Ressorts wurden wirksam geschlossen.	150%
Control Framework Vollständige Behebung der verbleibenden Moniten im Bereich Auslagerungen sowie Risikotragfähigkeit (ICAAP) bei der flatexDEGIRO	33%		125%
Gesamt			117%

Abbildung 17 Individuelle Ziele und Zielerreichung 2025 – Dr. Benon Janos

Christiane Strubel

Individuelle Ziele	Gewichtung	Beschreibung der Zielerreichung	Zielerreichung 2025
Personalkosten Reduktion der Personalkosten von 108 Mio EUR in FY2024 auf 108-100 Mio EUR in FY2025	33%	Im Geschäftsjahr 2025 erzielte das CHRO-Vorstandsressort eine starke und ausgewogene Gesamtleistung. Zentrale strategische und qualitative Initiativen – insbesondere Female Finance/Frauenförderung, die erfolgreiche SE-Umwandlung sowie die substanzielle Weiterentwicklung des Internen Kontrollsystems (IKS) – wurden wirksam umgesetzt und überwiegend mit <i>Meets</i> bis <i>Above Expectations</i> bewertet.	100%
Female Finance und Frauenförderung Etablierung von internen Finanzbildungsformaten und dem Aufbau eines Frauennetzwerk- und Förderprogrammes	33%	Das Personalkostenziel wurde unter anspruchsvollen Rahmenbedingungen eng gesteuert und bewegte sich stabil im definierten Erwartungskorridor. Insgesamt unterstreicht das Jahr ein belastbares und transformationsstarkes Umsetzungsprofil in Governance und Organisationsentwicklung – mit klarem Fokus auf die weitere Optimierung der Kosteneffizienz.	100%
Umwandlung Gesellschaft in SE Umwandlung der beiden Gesellschaften in SE-Struktur	17%		125%
Weiterentwicklung der Internal Governance Vervollständigung der Prozessdokumentation und Durchführung des Kontroll-Testings	17%		150%
Gesamt			113%

Abbildung 18 Individuelle Ziele und Zielerreichung 2025 – Christiane Strubel

Stephan Simmang

Individuelle Ziele	Gewichtung	Beschreibung der Zielerreichung	Zielerreichung 2025
Neuprodukte IT-Unterstützung der Einführung der Neuprodukte Krypto und Securities Lending	17%	Der CTO-Bereich hat die für 2025 definierten Ziele insgesamt erfolgreich und gemäß Erwartungen erreicht. Wesentliche Schwerpunkte lagen auf der stabilen Unterstützung strategischer Neuprodukte (Krypto und Securities Lending), der kontinuierlichen Optimierung des IT-Betriebs und der IT-Plattformen sowie der Weiterentwicklung der Organisation. Die IT leistete einen verlässlichen Beitrag zur Produktivsetzung zentraler Initiativen, verbesserte Skalierbarkeit und Effizienz der Plattformen und trieb die technologische Konsolidierung voran. Gleichzeitig wurden KI gestützte Tools eingeführt, teamübergreifende Zusammenarbeit weiter gestärkt und der Fokus konsequent auf regulatorisch relevante und strategische Kernprojekte gelegt. Insgesamt unterstreicht die Zielerreichung die Stabilität, Leistungsfähigkeit und Zukunftsorientierung.	100%
Optimierung des IT-Betriebs Fortführung der Optimierung des IT-Betriebs	33%		100%
Optimierung der IT-Plattform Zusammenführung und Optimierung der IT-Plattformen und Reduktion von Doppelanwendungen	33%		100%
Organisationsentwicklung Implementierung KI-gestützter Tools, Zusammenführung der unterschiedlichen IT-Teams	17%		100%
Gesamt			100%

Abbildung 19 Individuelle Ziele und Zielerreichung 2025 – Stephan Simmang

Festlegung Divisionaler Faktor

Über den divisionalen Faktor hat der Aufsichtsrat grundsätzlich die Möglichkeit, den Beiträgen der durch die Vorstandsmitglieder verantworteten Ressorts zur Erreichung der Gesamtziele Rechnung zu tragen. Im Regelfall beträgt der divisionale Faktor 1,0. Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat für den Vorstandsvorsitzenden (CEO) aufgrund der überdurchschnittlichen Performance und des maßgeblichen Beitrags zur nachhaltigen Wertsteigerung des Unternehmens eine Abweichung hiervon als gerechtfertigt angesehen und den divisionalen Faktor auf 1,2 festgesetzt. Ausschlaggebend hierfür waren insbesondere die erfolgreiche Positionierung des Unternehmens im MDAX nach dem Aufstieg aus dem SDAX, die Umsetzung der Umwandlung in eine Europäische Gesellschaft (SE) sowie der signifikante Anstieg des Aktienkurses. Diese Leistungen haben die Wettbewerbsfähigkeit, Sichtbarkeit am Kapitalmarkt und den Unternehmenswert nachhaltig gestärkt und sind in besonderem Maße dem Verantwortungs- und Steuerungsbeitrag des CEO zuzurechnen.

Gesamtzielerreichung STI 2025

Basierend auf der Zielerreichung und der Gewichtung der finanziellen Leistungskriterien (über die drei Jahre 2023 bis 2025) sowie der ESG-Kriterien und der individuellen Ziele (für das Geschäftsjahr 2025) ergibt sich für den STI 2025 für die jeweiligen Vorstandsmitglieder die folgende Gesamtzielerreichung und Auszahlung im Geschäftsjahr 2026:

Gesamtzielerreichung und STI 2025	Financials (2023 - 2025)			ESG-Kriterien		Individuelle Ziele		Gesamt-Zielerreichung	Divisionaler Faktor	Auszahlungsbetrag gem. Zielerreichung
	Zielbetrag 2025	Zielerreichung (2023 - 2025)	Gewichtung	Zielerreichung 2025	Gewichtung	Zielerreichung 2025	Gewichtung			
Oliver Behrens	375.000 €	186%	50%	193%	20%	145%	30%	175%	1,20	755.892 €
Dr. Benon Janos	275.000 €	186%	50%	193%	20%	117%	30%	167%	1,00	458.497 €
Stephan Simmang ¹	80.000 €	186%	50%	193%	20%	100%	30%	162%	1,00	129.381 €
Christiane Strubel	175.000 €	186%	50%	193%	20%	113%	30%	165%	1,00	289.583 €

¹ Austritt zum 31. Juli 2025 - pro-rata temporis Anpassung des Zielbetrags auf 7/12 der Gesamtsumme

Abbildung 20 Gesamtzielerreichung und Auszahlung STI 2025

3.2.2 Langfristige variable Vergütung (LTI)

Um die Mehrjährigkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder von flatexDEGIRO 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 2025 waren 3 LTI-Pläne aktiv:

1. Das Aktienoptionsprogramm 2015 (AOP 2015) ist per 31. Dezember 2025 vollständig ausgeübt. Im Geschäftsjahr 2025 fanden indes keine Ausübungen noch verbliebender Zuteilungen statt, die aktive Vorstandsmandate betreffen.
2. Aus dem SARS 2020 Programm finden keine Zuteilungen mehr statt. Die letzten Zuteilungen erfolgten für das Geschäftsjahr 2023 und können grundsätzlich ab 2027 ausgeübt werden.
3. Das Aktienoptionsprogramm 2024 (AOP 2024) ist das für das Geschäftsjahr 2025 gültige LTI-Programm, aus dem die Zuteilungen für den LTI 2025 stattgefunden haben.

Aktienoptionsplan 2024 – Zuteilung 2025

Der aktuelle und im Geschäftsjahr 2025 zugeteilte LTI ist auf Basis des Aktienoptionsprogramms 2024 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 SE 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 SE mit einem rechnerischen Anteil am Grundkapital von EUR 1,00 entspricht dem nicht volumengewichteten Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse während der letzten 20 Handelstage vor der jeweiligen Zuteilung, mindestens jedoch dem geringsten Ausgabebetrag im Sinne von § 9 Abs. 1 AktG.

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:

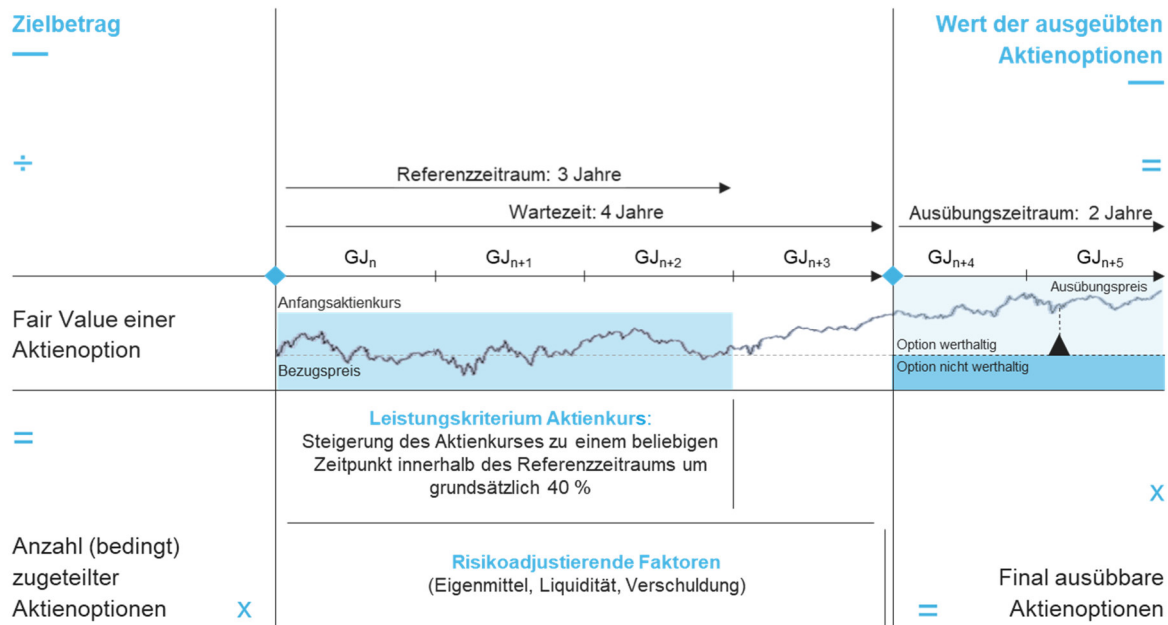


Abbildung 21 Schematische Darstellung des Aktienoptionsplans

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: Gruppemeldung des Quartalsreportings an die Deutsche Bundesbank) einmalig während der vierjährigen Wartezeit,

reduziert sich der kumulierte Anspruch auf Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan entsprechend den nachfolgend dargestellten Prozentsätzen. 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) zugeleiteten 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 Regula- tory Limit OCR	Unterschreitung TSCR (To- tal SREP Capital Require- ments)	
Eigenmittel	Overall Capital Ra- tio (OCR)	-10 %	-20 %	-70 %
	kumulativ	-10 %	-30 %	-100 %
Liquidität	Risk Appetite Statement Limit 125 %	Unterschreitung Regula- tory Limit LCR	Unterschreitung LCR um mehr als 25 %	
	Liquidity Coverage Ratio (LCR)	-10 %	-20 %	-70 %
	kumulativ	-10 %	-30 %	-100 %
Verschuldung	Risk Appetite Statement Limit ≤ 3,25	Unterschreitung Regula- tory Limit LR	Unterschreitung LR um mehr als 0,25 %	
	Leverage Ratio (LR, inkl. P2R/G-LR)	-10 %	-20 %	-70 %
	kumulativ	-10 %	-30 %	-100 %

Abbildung 22 Schwellwertmatrix für das Abschmelzen von Aktienoptionen

Möglichkeit zum Barausgleich

Die flatexDEGIRO 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 SE 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 2025

Im Geschäftsjahr 2025 wurden am 13. Januar 2025 allen im Vorstand aktiven Vorstandsmitgliedern der flatexDEGIRO im Rahmen des Vergütungssystems 2025 Aktienoptionen nach den gültigen Planbedingungen zugeteilt. Basis für die Ermittlung der Anzahl bildete der Zielbetrag, der durch den Fair Value pro Aktienoption am Tag der bedingten Zuteilung galt. Die genaue Ermittlung und Anzahl der zugeteilten Aktienoptionen pro Vorstandsmitglied werden in Abbildung 23 detailliert dargestellt:

Zuteilung 2025	Zielbetrag 2025	Fair Value pro Aktienoption	Anzahl zugeteilter Aktienoptionen
Oliver Behrens	749.996 €	5,08 €	147.637
Dr. Benon Janos	499.999 €	5,08 €	98.425
Stephan Simmang ¹	204.165 €	5,08 €	40.190
Christiane Strubel	229.997 €	5,08 €	45.275

¹ Austritt per 31. Juli 2025. Der Zielbetrag bzw. die Anzahl an zugeteilten Aktienoptionen wurde daher von ursprünglich 349.997 EUR bzw. 68.897 Aktienoptionen auf die obenstehenden Beträge gekürzt.

Abbildung 23 LTI-Zuteilung 2025

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

Im Geschäftsjahr 2025 wurden keine Aktienoptionen aus langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen AOP 2024

oder AOP 2015 ausgeübt. Es konnten Share Appreciation Rights aus dem SARs 2020 Programm ausgeübt werden. Der aktuelle Stand der zugeteilten sowie der noch ausübaren Aktienoptionen und Share Appreciation Rights werden in den folgenden Abbildungen detailliert dargestellt:

Ausgeübte und ausstehende Optionen	Aktive Vorstandsmitglieder				Ehemalige Vorstandsmitglieder
	Oliver Behrens	Dr. Benon Janos	Stephan Simmang ¹	Christiane Strubel	Frank Niehage
Am 1. Januar 2025 ausstehende Optionen					
Anzahl	38.820	170.000	170.000	95.000	-
durchschnittlicher Bezugspreis in €	12,36	12,80	12,80	12,80	-
Im Geschäftsjahr 2025 ausgeübte Optionen					
Anzahl	-	-	-	-	-
durchschnittlicher Bezugspreis in €	-	-	-	-	-
durchschnittlicher Ausübungspreis in €	-	-	-	-	-
Im Geschäftsjahr 2025 zugeteilte Optionen					
Anzahl	147.637	98.425	68.897	45.275	-
durchschnittlicher Bezugspreis in €	15,18	15,18	15,18	15,18	-
Im Geschäftsjahr 2025 verfallene Optionen					
Anzahl	-	-	156.207	-	-
durchschnittlicher Bezugspreis in €	-	-	13,49	-	-
Am 31. Dezember 2025 ausstehende Optionen					
Anzahl	186.457	268.425	82.690	140.275	-
durchschnittlicher Bezugspreis in €	14,59	13,67	13,48	13,57	-

¹ Austritt zum 31. Juli 2025

Abbildung 24 Ausgeübte und ausstehende Aktienoptionen aus AOP 2024

Für die Ausübungen aus dem SARs 2020 Programm gilt, dass es sich dabei nicht um ein klassisches SARs Programm handelt und es dementsprechend keinen Bezugs- bzw. Ausübungspreis gibt. Der Zahlungsbetrag berechnet sich gem. der nachfolgenden Grafik. Aus Transparenzgründen wird der durchschnittliche VWAP und EPS der Zuteilungen und die Kursentwicklungs- und EPS Komponente in Abbildung 26 dargestellt.

$$\begin{array}{l}
 \text{Auszahlungsbetrag SARs 2020} \\
 = 0,5 * \text{Kursentwicklungskomponente} + 0,5 * \text{EPS - Komponente} \\
 \text{(XETRA-Schlusskurs vom Vortag der Ausübung - VWAP bei Zuteilung)} \\
 \text{(EPS bei Ausübung - EPS bei Zuteilung) * 30}
 \end{array}$$

Abbildung 25 Berechnungslogik für den Zahlungsbetrag aus dem SARs 2020 Programm

Ausgeübte und zugeteilte SARs	Aktive Vorstandsmitglieder				Ehemalige Vorstandsmitglieder
	Oliver Behrens	Dr. Benon Janos	Stephan Simmang ¹	Christiane Strubel	Frank Niehage
Am 1. Januar 2025 ausstehende SARs					
Anzahl	-	10.000	13.000	-	-
durchschnittlicher VWAP bei Zuteilung in €		7,94	7,94		
durchschnittlicher EPS bei Zuteilung		0,97	0,97		
Im Geschäftsjahr 2025 ausgeübte SARs					
Anzahl	-	-	-	-	-
durchschnittliche Kursentwicklungskomponente bei Ausübung					
durchschnittliche EPS Entwicklung bei Ausübung					
Zahlungsbetrag in €	-	-	-	-	-
Im Geschäftsjahr 2025 zugeteilte SARs					
Anzahl	-	-	-	-	-
durchschnittlicher VWAP bei Zuteilung in €					
durchschnittlicher EPS bei Zuteilung					
Im Geschäftsjahr 2025 verfallene SARs					
Anzahl	-	-	5.417	-	-
durchschnittlicher VWAP bei Zuteilung in €			7,94		
durchschnittlicher EPS bei Zuteilung			0,97		
Am 31. Dezember 2025 ausstehende SARs					
Anzahl	-	10.000	7.583	-	-
durchschnittlicher VWAP bei Zuteilung in €		7,94	7,94		
durchschnittlicher EPS bei Zuteilung		0,97	0,97		

¹Austritt zum 31. Juli 2025

Abbildung 26 Ausgeübte und ausstehende SARs aus dem SARs 2020 Programm

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 Instituts-VergV 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 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 -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 Rendite-kennzahl 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 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 2025 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 2025 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 2025 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 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 Arbeitgebers gewähren oder sich an den Kosten für einen Umzug des Vorstandsmitglieds beteiligen. Die Höhe des Ausgleichs und der Umzugskosten sind individualvertraglich festzulegen. Die Umzugskosten sollen einen angemessenen Maximalbetrag nicht überschreiten. Darüberhinausgehende Antrittsprämien sind nicht vorgesehen. Im Geschäftsjahr 2025 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 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.

Change of Control

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

Unabhängig davon, kann für den Fall eines Kontrollwechsels bei der Gesellschaft 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 Kontrollerwerbs 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 2025 wurden derartige Leistungen nicht gewährt.

4 Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025

Zum 31. Dezember 2025 besteht der Vorstand der flatexDEGIRO aus drei Mitgliedern. Vorsitzender des Vorstands (CEO) ist Oliver Behrens. Des Weiteren besteht der Vorstand der flatexDEGIRO aus dem stellvertretenden Vorsitzenden und Chief Financial Officer (CFO, Deputy-CEO) Dr. Benon Janos und der Chief HR Officer (CHRO) Christiane Strubel. Der Chief Technology Officer (CTO) Stephan Simmang hat das Unternehmen zum 31. Juli 2025 verlassen.

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

Ausblick: Ab Januar 2026 wird das Vorstandsmitglied Jens Möbitz neu als Chief Operating Officer (COO) in den Vorstand der flatexDEGIRO eintreten. Die Berichterstattung für das Jahr 2025 umfasst ausschließlich die Vergütung der zum 31. Dezember 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder. Informationen über die Vergütung des neuen Vorstandsmitglieds werden im Vergütungsbericht 2026 ausgewiesen.

4.1 Zielvergütung

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Zielvergütung der zum 31. Dezember 2025 aktiven Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 dar. Des Weiteren wird zur Verbesserung der Vergleichbarkeit ebenfalls die Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 dargestellt. Die Zielvergütung umfasst die für das Geschäftsjahr zugeteilte Vergütung, die im Falle einer Zielerreichung von 100 % gewährt wird.

Die Veränderung der Zielgesamtvergütung von Herrn Behrens im Vergleich zum Vorjahr ist bedingt durch den unterjährigen Eintritt von Herrn Behrens per 1. Oktober 2024. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 war pro-rata temporis für den Zeitraum 1. Oktober 2024 bis 31. Dezember 2024. Mit Eintritt von Herrn Behrens hat Herr Dr. Janos die Co-CEO Tätigkeit für die flatexDEGIRO eingestellt. Der gewährte finanzielle Ausgleich wurde in der Folge für das Geschäftsjahr 2025

zurückgenommen. Die Vergütung für Herrn Simmang wird pro-rata temporis dargestellt bis zu seinem Austritt. Nach einer erstmaligen LTI-Zuteilung aus dem AOP 2024 erfolgte für das Geschäftsjahr 2025 erneut eine Zuteilung aus dem AOP 2024. Die Zuteilung erfolgte unter Beachtung im Vergütungssystem vorgesehenen Vergütungsstruktur. 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. Auf eine Anpassung der Grundvergütung wurde für das Geschäftsjahr 2025 verzichtet.

Zielvergütung 2025	Oliver Behrens (Chief Executive Officer) ¹			Dr. Benon Janos (Deputy-CEO, Chief Financial Officer)		
	2025		2024	2025		2024
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	750	39%	188	550	41%	571
Nebenleistungen	28	1%	5	28	2%	19
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	778		192	578		590
Short Term Incentive (STI)	375	20%	105	275	20%	233
Long Term Incentive (LTI)	750	39%	188	500	37%	636
Summe erfolgsabhängige Vergütung	1.125		281	775		869
Zielgesamtvergütung	1.903	100%	474	1.353	100%	1.458

¹ Eintritt per 1. Oktober 2024 - Darstellung 2024 pro rata temporis

Zielvergütung 2025	Stephan Simmang (Chief Technology Officer) ²			Christiane Strubel (Chief HR Officer)		
	2025		2024	2025		2024
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	321	52%	571	350	43%	350
Nebenleistungen	10	2%	8	66	8%	69
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	331		579	416		419
Short Term Incentive (STI)	80	13%	199	175	21%	132
Long Term Incentive (LTI)	204	33%	636	230	28%	355
Summe erfolgsabhängige Vergütung	284		834	405		488
Zielgesamtvergütung	615	100%	1.414	821	100%	906

² Austritt per 31. Juli 2025 - Darstellung pro rata temporis

Abbildung 27 Zielvergütung 2025

4.2 Gewährte und geschuldete Vergütung

Im Folgenden wird die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025 gemäß § 162 AktG dargestellt und gemäß der Erdienungslogik offengelegt. Dies bedeutet, dass der individuelle Vergütungsausweis für die Vergütung, die ein Vorstandsmitglied **für** ein Geschäftsjahr erhalten hat („**Erdienungslogik**“), erfolgt. 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 2025 endet, auch wenn die Auszahlung erst im Geschäftsjahr 2026 erfolgt. Für die langfristig variable Vergütungskomponente werden Beträge nur für die Zuteilungen der Jahre ausgewiesen, aus denen SARs oder Aktienoptionen tatsächlich im Geschäftsjahr 2025 ausgeübt wurden insofern die ursprüngliche Zuteilung im Rahmen eines zum Zeitpunkt der Zuteilung bestehenden Vorstandsmandats erfolgt ist. Für die derzeit aktiven Vorstandsmitglieder bedeutet

dies, dass Zuteilungen ab dem Geschäftsjahr 2023 relevant sind. Ausübungen aus diesen Zuteilungen sind frühestens ab dem Jahr 2027 möglich.

**Gewährte und geschuldete Vergütung
gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2025**

	Oliver Behrens (Chief Executive Officer) ¹			Dr. Benon Janos (Deputy-CEO, Chief Financial Officer)		
	2025		2024	2025		2024
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	750	49%	188	550	53%	571
Nebenleistungen	28	2%	5	28	3%	19
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	778		192	578		590
Short Term Incentive (STI)	756	49%	185	458	44%	375
Long Term Incentive (LTI) - SARs 2020 Tranche 2023	-	0%	-	-	0%	-
Long Term Incentive (LTI) - AOP 2024 Tranche 2024	-	0%	-	-	0%	-
Long Term Incentive (LTI) - AOP 2024 Tranche 2025	-	0%	-	-	0%	-
Summe erfolgsabhängige Vergütung	756		185	458		375
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	1.534	100%	377	1.037	100%	965

¹ Eintritt per 1. Oktober 2024 - Darstellung 2024 pro rata temporis

**Gewährte und geschuldete Vergütung
gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2025**

	Stephan Simmang (Chief Technology Officer) ²			Christiane Strubel (Chief HR Officer)		
	2025		2024	2025		2024
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	321	18%	571	350	50%	350
Nebenleistungen	10	1%	8	66	9%	69
Abfindungen	1.329	74%	-	-	-	-
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	1.660		579	416		419
Short Term Incentive (STI)	129	7%	275	290	41%	185
Long Term Incentive (LTI) - SARs 2020 Tranche 2023	-	0%	-	-	0%	-
Long Term Incentive (LTI) - AOP 2024 Tranche 2024	-	0%	-	-	0%	-
Long Term Incentive (LTI) - AOP 2024 Tranche 2025	-	0%	-	-	0%	-
Summe erfolgsabhängige Vergütung	129		275	290		185
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	1.789	100%	854	705	100%	604

² Austritt per 31. Juli 2025 - Darstellung pro rata temporis

Abbildung 28 Gewährte und geschuldete Vergütung 2025

4.3 Vergütung ehemaliger Vorstandmitglieder

Herr Frank Niehage hat sein Amt als Vorstandsvorsitzender der flatexDEGIRO mit Wirkung zum 30. April 2024 niedergelegt und trat offiziell per 31. Mai 2025 aus dem Unternehmen aus. Gemäß den bestehenden Regelungen im geschlossenen Aufhebungsvertrag erhielt Frank Niehage eine ratierte

Bonuszahlung für die Monate Januar 2024 bis April 2024. Für das Geschäftsjahr 2025 erhält Herr Niehage keinen Bonus.

Die nachfolgende Tabelle enthält die im Geschäftsjahr 2025 jedem einzelnen früheren Vorstandmitglied von flatexDEGIRO, das innerhalb der letzten zehn Jahre aus dem Vorstand ausgeschieden ist, gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG:

gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2025

	Frank Niehage ¹		2024 in Tsd. €
	2025 in Tsd. €	in %	
Grundvergütung	313	41%	250
Nebenleistungen	9	1%	7
Abfindung	-	0%	-
Abgeltung der Restlaufzeit ²	-	0%	500
Karenzentschädigung ³	438	58%	-
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	759		757
Short Term Incentive (STI)	-	0%	333
Long Term Incentive (LTI)	-	0%	-
Summe erfolgsabhängige Vergütung	-		333
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	759	100%	1.091

¹ Pro-rata Auszahlung durch unterjährigem Austritt aus dem Unternehmen. Das Vorstandsmandat wurde zum 30. April 2024 niedergelegt. Austritt zum 31. Mai 2025.

² Weiterzahlung der bestehenden Vergütung

³ Für nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Abbildung 29 Gewährte und geschuldete Vergütung 2025 – ehemaliger Vorstandmitglieder aus den letzten 10 Jahren

4.4 Einhaltung der Maximalvergütung

Ab dem Jahr 2021 galt für die Vorstände eine festgelegte Maximalvergütung in Höhe von EUR 15 Mio. für den Vorstandsvorsitz und EUR 12 Mio. für das ordentliche Vorstandsmitglied. Da zum Berichtszeitpunkt noch langfristig variable Vergütungsbestandteile aus den Zuteilungen für das Jahr 2022 ausstehend sind, kann noch nicht final über die Einhaltung der Maximalvergütung des Vergütungsjahres 2022 berichtet werden. Die bisher ausgezahlten Beträge liegen unterhalb der definierten Maximalvergütungswerte. Sobald die Ausübungen der Optionen abgeschlossen sind, wird entsprechend in Vergütungsberichten der kommenden Jahre über die finale Einhaltung der Maximalvergütung berichtet.

Die nachfolgende Tabelle gibt eine detaillierte Übersicht über die jeweils gültige Maximalvergütung. Im Vergütungssystem 2025 wurde die Maximalvergütung erneut verringert. Noch offene Zuteilungen sind im Abschnitt „Ausstehende Optionen und Ausübung aus vormals bestehenden Plänen der langfristigen variablen Vergütung“ dargestellt.

Vergütungssystem gültig...	Maximalvergütung Vorstandsvorsitzender	Ordentliches Vorstandsmitglied
ab 2021	15.000.000 €	12.000.000 €
ab 2023	15.000.000 €	12.000.000 €
ab 2024	9.500.000 €	7.500.000 €
ab 2025	7.500.000 €	5.500.000 €

Details können der Einladung zur Hauptversammlung entnommen werden.

Abbildung 30 Vergleich der Grenzen der Maximalvergütung

5 Ausblick Vorstandsvergütungssystem 2026

Das überarbeitete Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wird der Hauptversammlung 2026 zur Abstimmung vorgelegt. Die Anpassungen fokussieren dabei allein auf die Ausgestaltung, Festsetzung und Darstellung des erfolgsabhängigen, langfristigen variablen Vergütungsbestandteils. Zu diesem Zweck wurde ein neuer Performance Share Plan entwickelt. Entsprechend der Forderung von Investoren nach einer stärkeren Verknüpfung der langfristigen variablen Vergütung mit relevanten Leistungskriterien wurden neben der Messung der relativen Entwicklung des Total Shareholder Return von flatexDEGIRO im Vergleich zu den Unternehmen des STOXX Europe 600 Financial Services und den Unternehmen des STOXX Europe 600 Banks auch ESG-Kriterien als Leistungskriterien im neuen Performance Share Plan verankert. Des Weiteren unterliegen die gemäß diesem Plan ausgegebenen Performance Share Awards über die insgesamt vierjährige Laufzeit auch der Berücksichtigung risikoadjustierender Faktoren. Zusätzlich werden Verpflichtungen zum Halten von Aktien, sogenannte Share Ownership Guidelines eingeführt.

Damit sollen insgesamt nachvollziehbare und nachhaltige Anreize für eine engagierte und erfolgreiche Arbeit in einem dynamischen Geschäftsumfeld geschaffen werden. Die Erreichung oder Übererfüllung der kurz- und langfristigen Leistungskriterien wird angemessen belohnt, ohne die Eingehung unangemessener Risiken zu incentivieren. Weitere

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

Abbildung 31 Ausblick Vergütungssystem 2026

II. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Nachfolgend werden die Vergütungsregelungen und das Vergütungssystem des Aufsichtsrats sowie die konkrete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 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. Mit der Hauptversammlung vom 2. Juni 2025 wurde ein neues Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der flatexDEGIRO verabschiedet. Bzgl. der Höhe der Vergütung gilt bis zum 2. Juni 2025 Folgendes:

Für das Geschäftsjahr 2025 und die folgenden Geschäftsjahre erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats so lange nachfolgende Vergütung, bis die Hauptversammlung eine andere Vergütung festsetzt:

1. Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine jährliche feste Vergütung in Höhe von EUR 50.000,00. Zusätzlich zu der Vergütung nach dem vorstehenden Satz 1 erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats EUR 50.000,00 sein Stellvertreter EUR 25.000,00.
2. Für die Tätigkeit in einem Aufsichtsratsausschuss, der mindestens einmal im Kalenderjahr tagt, erhält zusätzlich jedes Ausschussmitglied eine jährliche feste Vergütung von EUR 5.000,00 und der Vorsitzende des jeweiligen Ausschusses das Doppelte. Betragsmäßig von

vorstehendem Satz 1 abweichend erhält für die Tätigkeit im Gemeinsamen Risiko- und Prüfungsausschuss jedes Mitglied des Gemeinsamen Risiko- und Prüfungsausschusses zusätzlich eine jährliche feste Vergütung von EUR 15.000,00 und der Vorsitzende des Gemeinsamen Risiko- und Prüfungsausschusses zusätzlich eine jährliche feste Vergütung von EUR 30.000,00.

Die Gesellschaft hat die Aufsichtsratsmitglieder in eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit einer marktüblichen Versicherungssumme in angemessener Höhe einbezogen, welche die Haftung der Aufsichtsratsmitglieder aus ihrer Aufsichtsrats-tätigkeit abdeckt. Die Gesellschaft trägt die auf die Mitglieder des Aufsichtsrats insgesamt entfallenden Versicherungsprämien und Steuern für diese Versicherung.

Die Vergütung des Aufsichtsrats enthält keine variablen Vergütungsbestandteile (§§ 113 Abs. 3 S. 3, 87a Abs. 1 Satz 2 Nrn. 3, 4 und 6 AktG) und auch keine aktienbasierten Bestandteile (§§ 113 Abs. 3 S. 3, 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 AktG).

Die Vergütung ist gemäß § 14 Abs. 2 der Satzung zahlbar nach Ablauf eines Geschäftsjahres am Tage nach der Hauptversammlung, in der über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats Beschluss gefasst wurde (§§ 113 Abs. 3 S. 3, 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG).

Zusammenfassend stellt sich die Vergütungsregelung wie folgt dar:

Feste Vergütung			
Aufsichtsratsvorsitz	Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitz	Aufsichtsratsmitglied	
EUR 100.000	EUR 75.000	EUR 50.000	

Vergütung für die Tätigkeit in Aufsichtsratsausschüssen			
Gemeinsamer Risiko- und Prüfungsausschuss (GRUPA)		Nominierungsausschuss und Vergütungskontrollausschuss	
Vorsitz	Mitglied	Vorsitz	Mitglied
EUR 30.000	EUR 15.000	EUR 10.000	EUR 5.000

Abbildung 32 Vergütung des Aufsichtsrats

Die flatexDEGIRO 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 2025 erdient wurden. Beratungs- und Vermittlungsleistungen sowie andere persönliche Leistungen wurden durch Mitglieder des Aufsichtsrats auch im Jahr 2025 nicht erbracht. Entsprechend wurden keine zusätzlichen Vergütungen gewährt.

Kredite und Vorschüsse an Aufsichtsräte sind nicht gewährt worden. Ebenso wurden keine Haftungsverhältnisse zu ihren Gunsten eingegangen.

2 Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025

Der Aufsichtsrat der flatexDEGIRO bestand zum 31. Dezember 2025 aus fünf Mitgliedern. Vorsitzender des Aufsichtsrats ist Herr Hans-Hermann Lotter, stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats ist Herr Stefan Müller. Weitere Mitglieder des Aufsichtsrats sind Herr Bernd Förtsch, Frau Martina Pfeifer-Braks und Frau Sarna Röser.

Herr Martin Korbmacher legte den Vorsitz des Aufsichtsrats der flatexDEGIRO mit Wirkung zum 27. März 2025 nieder. Den Vorsitz des Aufsichtsrats übernahm bis zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung Herr Stefan Müller. Im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung wurde Herr Hans-Hermann Lotter zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt.

Mit der Neuwahl im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung schieden Frau Britta Lehfeldt und Frau Aygül Özkan aus dem Aufsichtsrat aus.

Wie auch bei der Vergütungsberichterstattung für die Vorstände der flatexDEGIRO 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 2025 tabellarisch dargestellt:

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr

	Feste Grundvergütung			Ausschussvergütung			Gesamtvergütung	
	2025		2024	2025		2024	2025	2024
	in Tsd. €	in %		in Tsd. €	in %		in Tsd. €	in Tsd. €
Hans-Hermann Lotter (Vorsitz, seit 2. Juni 2025) ¹	58	74%	-	20	26%	-	79	-
Stefan Müller (Vorsitz zw. 28. März 2025 und 1. Juni 2025; stellv. Vorsitz vor dem 27. März und seit 2. Juni 2025)	83	76%	60	26	24%	-	109	60
Bernd Förtsch	50	100%	35	-	0%	-	50	35
Martina Pfeifer-Braks (seit 2. Juni 2025) ¹	29	59%	-	20	41%	-	50	-
Sarna Röser (seit 2. Juni 2025) ¹	29	83%	-	6	17%	-	35	-
Martin Korbmacher (Vorsitz, bis 27. März 2025) ²	25	74%	120	9	26%	-	34	120
Britta Lehfeldt (bis 1. Juni 2025) ²	25	58%	60	18	42%	17	43	77
Aygül Özkan (bis 1. Juni 2025) ²	33	73%	60	13	27%	-	46	60
Herbert Seuling (bis 4. Juni 2024) ²	-	0%	25	-	0%	13	-	38
Gesamtvergütung	333	-	360	112	-	30	445	390

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

² Pro-rata Auszahlung durch unterjährigen Austritt aus dem Aufsichtsrat.

Abbildung 33 Gewährte und geschuldete Vergütung 2025 – Aufsichtsrat

III. Vergütung der Mitarbeiter

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

1 Fixe Vergütung

Die flatexDEGIRO 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 im Durchschnitt 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 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

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.

In der folgenden Tabelle werden die Ertragsentwicklung der flatexDEGIRO, 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 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 2025 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

Vergleichende Darstellung

		2025	2024	Veränderung 2025/2024	Veränderung 2024/2023	Veränderung 2023/2022	Veränderung 2022/2021
	Zugehörigkeit						
Aktive Vorstandsmitglieder		in Tsd. €	in Tsd. €				
Oliver Behrens ¹	seit 1. Oktober 2024	1.534	377	306%	-	-	-
Dr. Benon Janos	seit 1. Januar 2023	1.037	965	7%	34%	-	-
Stephan Simmang ²	bis 31. Juli 2025	1.789	854	109%	70%	-	-
Christiane Strubel	seit 1. Januar 2024	705	604	17%	-	-	-
Ehemalige Mitglieder des Vorstands							
Frank Niehage ²	bis 30. April 2024	759	1.091	-30%	-93%	873%	1%
Aufsichtsratsmitglieder							
Hans-Hermann Lotter ³	seit 2. Juni 2025	79	-	-	-	-	-
Stefan Müller	seit 1. Februar 2017	109	60	82%	0%	-	-
Bernd Förtsch	seit 4. Juni 2024	50	35	45%	-	-	-
Martina Pfeifer ³	seit 2. Juni 2025	50	-	-	-	-	-
Sarna Röser ³	seit 2. Juni 2025	35	-	-	-	-	-
Martin Korbmacher ⁴	bis 27. März 2025	34	120	-72%	0%	-	-
Britta Lehfeldt ⁴	bis 1. Juni 2025	43	77	-44%	121%	-	-
Aygül Özkan ⁴	bis 1. Juni 2025	46	60	-24%	0%	-	-
Herbert Seuling	bis 4. Juni 2024	-	38	-100%	-58%	-	-
Ertragsentwicklung							
Jahresüberschuss		160.400	111.535	44%	55%	-32%	106%
Umsatz		559.771	480.024	17%	23%	-4%	-3%
Sonstiger Verwaltungsaufwand		52.267	60.733	-14%	23%	19%	-1%
Vergütung der Belegschaft		in Tsd. €	in Tsd. €				
Durchschnittliche Vergütung		74	71	4%	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 34 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. Seit März 2025 ist flatexDEGIRO zudem im MDAX gelistet.

Vergleichende Darstellung

	2025	2024	Veränderung 2025/2024	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/Manag	61	58	7%	60	-5%	58	3%	54	9%
Director	105	100	5%	97	3%	95	3%	86	10%
Executive Director	159	155	3%	159	-3%	155	3%	179	-13%
Managing Director ¹	261	248	5%	269	-8%	-	-	-	-

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

Abbildung 35 Vergleichende Darstellung – Vergütung Belegschaft

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Entwicklung der finanziellen Leistungskriterien 2024 vs. 2025	5
Abbildung 2 Durchschnittliche Gesamtzielerreichung der Vorstandsmitglieder im STI	6
Abbildung 3 Vergütungssystem 2025 der Vorstandsmitglieder der flatexDEGIRO	7
Abbildung 4 Grundsätze der Vergütung	9
Abbildung 5 Vergütungsobergrenzen	11
Abbildung 6 STI-Systematik 2025	12
Abbildung 7 Zielerreichungskurve Umsatzwachstum	14
Abbildung 8 Zielerreichungskurve Konzernergebnis	15
Abbildung 9 Zielerreichungskurve Sonstiger Verwaltungsaufwand	16
Abbildung 10 Ziel- und Schwellenwerte finanzielle Leistungskriterien	16
Abbildung 11 Gewichtung und Gesamtzielerreichung finanzielle Leistungskriterien 2025	17
Abbildung 12 Zielerreichungskurve Mitarbeiterzufriedenheit	17
Abbildung 13 Zielerreichungskurve Co2-Emissionsintensität pro Einheit vom Umsatz 2025	18
Abbildung 14 Ziel- und Schwellenwerte finanzielle Leistungskriterien ESG-Kriterien 2025	19
Abbildung 15 Zielerreichung ESG-Kriterien	19
Abbildung 16 Individuelle Ziele und Zielerreichung 2025 – Oliver Behrens	20
Abbildung 17 Individuelle Ziele und Zielerreichung 2025 – Dr. Benon Janos	21
Abbildung 18 Individuelle Ziele und Zielerreichung 2025 – Christiane Strubel	21
Abbildung 19 Individuelle Ziele und Zielerreichung 2025 – Stephan Simmang	22
Abbildung 20 Gesamtzielerreichung und Auszahlung STI 2025	23
Abbildung 21 Schematische Darstellung des Aktienoptionsplans	24
Abbildung 22 Schwellwertmatrix für das Abschmelzen von Aktienoptionen	26
Abbildung 23 LTI-Zuteilung 2025	27
Abbildung 24 Ausgeübte und ausstehende Aktienoptionen aus AOP 2024	27
Abbildung 25 Berechnungslogik für den Auszahlungsbetrag aus dem SARs 2020 Programm	28
Abbildung 26 Ausgeübte und ausstehende SARs aus dem SARs 2020 Programm	28
Abbildung 27 Zielvergütung 2025	33
Abbildung 28 Gewährte und geschuldete Vergütung 2025	34
Abbildung 29 Gewährte und geschuldete Vergütung 2025 – ehemaliger Vorstandsmitglieder aus den letzten 10 Jahren	35
Abbildung 30 Vergleich der Grenzen der Maximalvergütung	36
Abbildung 31 Ausblick Vergütungssystem 2026	37
Abbildung 32 Vergütung des Aufsichtsrats	39
Abbildung 33 Gewährte und geschuldete Vergütung 2025 – Aufsichtsrat	40
Abbildung 34 Vergleichende Darstellung – Vorstand	44
Abbildung 35 Vergleichende Darstellung – Vergütung Belegschaft	44

Glossar

Ifd. Nr.	Begriff/ Abk.	Erklärung
1	AktG	Aktiengesetz
2	AOP	Aktionsplan
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	EZB	Europäische Zentralbank
8	GRUPA	gemeinsamer Risiko- und Prüfungsausschuss
9	IVV / InstitutsVergV	Institutsvergütungsverordnung
10	KPI	Key Performance Indicators – wichtige betriebswirtschaftliche Leistungskennzahlen
11	KWG	Kreditwesengesetz
12	LCR	Liquidity Coverage Ratio – Liquiditätsdeckungsquote
13	LTI	Long Term Incentive – Langzeitanreiz-System, insbesondere für Führungskräfte
14	OCR	Overall Capital Ratio – Gesamtkapitalquote
15	RoTE	Return on Tangible Equity – Eigenkapitalrendite
16	SAR	Stock Appreciation Right – Aktienkurssteigerungsrechte / fiktive Aktienoptionen
17	STI	Short Term Incentive – hier Bonus für das vergangene Geschäftsjahr
18	VKA	Vergütungskontrollausschuss