

EBA/GL/2021/13

---

22. November 2021

---

## Leitlinien

---

für eine solide Vergütungspolitik gemäß  
Richtlinie (EU) 2019/2034

# 1. Einhaltung und Meldepflichten

---

## Status dieser Leitlinien

1. Das vorliegende Dokument enthält Leitlinien, die gemäß Artikel 16 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010<sup>1</sup> herausgegeben wurden. Gemäß Artikel 16 Absatz 3 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 müssen die zuständigen Behörden und Wertpapierfirmen alle erforderlichen Anstrengungen unternehmen, um diesen Leitlinien nachzukommen.
2. Die Leitlinien legen fest, was nach Ansicht der EBA angemessene Aufsichtspraktiken innerhalb des Europäischen Finanzaufsichtssystems sind oder wie das Unionsrecht in einem bestimmten Bereich anzuwenden ist. Zuständige Behörden im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 sollten die für sie geltenden Leitlinien in geeigneter Weise in ihre Aufsichtspraktiken integrieren (z. B. durch Änderung ihres Rechtsrahmens oder ihrer Aufsichtsverfahren), und zwar einschließlich der Leitlinien, die in erster Linie an Wertpapierfirmen gerichtet sind.

## Meldepflichten

3. Gemäß Artikel 16 Absatz 3 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 müssen die zuständigen Behörden der EBA bis zum 16.05.2022 mitteilen, ob sie diesen Leitlinien nachkommen oder nachzukommen beabsichtigen, oder die Gründe nennen, warum sie dies nicht tun. Geht innerhalb der genannten Frist keine Meldung ein, geht die EBA davon aus, dass die zuständige Behörde den Anforderungen nicht nachkommt. Die Mitteilungen sind unter Verwendung des auf der Website der EBA abrufbaren Formulars mit dem Betreff „EBA/GL/2021/13“ zu übermitteln. Die Mitteilungen sollten durch Personen erfolgen, die befugt sind, entsprechende Meldungen im Auftrag ihrer Behörde zu übermitteln. Jegliche Änderungen des Status der Einhaltung müssen der EBA ebenfalls gemeldet werden.
4. Die Meldungen werden gemäß Artikel 16 Absatz 3 auf der Website der EBA veröffentlicht.

---

<sup>1</sup> Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Errichtung einer Europäischen Aufsichtsbehörde (Europäische Bankenaufsichtsbehörde), zur Änderung des Beschlusses Nr. 716/2009/EG und zur Aufhebung des Beschlusses 2009/78/EG der Kommission (ABl. L 331 vom 15.12.2010, S. 12).

## 2. Gegenstand, Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen

---

### Gegenstand

5. Diese Leitlinien präzisieren in Einklang mit Artikel 26 Absatz 4 und Artikel 34 Absatz 3 der Richtlinie (EU) 2019/2034 die solide und geschlechtsneutrale Vergütungspolitik weiter, die in Wertpapierfirmen für alle Mitarbeiter sowie für die Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihnen verwalteten Vermögenswerte auswirkt, gelten sollte, und erleichtern die Anwendung der Ausnahmeregelungen gemäß Artikel 32 Absätze 4, 5 und 6 der Richtlinie (EU) 2019/2034.
6. Zwar müssen Wertpapierfirmen über eine Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter verfügen, doch gelten für die Vergütungspolitik und die variable Vergütung identifizierter Mitarbeiter zusätzliche Anforderungen. Die Wertpapierfirmen können aus eigener Initiative die Bestimmungen dieser Leitlinien für identifizierte Mitarbeiter auf alle Mitarbeiter anwenden.

### Adressaten

7. Diese Leitlinien richten sich an zuständige Behörden im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 Ziffer viii der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 und gemäß Artikel 3 Absatz 1 Ziffer 5 der Richtlinie (EU) 2019/2034 sowie an Finanzinstitute im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010, die Wertpapierfirmen im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 Ziffer 1 der Richtlinie 2014/65/EU sind, die nicht Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie (EU) 2019/2034 unterliegen sowie nicht alle der in Artikel 12 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2019/2033 genannten Bedingungen für die Einstufung als kleine und nicht verflochtene Wertpapierfirmen erfüllen.

### Anwendungsbereich

8. Diese Leitlinien gelten auf Einzelbasis sowie auf konsolidierter Basis gemäß dem in Artikel 25 der Richtlinie (EU) 2019/2034 und Artikel 7 der Verordnung (EU) 2019/2033 festgelegten Anwendungsbereich.

### Begriffsbestimmungen

9. Den in der Richtlinie 2019/2034/EU, der Richtlinie 2014/65/EU und der Verordnung (EU) 2019/2033 verwendeten und definierten Begriffen kommt in den vorliegenden Leitlinien dieselbe Bedeutung zu. Für die Zwecke dieser Leitlinien gelten darüber hinaus die folgenden Begriffsbestimmungen:

Abfindungen	Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrags, das heißt bei befristeten Verträgen Kündigung vor Vertragsende und bei unbefristeten Verträgen vor dem vertraglichen oder gesetzlichen Ruhestand durch eine Wertpapierfirma oder ihre Tochterunternehmen.
Aktiegebundene Instrumente	Instrumente, deren Wert auf dem Börsenkurs beruht und bei denen dieser Börsenkurs als Bezugspunkt gilt, z. B. Wertsteigerungsrechte und Arten von synthetischen Aktien.
Anteilseigner	Person, die Anteile an einer Wertpapierfirma hält, bzw. abhängig von der Rechtsform einer Wertpapierfirma andere Eigentümer oder Gesellschafter der Wertpapierfirma.
Aufsichtliche Konsolidierung	Die Anwendung der Aufsichtsvorschriften gemäß der Artikel 25 Absatz 4 der Richtlinie (EU) 2019/2034 und Artikel 7 der Verordnung (EU) 2019/2033.
Bemessungszeitraum	Zeitraum, während dessen die Leistung zur Festlegung der Gewährung einer variablen Vergütung beurteilt und gemessen wird.
Bindungsprämie	Variable Vergütungskomponente, die unter der Voraussetzung gewährt wird, dass die Mitarbeiter für einen vorab festgelegten Zeitraum in der Wertpapierfirma verbleiben.
Bonuspool	Höchstbetrag der variablen Vergütung, der im Rahmen des auf Ebene der Wertpapierfirma oder eines Geschäftsbereichs der Wertpapierfirma festgelegten Gewährungsverfahrens gewährt werden kann.
Direktauszahlungen	Zahlungen, die unmittelbar nach dem Bemessungszeitraum geleistet und nicht zurückbehalten werden.
Elemente, die Teil gewöhnlicher Beschäftigungsverhältnisse sind	Alle zusätzlichen Vergütungskomponenten, die für weite Kreise der Mitarbeiter oder Mitarbeiter in bestimmten Funktionen auf der Grundlage vordefinierter Auswahlkriterien erhältlich sind, wie etwa Gesundheitsleistungen, Kinderbetreuungseinrichtungen oder regelmäßige anteilmäßige Altersvorsorgebeiträge zusätzlich zur gesetzlichen Regelung sowie Reisekostenzulagen.
Erdienung	Wirkung, mit der der Mitarbeiter der rechtmäßige Eigentümer der gewährten variablen Vergütung wird, unabhängig vom Instrument, das für die Zahlung genutzt wird, und unabhängig davon, ob die Zahlung einer zusätzlichen Sperrfrist oder Rückforderungsvereinbarungen unterliegt.
EU-Mutterunternehmen	Eine EU-Mutterwertpapierfirma, eine EU-Mutterinvestmentholdinggesellschaft oder eine gemischte EU-Mutterfinanzholdinggesellschaft, die die Aufsichtsanforderungen auf der Grundlage der

	konsolidierten Lage gemäß Artikel 7 der Verordnung (EU) 2019/2033 erfüllen muss.
Feste Vergütung	Zahlungen oder Leistungen für Mitarbeiter, bei denen die Bedingungen für ihre Gewährung gemäß Abschnitt 7 erfüllt sind.
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle	Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen, ausgedrückt als Prozentsatz des durchschnittlichen Bruttostundenverdiensts von Männern.
Gewährung	Gewährung einer variablen Vergütung für einen konkreten Bemessungszeitraum, unabhängig vom tatsächlichen Zeitpunkt, zu dem der gewährte Betrag ausbezahlt wird.
Identifizierte Mitarbeiter	Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich gemäß den Kriterien des Artikels 30 Absatz 1 der Richtlinie (EU) 2019/2034 und der Delegierten Verordnung der Kommission, die im Rahmen der Ermächtigung im letzten Unterabsatz von Artikel 30 Absatz 4 dieser Richtlinie (technische Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter) erlassen wurde, wesentlich auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der Gruppe oder der von ihnen verwalteten Vermögenswerte auswirkt, sowie diejenigen Mitarbeiter, die aufgrund von gegebenenfalls zusätzlichen von der Wertpapierfirma festgelegten Kriterien, welche für eine vollständige Identifizierung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt, notwendig sind, identifiziert wurden.
Instrumente	Finanzinstrumente, sonstige Verträge oder Vehikel, die unter eine der in Artikel 32 Absatz 1 Buchstabe j der Richtlinie (EU) 2019/2034 genannten Kategorien fallen.
Konsolidierendes Institut	Ein Institut oder eine Wertpapierfirma, die sich an die Aufsichtsanforderungen auf Grundlage der konsolidierten Lage gemäß Teil 1 Titel II Kapitel 2 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 und Artikel 109 der Richtlinie 2013/36/EU oder Artikel 7 der Verordnung (EU) 2019/2033 halten muss. Eine Bezugnahme auf den Begriff „konsolidierendes Institut“ schließt das EU-Mutterunternehmen ein.
Malus	Vereinbarung, nach der die Wertpapierfirma den Wert aller oder eines Teils der zurückbehaltenen variablen Vergütung auf der Grundlage von Ex-post-Risikoanpassungen vor der Erdienung verringern kann.
Mitarbeiter	Alle Mitarbeiter einer Wertpapierfirma und ihrer Tochterunternehmen auf konsolidierter Basis sowie alle Mitglieder ihrer jeweiligen Leitungsorgane in ihrer Leitungsfunktion und in ihrer Aufsichtsfunktion.
Nicht revolvingender mehrjähriger Bemessungszeitraum	Mehrjähriger Bemessungszeitraum, der sich nicht mit anderen mehrjährigen Bemessungszeiträumen überschneidet.

Rückforderung (Clawback)	Vereinbarung, nach der der Mitarbeiter das Eigentum an einem Betrag einer variablen Vergütung, der in der Vergangenheit gezahlt wurde oder der bereits bezogen wurde, unter bestimmten Bedingungen an die Wertpapierfirma zurückgeben muss.
Sperrfrist	Zeitraum nach der Erdienung von Instrumenten, die als variable Vergütung gewährt wurden, in dem diese nicht verkauft bzw. in dem nicht auf diese zugegriffen werden kann.
Unterrepräsentiertes Geschlecht	Das weniger vertretene männliche oder weibliche Geschlecht.
Variable Vergütung	Alle Vergütungskomponenten, die nicht fest sind.
Vergütung	Alle Formen von fester und variabler Vergütung einschließlich Zahlungen sowie monetärer und nicht monetärer Leistungen, die den Mitarbeitern von oder im Namen von Wertpapierfirmen im Austausch für berufliche Dienstleistungen der Mitarbeiter direkt gewährt werden, „Carried interest“-Zahlungen im Sinne des Artikels 4 Absatz 1 Buchstabe d der Richtlinie 2011/61/EU <sup>2</sup> sowie weiterer Zahlungen im Wege von Methoden und Vehikeln, die, sofern sie nicht als Vergütung eingestuft würden, zu einer Umgehung <sup>3</sup> der Vergütungsanforderungen der Richtlinie (EU) 2019/2034 führen würden.
Zurückbehaltungszeitraum	Zeitraum zwischen der Gewährung und der Erdienung der variablen Vergütung, in dem der Mitarbeiter nicht der rechtliche Eigentümer der gewährten Vergütung ist.

## 3. Umsetzung

### Geltungsbeginn

10. Diese Leitlinien gelten ab dem 30. April 2022.

### Übergangsbestimmungen

11. Die Wertpapierfirmen sollten etwaige Anpassungen ihrer Vergütungspolitik bis zum 30. April 2022 durchführen und die erforderliche Dokumentation entsprechend aktualisieren. Sofern die Zustimmung der Anteilseigner für diese Änderungen erforderlich ist, sollten diese

<sup>2</sup> Richtlinie 2011/61/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2011 über die Verwalter alternativer Investmentfonds und zur Änderung der Richtlinien 2003/41/EG und 2009/65/EG und der Verordnungen (EG) Nr. 1060/2009 und (EU) Nr. 1095/2010 (AIFMD).

<sup>3</sup> Weitere Informationen bezüglich einer Umgehung finden sich in Abschnitt 10.2 der vorliegenden Leitlinien.

Genehmigungen vor dem 30. Juni 2022 angefordert werden. Unbeschadet der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/2014 in nationales Recht sollte die Vergütungspolitik in Einklang mit diesen Leitlinien für das nach dem 31. Dezember 2021 beginnende Leistungsjahr angewandt werden.

## 4. Leitlinien

---

### Titel I – Vergütungspolitik

#### 1. Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter

12. In Einklang mit Artikel 26 der Richtlinie (EU) 2019/2034 müssen Wertpapierfirmen über eine Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter verfügen, bei der die Kriterien in den Artikeln 28 bis 33 dieser Richtlinie sowie die vorliegenden Leitlinien zu berücksichtigen sind. Die Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter sollte geschlechtsneutral sein, d. h. Mitarbeiter sollten unabhängig von ihrem Geschlecht bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in Einklang mit Artikel 3 Absatz 1 Ziffer 12 der Richtlinie (EU) 2019/2034 sowie Artikel 157 AEUV das gleiche Entgelt erhalten. Auch hinsichtlich Erhöhungen des Entgelts und Laufbahnentwicklung sollte ein geschlechtsneutraler Ansatz angewandt werden.
13. In der Vergütungspolitik sollten alle Vergütungskomponenten festgelegt sein, und sie sollte auch die Altersvorsorgepolitik beinhalten, einschließlich gegebenenfalls des Rahmens für Vorruhestandsregelungen. Die Vergütungspolitik sollte darüber hinaus einen Rahmen für andere Personen, die im Namen der Wertpapierfirma tätig sind (z. B. vertraglich gebundene Vermittler), bieten, mit dem sichergestellt wird, dass geleistete Zahlungen Anreize für eine vorsichtige Risikoübernahme und keine Anreize für eine übermäßige Risikobereitschaft oder unlautere Verkaufspraktiken enthalten.
14. Die feste Vergütung von Mitarbeitern sollte ihre Berufserfahrung und organisatorische Verantwortung unter Berücksichtigung des Bildungsniveaus, der Rangs, des Fachwissens und der Kompetenzen, der Beschränkungen (z. B. soziale, wirtschaftliche, kulturelle und sonstige maßgeblichen Faktoren) sowie der Arbeitserfahrung, des maßgeblichen Geschäftsfelds und des Vergütungsniveaus am geografischen Standort widerspiegeln. Die feste Vergütung sollte ebenso geschlechtsneutral sein wie die variable Vergütung.
15. Wenn eine Wertpapierfirma außerordentliche öffentliche finanzielle Unterstützung erhält, sollte die Wertpapierfirma sicherstellen, dass die Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter den Anforderungen gemäß Artikel 31 der Richtlinie (EU) 2019/2034 entspricht.
16. Die Vergütungspolitik der Wertpapierfirma für alle Mitarbeiter sollte mit den Zielen der Geschäfts- und Risikostrategie der Wertpapierfirma, einschließlich risikobezogener Umwelt-, Sozial- und Governance-Ziele (ESG<sup>4</sup>), Unternehmenskultur und -werten, Risikokultur, auch im Hinblick auf ökologische, soziale und governance-bezogene Risikofaktoren (ESG-Risikofaktoren), langfristigen Interessen der Wertpapierfirma sowie den zur Vermeidung von Interessenkonflikten ergriffenen Maßnahmen in Einklang stehen und zu einer vorsichtigen

---

<sup>4</sup> Siehe auch Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor.

Risikoübernahme und einem verantwortungsvollen unternehmerischen Handeln ermutigen. Änderungen dieser Ziele und Maßnahmen sollten bei der Aktualisierung der Vergütungspolitik berücksichtigt werden. Die Wertpapierfirmen sollten sicherstellen, dass die Vergütungspraxis auf ihre allgemeine Risikoneigung ausgerichtet ist und alle Risiken berücksichtigt werden, einschließlich Reputationsrisiken und operationeller Risiken, die durch unlautere Verkaufspraktiken entstehen. Je nach Rechtsform der Wertpapierfirma sollten Wertpapierfirmen auch die langfristigen Interessen von Anteilseignern oder Eigentümern berücksichtigen.

17. Die Wertpapierfirmen sollten den zuständigen Behörden nachweisen können, dass die Vergütungspolitik und -praxis mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich ist.
18. Wird eine variable Vergütung gewährt, so sollte diese auf der Leistung der Mitarbeiter und gegebenenfalls der Geschäftsbereiche der Wertpapierfirmen beruhen und die eingegangenen Risiken berücksichtigen. Bei der Vergütungspolitik sollte eine klare Unterscheidung bezüglich der variablen Vergütung und Leistungsbewertung zwischen den operativen Geschäfts-, Unternehmens- und Kontrollfunktionen getroffen werden. Die Wertpapierfirmen sollten prüfen, welche Elemente der Vergütungspolitik zur variablen Vergütung von identifizierten Mitarbeitern gemäß Artikel 32 der Richtlinie (EU) 2019/2034 in die Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter aufgenommen werden sollten.
19. Die Vergütungspolitik sollte mit der Anforderung an eine Wertpapierfirma, über eine solide Eigenmittelausstattung zu verfügen, in Einklang stehen. Bei der Vergütungspolitik sollten auch mögliche Ausschüttungsbeschränkungen gemäß Artikel 39 der Richtlinie (EU) 2019/2034 berücksichtigt werden.
20. Die Vergütungspolitik sollte Folgendes enthalten:
  - a. die Leistungsziele für die Wertpapierfirma, die Geschäftsbereiche und die Mitarbeiter;
  - b. die Methoden für die Leistungsmessung, einschließlich der Leistungskriterien;
  - c. die Struktur der variablen Vergütung, einschließlich gegebenenfalls der Instrumente, mit denen Teile der variablen Vergütung gewährt werden;
  - d. die Maßnahmen zur Ex-ante- und Ex-post-Risikoanpassung der variablen Vergütung<sup>5</sup>.
21. Die Wertpapierfirmen sollten sicherstellen, dass potenzielle Interessenkonflikte, die durch die Auszahlung eines Teils der variablen oder festen Vergütung in Instrumenten entstehen, ermittelt und gesteuert werden. In diesem Rahmen ist die Einhaltung der Regelungen über Insidergeschäfte sicherzustellen und zu gewährleisten, dass keine Maßnahmen ergriffen

---

<sup>5</sup> Besondere Anforderungen für die Vergütung von identifizierten Mitarbeitern und ihre Risikoausrichtung sind in Titel III und Titel IV dieser Leitlinien dargelegt.

werden, die kurzfristige Auswirkungen auf den Preis der Anteile oder Instrumente haben können.

22. Wenn eine Vergütungspolitik oder eine Vergütungspolitik der Gruppe in Wertpapierfirmen eingeführt wird, einschließlich ihrer Tochterunternehmen, und die Mitarbeiter der Wertpapierfirma zudem die Mehrheitseigentümer der Wertpapierfirma oder des Tochterunternehmens sind, sollte die Vergütungspolitik an die spezifische Situation dieser Wertpapierfirmen oder Tochterunternehmen angepasst werden. Für identifizierte Mitarbeiter sollte die Wertpapierfirma sicherstellen, dass die Vergütungspolitik den einschlägigen Anforderungen in Artikel 30 und 32 der Richtlinie (EU) 2019/2034 und diesen Leitlinien auf Einzel- und gegebenenfalls auf konsolidierter Ebene entspricht.
23. Unbeschadet etwaiger Maßnahmen der Mitgliedstaaten<sup>6</sup>, die getroffen werden, um Benachteiligungen des unterrepräsentierten Geschlechts<sup>7</sup> in der beruflichen Laufbahn zu verhindern oder auszugleichen, sollten die Vergütungspolitik und alle damit zusammenhängenden Beschäftigungsbedingungen, die sich auf das Entgelt pro Maß- oder Zeiteinheit auswirken, geschlechtsneutral sein – d. h. es sollte nicht zwischen Mitarbeitern männlichen, weiblichen oder diversen Geschlechts unterschieden werden.
24. Eine geschlechtsneutrale Vergütungspolitik sollte sicherstellen, dass alle Aspekte der Vergütungspolitik geschlechtsneutral sind, einschließlich der Gewährungs- und Auszahlungsbedingungen für die Vergütung. Die Wertpapierfirmen sollten nachweisen können, dass die Vergütungspolitik geschlechtsneutral ist.
25. Bei der Festsetzung des Entgelts pro Maß- oder Zeiteinheit sollten die Wertpapierfirmen die gewährte Vergütung, Arbeitszeitregelungen, Urlaubsansprüche und andere finanzielle und nicht-finanzielle Leistungen gebührend berücksichtigen. Die Wertpapierfirmen können als Maßeinheit das auf Vollzeitäquivalenten berechnete Jahresbruttoentgelt der Mitarbeiter verwenden.
26. Um die Anwendung einer geschlechtsneutralen Vergütungspolitik zu überwachen, sollten Wertpapierfirmen den Wert der Stelle angemessen dokumentieren, z. B. durch die Dokumentation von Stellenbeschreibungen oder die Definition von Lohn- und Gehaltskategorien für alle Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien, und festlegen, welche Stellen als gleichwertig angesehen werden, z. B. durch die Einführung eines Stellenklassifizierungssystems, bei dem zumindest die Art der Tätigkeiten, Aufgaben und Pflichten berücksichtigt wird, die der Stelle oder dem Mitarbeiter zugewiesen sind. Wird für die Festlegung des Entgelts ein Stellenklassifizierungssystem verwendet, sollte es für Männer, Frauen und Mitarbeiter diversen Geschlechts auf denselben Kriterien beruhen und so gestaltet sein, dass jegliche Diskriminierung, auch aufgrund des Geschlechts, ausgeschlossen ist.

---

<sup>6</sup> Z. B. bei der Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG.

<sup>7</sup> Während in der englischen Fassung des Artikels 157 AEUV der Begriff „underrepresented sex“ verwendet wird, findet in diesen Leitlinien in Einklang mit der Terminologie der Richtlinie 2013/36/EU auch der Begriff „underrepresented gender“ Anwendung. Beide Begriffe haben im Sinne dieser Leitlinie dieselbe Bedeutung und lauten in der deutschen Übersetzung „unterrepräsentiertes Geschlecht“.

27. Die Wertpapierfirmen können bei der Festlegung der Vergütung der Mitarbeiter zusätzliche Aspekte geschlechtsneutral berücksichtigen. Solche Aspekte können Folgendes umfassen:
- a. Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsanforderungen, Qualifikationen, Einsatz und Verantwortung, ausgeführte Arbeit und Art der dabei wahrgenommenen Aufgaben<sup>8</sup>;
  - b. der Dienort und seine Lebenshaltungskosten;
  - c. die hierarchische Ebene der Mitarbeiter und ob die Mitarbeiter Führungsaufgaben haben;
  - d. das Niveau der formalen Bildung der Mitarbeiter;
  - e. die Knappheit von verfügbaren Mitarbeitern auf dem Arbeitsmarkt für Fachstellen;
  - f. die Art des Arbeitsvertrags, auch ob er befristet oder unbefristet ist;
  - g. die Dauer der Berufserfahrung der Mitarbeiter;
  - h. berufliche Zertifizierungen der Mitarbeiter;
  - i. angemessene Zusatzleistungen, einschließlich der Zahlung zusätzlicher Haushalts- oder Kinderzulagen an Mitarbeiter mit Ehepartnern und unterhaltsberechtigten Familienmitgliedern.

## 2. Steuerung der Vergütung

### 2.1 Zuständigkeiten, Gestaltung, Billigung und Beaufsichtigung der Vergütungspolitik

28. Das Leitungsorgan<sup>9</sup> in seiner Aufsichtsfunktion (nachfolgend „Aufsichtsfunktion“) sollte für die Annahme und Aufrechterhaltung der Vergütungspolitik der Wertpapierfirma verantwortlich sein und ihre Umsetzung überwachen, um ihre Anwendung wie vorgesehen sicherzustellen. Auch alle wesentlichen späteren Ausnahmen für einzelne Mitarbeiter und Änderungen an der Vergütungspolitik sollten durch die Aufsichtsfunktion gebilligt werden, die deren Auswirkungen sorgfältig erwägen und überwachen sollte. Ausnahmen sollten nicht auf geschlechtsspezifischen Erwägungen oder anderen diskriminierenden Aspekten beruhen, gut begründet sein und mit den Vergütungsanforderungen nach nationalem Recht im Einklang stehen.

---

<sup>8</sup> Siehe Empfehlung der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz.

<sup>9</sup> In den europäischen Ländern sind unterschiedliche Strukturen von Leitungsorganen festzustellen. In manchen Ländern ist eine monistische Struktur üblich, d. h. Aufsichts- und Leitungsfunktionen des Verwaltungsrats (Board) werden von einem Organ ausgeübt. In anderen Ländern ist eine dualistische Unternehmensstruktur mit zwei unabhängigen Organen üblich: eines für die Leitungsfunktion und ein weiteres für die Aufsicht der Leitungsfunktion.

29. Die Aufsichtsfunktion sollte kollektiv über angemessene Kenntnisse, Kompetenzen und Erfahrungen mit Blick auf Vergütungspolitik und -praxis sowie daraus resultierende Anreize und Risiken verfügen. Dazu sollten Kenntnisse, Kompetenzen und Erfahrung hinsichtlich der Mechanismen für die Ausrichtung der Vergütungsstruktur auf das Risiko- und Kapitalprofil der Wertpapierfirma zählen.
30. Die Aufsichtsfunktion sollte sicherstellen, dass die Vergütungspolitik und -praxis der Wertpapierfirma angemessen umgesetzt wird und auf den Governance-Rahmen insgesamt, die Unternehmens- und Risikokultur, die Risikoneigung und die entsprechenden Governance-Prozesse der Wertpapierfirma ausgerichtet ist.
31. Interessenkonflikte hinsichtlich der Vergütungspolitik und gewährten Vergütung sollten ermittelt und angemessen abgemindert werden, einschließlich der Festlegung objektiver Gewährungskriterien auf der Grundlage des internen Berichtssystems, angemessener Kontrollen und des Vier-Augen-Prinzips. Die Vergütungspolitik sollte sicherstellen, dass keine wesentlichen Interessenkonflikte für Mitarbeiter, einschließlich Mitarbeiter in Kontrollfunktionen, entstehen.
32. Die Vergütungspolitik und -praxis sowie die Verfahren zu ihrer Festlegung sollten klar, gut dokumentiert und transparent sein. Es sollte eine angemessene Dokumentation über den Entscheidungsprozess (z. B. Protokolle der einschlägigen Sitzungen, maßgebliche Berichte und sonstige relevante Unterlagen) sowie die Gründe für die Vergütungspolitik vorgehalten werden.
33. Die Aufsichts- und Leitungsfunktionen sowie, sofern eingerichtet, die Vergütungs- und Risikoausschüsse sollten eng zusammenarbeiten und sicherstellen, dass die Vergütungspolitik mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich ist.
34. Die Vergütungspolitik sollte einen wirksamen Rahmen für eine Leistungsmessung, Risikoanpassung und Verknüpfungen zwischen Leistung und Vergütung bieten.
35. Die Compliance-Funktion und die Risikomanagementfunktion, sofern eingerichtet,<sup>10</sup> oder die mit der Durchführung von Risikomanagementverfahren beauftragten Mitarbeiter (nachfolgend gilt, dass eine Bezugnahme auf die Risikomanagementfunktion in gleicher Weise auf Mitarbeiter anzuwenden ist, denen die Risikomanagementverfahren übertragen wurden, sofern eine solche Funktion nicht eingerichtet wurde) sollten wirksam in Einklang mit ihren Funktionen an der Festlegung von Bonuspools, Leistungskriterien und der Gewährung einer Vergütung mitwirken, wenn diese Funktionen Bedenken hinsichtlich der Wirkung auf das Verhalten der Mitarbeiter und dem Risikograd der getätigten Geschäfte haben.
36. Die Aufsichtsfunktion sollte die Vergütung der Mitglieder der Leitungsfunktion festlegen und überwachen und, sofern der in Abschnitt 2.4 erwähnte Vergütungsausschuss nicht eingerichtet

---

<sup>10</sup> Siehe Leitlinien zur internen Governance für Wertpapierfirmen.

wurde, direkt die Vergütung der Leiter der unabhängigen Kontrollfunktionen, einschließlich der Compliance-Funktion und der Risikomanagementfunktion, sofern eingerichtet, überwachen.

37. Die Aufsichtsfunktion sollte die von allen zuständigen Funktionen und Stellen des Unternehmens (z. B. Ausschüsse, Kontrollfunktionen<sup>11</sup>, Personalabteilung, Rechtsabteilung, strategische Planung, Finanzfunktion usw.) und Geschäftsbereichen zur Gestaltung, Umsetzung und Überwachung der Vergütungspolitik der Wertpapierfirma geleisteten Beiträge berücksichtigen.
38. Die Personalfunktion sollte mitwirken und Informationen für die Ausarbeitung und Evaluierung der Vergütungspolitik der Wertpapierfirma bereitstellen, einschließlich der Vergütungsstruktur, des Aspekts der Geschlechtsneutralität, der Vergütungshöhe und Anreizsysteme, sodass nicht nur die von der Wertpapierfirma benötigten Mitarbeiter gewonnen und gebunden werden, sondern auch sichergestellt wird, dass die Vergütungspolitik am Risikoprofil der Wertpapierfirma ausgerichtet ist.
39. Die Risikomanagementfunktion sollte die Definition geeigneter risikoangepasster Leistungsindikatoren (einschließlich Ex-post-Anpassungen) sowie die Bewertung, wie sich die variable Vergütungsstruktur auf das Risikoprofil und die Risikokultur der Wertpapierfirma auswirkt, unterstützen und entsprechende Informationen bereitstellen. Die Risikomanagementfunktion sollte die Daten zur Risikoanpassung validieren und bewerten und zu den diesbezüglichen Sitzungen des Vergütungsausschusses eingeladen werden.
40. Die Compliance-Funktion sollte analysieren, wie sich die Vergütungspolitik auf die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und internen Richtlinien durch die Wertpapierfirma sowie ihre Risikokultur auswirkt, und sollte dem Leitungsorgan sowohl in seiner Leitungs- als auch in seiner Aufsichtsfunktion über alle ermittelten Compliance-Risiken und Fragen der Nichteinhaltung Bericht erstatten. Die Feststellungen der Compliance-Funktion sollten von der Aufsichtsfunktion im Zuge der Billigung, der Überprüfungsverfahren und der Überwachung der Vergütungspolitik berücksichtigt werden.
41. Die Innenrevision, sofern eingerichtet, sollte eine unabhängige Überprüfung der Gestaltung, Umsetzung und Auswirkungen der Vergütungspolitik der Wertpapierfirma auf ihr Risikoprofil und der Steuerung dieser Auswirkungen in Einklang mit den Leitlinien in Abschnitt 2.5 durchführen. Die Überprüfung kann von einem anderen Unternehmen der Gruppe durchgeführt oder an einen externen Anbieter übertragen werden.
42. Innerhalb einer Gruppe sollten die zuständigen Funktionen innerhalb des EU-Mutterunternehmens und der Tochterunternehmen interagieren und gegebenenfalls Informationen austauschen. Zudem sollten Wertpapierfirmen in Fällen, in denen das konsolidierende Institut der Richtlinie 2013/36/EU unterliegt, gegebenenfalls Informationen mit ihrem konsolidierenden Institut austauschen.

---

<sup>11</sup> Siehe Leitlinien zur internen Governance für Wertpapierfirmen.

## 2.2 Einbindung der Anteilseigner

43. Abhängig von der Rechtsform der Wertpapierfirma und vom geltenden nationalen Recht können die Billigung der Vergütungspolitik einer Wertpapierfirma und gegebenenfalls die Entscheidungen über die Vergütung von Mitgliedern des Leitungsorgans oder anderer identifizierter Mitarbeiter in Einklang mit dem nationalen Gesellschaftsrecht auch der Hauptversammlung der Anteilseigner übertragen werden.<sup>12</sup> Das Abstimmungsergebnis der Anteilseigner kann entweder beratend oder verbindlich sein.
44. Wird die Billigung der Vergütung einzelner Mitglieder des Leitungsorgans und anderer identifizierter Mitarbeiter den Anteilseignern übertragen, so sollten die Anteilseigner alle Vergütungskomponenten, einschließlich Abfindungen, billigen. Wenn die Billigung der Vergütungspolitik einer Billigung durch die Anteilseigner unterliegt, sollten diese auch entweder den Höchstbetrag der Zahlungen, der dem Leitungsorgan und anderen identifizierten Mitarbeitern bei einer vorzeitigen Beendigung ihres Vertrags gewährt werden kann, oder die Kriterien für die Festlegung dieser Beträge vorab billigen.
45. Damit die Anteilseigner fundierte Entscheidungen gemäß den Absätzen 43 und 44 treffen können, sollte die Aufsichtsfunktion gewährleisten, dass die Wertpapierfirma ihnen angemessene Informationen über die ausgearbeitete Vergütungspolitik bereitstellt, um sie bei der Bewertung der Anreizstruktur und des Umfangs, in dem Anreize für das Eingehen von Risiken geschaffen und kontrolliert werden, sowie der Gesamtkosten der Vergütungsstruktur zu unterstützen. Solche Informationen sollten ausreichend lange vor der Hauptversammlung der Anteilseigner bereitgestellt werden. Ausführliche Informationen über die Vergütungspolitik und deren Änderungen sowie über Verfahren und Entscheidungsprozesse zur Festlegung eines Vergütungspakets sollten bereitgestellt werden und Folgendes umfassen:
- a. die Vergütungskomponenten;
  - b. die wichtigsten Merkmale und Ziele des Vergütungspakets und seiner Ausrichtung auf die Geschäfts- und Risikostrategie, einschließlich der Risikoneigung und Unternehmenswerte der Wertpapierfirma;
  - c. wie sichergestellt wird, dass die Vergütungspolitik geschlechtsneutral ist;
  - d. Erläuterung, wie die Punkte unter Buchstabe b bei Ex-ante-/Ex-post-Anpassungen berücksichtigt werden, insbesondere für identifizierte Mitarbeiter.
46. Die Aufsichtsfunktion bleibt verantwortlich für die bei der Hauptversammlung der Anteilseigner unterbreiteten Vorschläge sowie die tatsächliche Umsetzung und Beaufsichtigung etwaiger Änderungen an der Vergütungspolitik und -praxis.

---

<sup>12</sup> Siehe auch Richtlinie über Aktionärsrechte 2007/36, geändert durch Richtlinie 2017/828, Artikel 9a und 9b.

## 2.3 Einrichtung eines Vergütungsausschusses

47. Sofern im nationalen Recht nicht etwas anderes vorgesehen ist, muss eine Wertpapierfirma, deren bilanziellen und außerbilanziellen Vermögenswerte in den dem jeweiligen Geschäftsjahr unmittelbar vorangegangenen vier Jahren im Durchschnitt **mehr als** 100 Mio. EUR wert waren, einen Vergütungsausschuss einrichten, der das Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion berät und die von diesem Organ zu treffenden Entscheidungen vorbereitet.
48. Der Vergütungsausschuss kann auf Gruppenebene eingerichtet werden, auch in Fällen, in denen das konsolidierende Institut der Richtlinie 2013/36/EU unterliegt. Die in Abschnitt 2.4.1 ausgeführten Bestimmungen zur Zusammensetzung des Vergütungsausschusses gelten auch, wenn der Ausschuss auf Gruppenebene eingerichtet wird.
49. Wenn kein Vergütungsausschuss eingerichtet werden muss, sind die Regelungen dieser Leitlinien betreffend den Vergütungsausschuss so auszulegen, als würden sie für die Aufsichtsfunktion gelten.

### 2.3.1 Zusammensetzung des Vergütungsausschusses

50. In Einklang mit Artikel 33 Absatz 1 der Richtlinie (EU) 2019/2034 setzt sich der Vergütungsausschuss aus Mitgliedern des Leitungsorgans zusammen, die keine Geschäftsführungsaufgaben wahrnehmen, sowie gegebenenfalls Arbeitnehmervertreter. Nur diese Mitarbeiter gelten als Mitglieder des Vergütungsausschusses, selbst wenn andere Mitarbeiter an seinen Sitzungen teilnehmen. Der Vergütungsausschuss muss nach Geschlechtern ausgewogen zusammengesetzt sein.
51. Der Vorsitz und die Mehrheit der Mitglieder des Vergütungsausschusses sollten als unabhängig<sup>13</sup> anzusehen sein. Ist im nationalen Recht eine Arbeitnehmervertretung im Leitungsorgan vorgesehen, so muss der Vergütungsausschuss einen oder mehrere Vertreter der Arbeitnehmer umfassen. Wenn die Zahl der unabhängigen Mitglieder nicht ausreichend ist, sollten die Wertpapierfirmen bei der Durchführung anderer Maßnahmen zur Begrenzung von Interessenkonflikten bei Entscheidungen über Vergütungsfragen mit besonderer Vorsicht vorgehen.
52. Die Mitglieder des Vergütungsausschusses sollten kollektiv über angemessene Kenntnisse, Fachwissen und Berufserfahrung betreffend Vergütungspolitik und -praxis, Risikomanagement und Kontrolltätigkeiten verfügen, und zwar im Hinblick auf die Mechanismen zur Ausrichtung der Vergütungsstruktur auf die Risiko- und Kapitalprofile der Wertpapierfirmen.

---

<sup>13</sup> Unabhängigkeit gemäß den EBA-Leitlinien zur internen Governance, Punkt 5.6, und siehe auch die gemeinsamen Leitlinien der EBA und der ESMA zur Beurteilung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüsselfunktionen.

## 2.3.2 Aufgabe des Vergütungsausschusses

53. Zu den Aufgaben des Vergütungsausschusses sollte Folgendes zählen:

- a. Zuständigkeit für die Vorbereitung von Beschlüssen zur Vergütung, die von der Aufsichtsfunktion zu fassen sind, insbesondere hinsichtlich der Vergütung der Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion sowie von sonstigen identifizierten Mitarbeitern;
- b. Unterstützung und Beratung der Aufsichtsfunktion bei der Gestaltung der Vergütungspolitik der Wertpapierfirma, einschließlich der Tatsache, dass diese Vergütungspolitik geschlechtsneutral ist und die Gleichbehandlung von Mitarbeitern unterschiedlichen Geschlechts unterstützt;
- c. Unterstützung der Aufsichtsfunktion bei der Überwachung der Vergütungspolitik, -praxis und -verfahren und der Einhaltung der Vergütungspolitik sowie der Anforderung an die Vergütungspolitik, geschlechtsneutral zu sein;
- d. Kontrolle, ob die bestehende Vergütungspolitik nach wie vor aktuell ist, und gegebenenfalls Unterbreitung von Vorschlägen zu ihrer Änderung;
- e. Überprüfung der Bestellung externer Vergütungsberater, deren Beauftragung die Aufsichtsfunktion eventuell zur Beratung und Unterstützung beschließt;
- f. Sicherstellung der Angemessenheit der den Anteilseignern zur Vergütungspolitik und -praxis bereitgestellten Informationen;
- g. Bewertung der angenommenen Mechanismen und Systeme zur Sicherstellung, dass alle Arten von Risiken, die Liquidität und die Eigenmittelausstattung im Vergütungssystem ordnungsgemäß berücksichtigt werden, die allgemeine Vergütungspolitik geschlechtsneutral und mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement kohärent und diesem förderlich ist sowie mit der Unternehmensstrategie, den Zielen, der Unternehmenskultur und den Unternehmenswerten, der Risikokultur sowie dem langfristigen Interesse der Wertpapierfirma in Einklang steht;
- h. Bewertung des Erreichens der Leistungsziele und der Notwendigkeit einer Ex-post-Risikoanpassung, einschließlich der Anwendung von Malus- und Rückforderungsvereinbarungen;
- i. Überprüfung einer Reihe von möglichen Szenarien, um die Reaktion der Vergütungspolitik und -praxis auf externe und interne Ereignisse zu testen, sowie Rückvergleich der für die Festlegung der Gewährung und die Ex-ante-Risikoanpassung zugrunde gelegten Kriterien auf der Grundlage der tatsächlichen Risikoergebnisse.

54. Sofern die Wertpapierfirma einen Vergütungsausschuss eingerichtet hat, sollte die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung in Compliance-Funktionen sowie der Risikomanagementfunktion und der Innenrevision, sofern eingerichtet, direkt vom Vergütungsausschuss überwacht werden. Dies gilt auch für Mitarbeiter, denen die Durchführung der Risikomanagementverfahren übertragen wurde, sofern keine Risikomanagementfunktion eingerichtet wurde. Der Vergütungsausschuss sollte der Aufsichtsfunktion Empfehlungen zur Gestaltung des Vergütungspakets und zu der an die Mitglieder der Geschäftsleitung in Kontrollfunktionen zu zahlenden Vergütung unterbreiten.

### 2.3.3 Verfahrens- und Berichtswege

55. Der Vergütungsausschuss sollte:
- a. Zugriff auf alle Daten und Informationen zum Entscheidungsprozess der Aufsichtsfunktion betreffend die Gestaltung und Umsetzung, Überwachung und Überprüfung der Vergütungspolitik und -praxis haben;
  - b. über angemessene finanzielle Mittel und ungehinderten Zugang zu allen Informationen und Daten der unabhängigen Kontrollfunktionen, einschließlich des Risikomanagements, verfügen;
  - c. die ordnungsgemäße Einbeziehung der unabhängigen Kontroll- und sonstigen relevanten Funktionen (z. B. Personal- und Rechtsabteilung sowie strategische Planung) innerhalb der jeweiligen Fachgebiete sicherstellen und bei Bedarf externe Beratung in Anspruch nehmen.
56. Der Vergütungsausschuss sollte mit anderen Ausschüssen der Aufsichtsfunktion, deren Tätigkeiten sich auf die Gestaltung und das ordnungsgemäße Funktionieren von Vergütungspolitik und -praxis auswirken können (z. B. Risiko-, Prüfungs- und Nominierungsausschuss), zusammenarbeiten und der Aufsichtsfunktion sowie gegebenenfalls der Gesellschafterversammlung angemessene Informationen über die ausgeübten Tätigkeiten bereitstellen.
57. Sofern eingerichtet, prüft der Risikoausschuss unbeschadet der Aufgaben des Vergütungsausschusses, ob bei den durch die Vergütungspolitik und -praxis gebotenen Anreizen das Risiko, das Kapital, die Liquidität und die Wahrscheinlichkeit sowie der Zeitpunkt von Einnahmen der Wertpapierfirma berücksichtigt werden.
58. Wenn beide Ausschüsse eingerichtet wurden, sollte, sofern zutreffend, ein Mitglied des Risikoausschusses an den Sitzungen des Vergütungsausschusses teilnehmen und umgekehrt.

## 2.4 Überprüfung der Vergütungspolitik

59. Die Aufsichtsfunktion und, sofern eingerichtet, der Vergütungsausschuss sollten sicherstellen, dass die Vergütungspolitik und -praxis der Wertpapierfirma mindestens einmal jährlich einer

zentralen und unabhängigen internen Überprüfung unterzogen wird. Die Überprüfung sollte eine Analyse umfassen, ob die Vergütungspolitik geschlechtsneutral ist.

60. Die Wertpapierfirmen sollten die Entwicklung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern überwachen; bei Wertpapierfirmen mit mindestens 50 Mitarbeitern sollte die Berechnung getrennt für jedes Land erfolgen für:
- a. identifizierte Mitarbeiter, ohne Mitglieder des Leitungsorgans;
  - b. Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion;
  - c. Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion;
  - d. andere Mitarbeiter.
61. Bestehen wesentliche Unterschiede zwischen dem durchschnittlichen Gehalt von männlichen und weiblichen Mitarbeitern oder männlichen und weiblichen Mitgliedern des Leitungsorgans, sollten die Wertpapierfirmen die Hauptgründe dokumentieren und gegebenenfalls geeignete Maßnahmen ergreifen oder nachweisen können, dass der Unterschied nicht auf eine nicht geschlechtsneutrale Vergütungspolitik zurückzuführen ist.
62. In Wertpapierfirmengruppen sollte eine zentrale Überprüfung der Einhaltung der Verordnung, der Richtlinien, Verfahren und internen Regelungen der Gruppe auch vom EU-Mutterunternehmen durchgeführt werden.
63. Die Wertpapierfirmen sollten die zentrale und unabhängige Überprüfung auf Einzelbasis durchführen. In einer Gruppe können sich Tochterunternehmen auf die vom EU-Mutterunternehmen oder Institut durchgeführte Prüfung stützen, sofern die auf konsolidierter Ebene durchgeführte Überprüfung die Wertpapierfirma einschloss und die Ergebnisse der Aufsichtsfunktion der betreffenden Wertpapierfirma zur Verfügung gestellt wurden.
64. Unbeschadet der Zuständigkeit des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion können die Aufgaben der regelmäßigen unabhängigen Überprüfung der Vergütungspolitik von den Wertpapierfirmen ganz oder teilweise ausgelagert werden.<sup>14</sup>
65. Im Rahmen der zentralen und unabhängigen internen Überprüfung sollten die Wertpapierfirmen beurteilen, ob die allgemeine Vergütungspolitik, -praxis und -verfahren:
- a. wie beabsichtigt funktionieren (insbesondere, dass die genehmigte Politik, die genehmigten Verfahren und internen Vorschriften eingehalten werden; dass die Vergütungsauszahlungen angemessen sind und im Einklang mit der Geschäftsstrategie

---

<sup>14</sup> Siehe EBA-Leitlinien zu Auslagerungen sowie die Delegierte Verordnung (EU) 2017/565 der Kommission vom 25. April 2016 zur Ergänzung der Richtlinie 2014/65/EU des Europäischen Parlaments und des Rates in Bezug auf die organisatorischen Anforderungen an Wertpapierfirmen und die Bedingungen für die Ausübung ihrer Tätigkeit sowie in Bezug auf die Definition bestimmter Begriffe für die Zwecke der genannten Richtlinie.

stehen und dass das Risikoprofil, die langfristigen Ziele und die sonstigen Ziele der Wertpapierfirma angemessen berücksichtigt werden);

- b. den nationalen und internationalen Regulierungen, Grundsätzen und Standards entsprechen und
  - c. kohärent in der Gruppe umgesetzt werden sowie die Wertpapierfirma nicht daran hindern, eine solide Eigenmittelausstattung entsprechend Abschnitt 6 dieser Leitlinien sicherzustellen.
66. Die übrigen maßgeblichen internen Unternehmensfunktionen (d. h. Personal, Recht, strategische Planung usw.) sowie weitere zentrale Ausschüsse der Aufsichtsfunktion (d. h. Prüfungs-, Risiko- und Nominierungsausschuss) sollten eng in die Überprüfung der Vergütungspolitik der Wertpapierfirma eingebunden werden, um die Ausrichtung auf die Strategie und den Rahmen für das Risikomanagement der Wertpapierfirma sicherzustellen.
67. Zeigen die regelmäßigen Überprüfungen, dass die Vergütungspolitik nicht intentionsgemäß oder wie vorgeschrieben funktioniert, oder werden Empfehlungen unterbreitet, sollte der Vergütungsausschuss, sofern dieser eingerichtet ist, oder die Aufsichtsfunktion dafür sorgen, dass ein Abhilfeplan vorgeschlagen, gebilligt und zeitgerecht umgesetzt wird.
68. Die Ergebnisse der durchgeführten internen Überprüfung und die eingeleiteten Maßnahmen zur Behebung etwaiger Mängel sollten entweder durch schriftliche Berichte oder Protokolle der Sitzungen der entsprechenden Ausschüsse oder der Aufsichtsfunktion dokumentiert werden und sollten dem Leitungsorgan, den einschlägigen Ausschüssen und den Unternehmensfunktionen zur Verfügung gestellt werden.

## 2.5 Interne Transparenz

69. Die Vergütungspolitik einer Wertpapierfirma sollte intern allen Mitarbeitern offengelegt und für alle Mitarbeiter stets zugänglich sein. Vertrauliche Aspekte der Vergütung einzelner Mitarbeiter sind nicht Gegenstand der internen Transparenz.
70. Die Mitarbeiter sollten über die Merkmale ihrer variablen Vergütung sowie das Verfahren und die Kriterien, die zur Bewertung der Auswirkungen ihrer beruflichen Tätigkeiten auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma und ihre variable Vergütung herangezogen werden, unterrichtet sein. Insbesondere sollte das Bewertungsverfahren bezüglich der Leistung der einzelnen Mitarbeiter ordnungsgemäß dokumentiert und für die betreffenden Mitarbeiter transparent sein.

## 3. Vergütungspolitik und Kontext der Gruppe

71. Gemäß Artikel 25 der Richtlinie (EU) 2019/2034 müssen Wertpapierfirmen unbeschadet der in Artikel 32 Absatz 4 der Richtlinie (EU) 2019/2034 vorgesehenen Ausnahmeregelungen sämtliche Anforderungen der Artikel 26, 30, 31, 32 und 33 dieser Richtlinie erfüllen. Dies

umfasst die anwendbaren technischen Regulierungsstandards zur Vergütung. Die Anforderungen und ihre weiteren Bestimmungen in den vorliegenden Leitlinien gelten auf Einzelbasis sowie gegebenenfalls auf konsolidierter Basis nach den Ausführungen in Artikel 7 der Verordnung (EU) 2019/2033.

72. Auf konsolidierter Ebene sollten das EU-Mutterunternehmen und die zuständigen Behörden sicherstellen, dass eine Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter, einschließlich aller identifizierten Mitarbeiter, in allen Wertpapierfirmen und anderen Unternehmen im aufsichtlichen Konsolidierungskreis und allen Zweigniederlassungen umgesetzt und eingehalten wird. Die Vergütungspolitik sollte geschlechtsneutral sein. Spezifische Vergütungsanforderungen von Tochterunternehmen sollten berücksichtigt werden.
73. Hinsichtlich Wertpapierfirmen und Unternehmen einer Gruppe, die in mehreren Mitgliedstaaten niedergelassen sind, sollte in der gruppenweiten Vergütungspolitik angegeben werden, wie bei ihrer Umsetzung Differenzen bei der nationalen Umsetzung der Vergütungsanforderungen der Richtlinie (EU) 2019/2034 Rechnung getragen wird.
74. Bei Anwendung der Anforderungen auf konsolidierter Basis gelten die Vergütungsanforderungen des Mitgliedstaats, in dem das EU-Mutterunternehmen seinen Sitz hat, auch für identifizierte Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gruppe haben, selbst wenn die Umsetzung der Anforderungen von Artikel 30 und 32 der Richtlinie (EU) 2019/2034 durch den Mitgliedstaat, in dem das EU-Mutterunternehmen seinen Sitz hat, strenger ist.
75. Mitarbeiter, die von einem Mutterunternehmen in einem Drittland an ein EU-Tochterunternehmen, das eine Wertpapierfirma oder eine Zweigniederlassung ist, entsendet werden und die in den Anwendungsbereich der identifizierten Mitarbeiter dieser Wertpapierfirma oder der Zweigniederlassung fallen würden, sofern sie direkt von der Wertpapierfirma oder der Zweigniederlassung in der EU beschäftigt würden, sind identifizierte Mitarbeiter. Für diese entsendeten Mitarbeiter sollten die Vergütungsvorschriften der Richtlinie (EU) 2019/2034 in der Umsetzung in dem Mitgliedstaat, in dem die EU-Wertpapierfirma oder die EU-Zweigniederlassung ihren Sitz haben, sowie die anwendbaren technischen Regulierungsstandards gelten. Für die Zwecke von kurzfristigen Entsendungen, beispielsweise wenn eine Person nur für einige Wochen zur Durchführung von Projektarbeiten in einem Mitgliedstaat ansässig ist, sollten für diese Person diese Bestimmungen nur gelten, wenn sie nach den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter unter Berücksichtigung der für den entsprechenden Zeitraum gewährten Vergütung sowie der Funktion und Zuständigkeiten während der Entsendung ein identifizierter Mitarbeiter wäre.
76. Kurzfristige Verträge oder Entsendungen dürfen nicht als Mittel zur Umgehung der Vergütungsanforderungen der Richtlinie (EU) 2019/2034 und damit verbundener Standards oder Leitlinien eingesetzt werden.

77. Die Vergütungsanforderungen der Richtlinie (EU) 2019/2034 und die Regelungen der vorliegenden Leitlinien gelten für Wertpapierfirmen in Mitgliedstaaten ungeachtet der Tatsache, ob sie Tochterunternehmen einer Mutterwertpapierfirma oder eines Instituts in einem Drittland sind. Wenn ein EU-Tochterunternehmen einer Mutterwertpapierfirma in einem Drittland ein EU-Mutterunternehmen ist, umfasst der aufsichtliche Konsolidierungskreis nicht die Ebene der in einem Drittland niedergelassenen Mutterwertpapierfirma und sonstiger direkter Tochterunternehmen dieser Mutterwertpapierfirma. Das EU-Mutterunternehmen sollte sicherstellen, dass die gruppenweite Vergütungspolitik der Mutterwertpapierfirma in einem Drittland im Rahmen ihrer eigenen Vergütungspolitik berücksichtigt wird, sofern dies nicht im Widerspruch zu den Anforderungen gemäß dem maßgeblichen EU-Recht oder nationalen Recht, einschließlich der vorliegenden Leitlinien, steht.

#### 4 Verhältnismäßigkeit

78. Der in Artikel 26 Absatz 3 der Richtlinie (EU) 2019/2034 verankerte Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zielt auf eine kohärente Anpassung der Vergütungspolitik und -praxis auf das individuelle Risikoprofil, die Risikoneigung sowie die Strategie einer Wertpapierfirma, sodass die Ziele der Vergütungsanforderungen wirksam erreicht werden.

79. Bei der Anwendung der Vergütungsanforderungen und der Regelungen in diesen Leitlinien unter Wahrung der Verhältnismäßigkeit sollten die Wertpapierfirmen und zuständigen Behörden der Art, dem Umfang und der Komplexität sowie den dem Geschäftsmodell innewohnenden Risiken und den Geschäften der Wertpapierfirma Rechnung tragen.

80. Die Pflicht zu einer soliden und wirksamen Vergütungspolitik und -praxis gilt für alle Wertpapierfirmen und bezüglich aller Mitarbeiter, unabhängig von den unterschiedlichen Merkmalen der Wertpapierfirmen.

81. Bei der Beurteilung der Verhältnismäßigkeit und bei der Bestimmung des erforderlichen Komplexitätsniveaus der Vergütungspolitik und der Ansätze zur Risikomessung sollten Wertpapierfirmen und zuständige Behörden die Kombination qualitativer und quantitativer Aspekte aller oben genannten Kriterien berücksichtigen. Beispielsweise kann eine Geschäftstätigkeit von geringem Umfang sein, aber aufgrund der Art ihrer Tätigkeiten oder der Komplexität ihrer Produkte dennoch komplexe Tätigkeiten und Risikoprofile umfassen.

82. Wenn Wertpapierfirmen die Erbringung von in den Punkten 2, 3, 4, 6 und 7 von Abschnitt A des Anhangs 1 zur Richtlinie 2014/65/EU aufgeführten Dienstleistungen und Leistungen gestattet ist, wird als allgemeiner Grundsatz ein höheres Komplexitätsniveau erwartet, insbesondere wenn die Wertpapierfirma Kundengelder oder -vermögenswerte halten darf.

83. Für die oben genannten Zwecke sollten die Wertpapierfirmen und zuständigen Behörden mindestens die folgenden Kriterien berücksichtigen:

- a. die bilanziellen und außerbilanziellen Vermögenswerte der Wertpapierfirma und den Umstand, ob die Wertpapierfirma die Kriterien und Schwellenwerte nach Absatz 4 des Artikels 32 der Richtlinie (EU) 2019/2034 erfüllt;
- b. den Umstand, ob die Wertpapierfirma Kundengelder oder -vermögenswerte halten darf;
- c. die Art der genehmigten Tätigkeiten und Dienstleistungen (z. B. Abschnitte A und B des Anhangs I zur Richtlinie 2014/65/EU) und weitere von der Wertpapierfirma erbrachte Dienstleistungen (z. B. Clearing-Dienste);
- d. den Betrag der verwalteten Vermögenswerte;
- e. die verwahrten und verwalteten Vermögenswerte;
- f. das Volumen der abgewickelten Kundenaufträge;
- g. das Volumen der täglichen Handelsströme;
- h. die geografische Präsenz der Wertpapierfirma und der Umfang ihrer Tätigkeiten in den einzelnen Rechtsordnungen, einschließlich in Drittländern;
- i. die Rechtsform und die verfügbaren Eigenkapitalinstrumente und Schuldtitel;
- j. die zur Bestimmung der Kapitalanforderungen eingesetzten Verfahren;
- k. den Umstand, ob die Wertpapierfirma Teil einer Gruppe ist, und falls ja, die für die Gruppe durchgeführte Verhältnismäßigkeitsprüfung und die Merkmale der Gruppe, zu der die Wertpapierfirma gehört;
- l. die zugrunde liegende Geschäftsstrategie;
- m. die Struktur der Geschäftstätigkeiten und der Zeithorizont, die Messbarkeit und Vorhersehbarkeit der mit den Geschäftstätigkeiten verbundenen Risiken;
- n. die Finanzierungsstruktur der Wertpapierfirma;
- o. die interne Organisation der Wertpapierfirma, einschließlich der Höhe der variablen Vergütung, die identifizierten Mitarbeitern ausbezahlt werden kann;
- p. die Hauptquellen und die Struktur von Gewinnen und Verlusten der Wertpapierfirma;
- q. die Art der Kunden (z. B. Privatkunden, Unternehmen, kleine Unternehmen, öffentliche Unternehmen);
- r. die Komplexität der Finanzinstrumente oder Verträge;
- s. die ausgelagerten Funktionen und Vertriebskanäle;

t. die bestehenden informationstechnischen Systeme (IT-Systeme), einschließlich der Systeme für einen unterbrechungsfreien Geschäftsbetrieb und der Auslagerung von Funktionen in diesem Bereich.

84. Bevor die Vergütungsanforderungen und Regelungen dieser Leitlinien verhältnismäßig angewendet werden, sollten die Mitarbeiter anhand der Kriterien gemäß Artikel 30 Absatz 1 der Richtlinie (EU) 2019/2034, der Delegierten Verordnung der Kommission gemäß Artikel 30 Absatz 4 dieser Richtlinie (technische Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter) sowie zusätzlicher interner Kriterien, identifiziert werden.<sup>15</sup>
85. Im Zuge der Umsetzung einer spezifischen Vergütungspolitik für verschiedene Kategorien von identifizierten Mitarbeitern in Einklang mit den Abschnitten 3 und 4 dieser Leitlinien sollte bei der Anwendung der Verhältnismäßigkeit die Wirkung auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von der betreffenden Kategorie von identifizierten Mitarbeitern verwalteten Vermögenswerte berücksichtigt werden.
86. Die zuständigen Behörden sollten sicherstellen, dass Wertpapierfirmen die Vergütungsanforderungen und die Regelungen dieser Leitlinien so einhalten, dass gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den verschiedenen Wertpapierfirmen gewährleistet sind.

### **Befreiung vom Auszahlungsprozess der variablen Vergütung**

87. Unbeschadet der Umsetzung von Artikel 32 Absatz 4 der Richtlinie (EU) 2019/2034 durch die Mitgliedstaaten müssen Wertpapierfirmen mit einer Summe der Vermögenswerte unter dem im nationalen Recht festgelegten Schwellenwert die Anforderungen zur Zurückbehaltung der variablen Vergütung und deren Auszahlung in Instrumenten gemäß Artikel 32 Absatz 1 Buchstaben j und l und Artikel 32 Absatz 3 Unterabsatz 3 der Richtlinie (EU) 2019/2034 nicht anwenden.
88. Bei der Festlegung der Höhe der jährlichen variablen Vergütung eines Mitarbeiters und des tatsächlichen Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Jahresvergütung im Sinne des Artikels 32 Absatz 4 Buchstabe b der Richtlinie (EU) 2019/2034, d. h. die Anwendung der Befreiung von der Verpflichtung zur Zurückbehaltung und Auszahlung in Instrumenten der variablen Vergütung an einzelne Mitarbeiter, sollten die Wertpapierfirmen die in den Buchstaben a und b genannten Beträge berücksichtigen und die weiteren Bedingungen in den Buchstaben c bis h anwenden:
- a. die variable Jahresvergütung, die für den Leistungszeitraum gewährt wird, der dem Geschäftsjahr entspricht, für das festgestellt wird, ob die Befreiung angewendet werden kann, und alle Leistungszeiträume, die in diesem Geschäftsjahr endeten, unabhängig von der Länge der zugrunde liegenden Leistungszeiträume, die in diesem Geschäftsjahr

---

<sup>15</sup> Weitere Informationen über das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter finden sich in Abschnitt 5 der vorliegenden Leitlinien.

abgelaufen sind, beispielsweise sollte sie den vollen Betrag der variablen Vergütung auf der Grundlage von revolvingenden und nicht revolvingenden mehrjährigen Bemessungszeiträumen und Bindungsprämien für Zeiträume von mehr als einem Jahr umfassen, wenn der zugrunde liegende Zeitraum im jeweiligen Geschäftsjahr endete;

- b. die feste Jahresvergütung, die für das vorhergehende Leistungsjahr gewährt wird; die Wertpapierfirmen müssen keine weiteren gewährten Beträge berücksichtigen, die als feste Vergütung im Sinne der Absätze 127 und 128 gelten;
- c. die variable Vergütung, die für das vorhergehende Leistungsjahr gewährt wird, unabhängig davon, wie die Vergütung gezahlt wird, d. h. in bar, Instrumenten oder anderen Formen einer variablen Vergütung;
- d. die variable Vergütung sollte alle Formen der gewährten variablen Vergütung umfassen, einschließlich leistungsabhängiger variabler Vergütung, als garantierte variable Vergütung gezahlte Beträge, Bindungsprämien, Abfindungen oder freiwillige Altersversorgungsleistungen;
- e. der Betrag der variablen Vergütung, die für Leistungszeiträume gewährt wird, die länger als ein Jahr sind, z. B. auf der Grundlage langfristiger Anreizpläne oder mehrjähriger Bemessungszeiträume, wobei der vollständige Betrag für das Leistungsjahr zu berücksichtigen ist, in dem die Leistungszeiträume enden;
- f. der vollständige Betrag der variablen Vergütung, die in dem Leistungsjahr als garantierte variable Vergütung, Bindungsprämien, Abfindungen oder freiwillige Altersversorgungsleistungen gewährt wird;
- g. die Beträge sollten auf der Definition für feste und variable Vergütung in diesen Leitlinien beruhen und auf der Grundlage der gewährten Bruttovergütung berechnet werden;
- h. wird der Betrag auf Einzelbasis festgelegt, sollte die von der Wertpapierfirma gewährte Vergütung berücksichtigt werden; wenn der Betrag auf konsolidierter Basis festgelegt wird, sollte die gesamte Vergütung, die im aufsichtlichen Konsolidierungskreis gewährt wird, berücksichtigt werden;
- i. wenn die Vergütung in einer anderen Währung als EUR gezahlt wird, sollten die Beträge unter Verwendung des von der Kommission veröffentlichten Wechselkurses für die Finanzplanung und den Haushaltsplan für den letzten Monat des Geschäftsjahres der Wertpapierfirma in EUR umgerechnet werden.<sup>16</sup>

89. Bei der Berechnung des Durchschnittswertes der Vermögenswerte für den Vierjahreszeitraum unmittelbar vor dem laufenden Geschäftsjahr im Sinne von Artikel 32 Absatz 4 Buchstabe a der Richtlinie (EU) 2019/2034 sollten die Wertpapierfirmen den einfachen Durchschnitt dieses

---

<sup>16</sup>Die Wechselkurse können auf der Website der Europäischen Kommission unter folgender Adresse abgerufen werden: [http://ec.europa.eu/budget/contracts\\_grants/info\\_contracts/infoeuro/infoeuro\\_de.cfm](http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_de.cfm)

Wertes am Ende der vier vorangegangenen Geschäftsjahre verwenden. Wird die Buchführung in einer anderen Währung als EUR geführt, sollten die Beträge unter Verwendung des von der Kommission für die Finanzplanung und den Haushaltsplan für den letzten Monat jedes Geschäftsjahres veröffentlichten Wechselkurses in EUR umgerechnet werden.

90. Ermächtigt das nationale Recht die zuständigen Behörden, die Schwellenwerte nach Artikel 32 Absatz 4 Buchstabe a der Richtlinie (EU) 2019/2034 für einzelne Wertpapierfirmen festzulegen, sollten die zuständigen Behörden beim Herabsetzen oder Anheben der Schwellenwerte die Art, den Umfang und die Komplexität der Tätigkeiten der Wertpapierfirma, ihre interne Organisation oder gegebenenfalls die Merkmale der Gruppe, zu der sie gehört, sowie die Verhältnismäßigkeitskriterien berücksichtigen, die in diesen Leitlinien aufgeführt sind. Dies gilt auch mit Blick auf eine Herabsetzung der Schwellenwerte, die in Artikel 32 Absatz 5 Buchstaben c, d und e und in Artikel 32 Absatz 6 festgelegt sind.
91. Ermächtigt das nationale Recht die zuständigen Behörden, die Schwellenwerte nach Artikel 32 Absatz 7 der Richtlinie (EU) 2019/2034 für einzelne Wertpapierfirmen festzulegen, sollten die zuständigen Behörden beim Herabsetzen des Schwellenwerts die Kriterien in diesem Artikel sowie die Auswirkungen der beruflichen Tätigkeiten der Mitglieder auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma und der von ihnen verwalteten Vermögenswerte im Vergleich zu anderen identifizierten Mitarbeitern berücksichtigen. Wenn z. B. eine größere Wirkung auf das Risikoprofil vorliegt, könnte es angemessen sein, die Anwendung der Zurückbehaltung und der Auszahlung in Instrumenten zu verlangen.

## 5. Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter

92. Es liegt in der Verantwortung der Wertpapierfirmen, die Mitarbeiter zu identifizieren, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma und der von ihnen verwalteten Vermögenswerte auswirkt (identifizierte Mitarbeiter). Alle Wertpapierfirmen sollten jährlich eine Selbsteinschätzung durchführen, um alle Mitarbeiter zu identifizieren, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder und der von ihnen verwalteten Vermögenswerte auswirkt oder auswirken kann. Das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter sollte Teil der allgemeinen Vergütungspolitik der Wertpapierfirma sein.
93. Die Selbsteinschätzung sollte auf den qualitativen und quantitativen Kriterien, die in den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter festgelegt sind, beruhen und in Fällen, in denen die vollständige Identifizierung aller Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihnen verwalteten Vermögenswerte auswirkt, andernfalls nicht zu gewährleisten ist, zusätzliche von der Wertpapierfirma festgelegte Kriterien umfassen, die das Risikoniveau der unterschiedlichen Tätigkeiten innerhalb der Wertpapierfirma und die Auswirkungen der Mitarbeiter auf das Risikoprofil widerspiegeln.

94. Bei der Anwendung quantitativer Kriterien auf der Grundlage der Mitarbeitervergütung sind die für das vorangegangene Geschäftsjahr gewährte Festvergütung und die den Mitarbeitern im bzw. für das vorangegangene Geschäftsjahr gewährten variablen Vergütungen zu berücksichtigen. Die im vorangegangenen Geschäftsjahr gewährte variable Vergütung ist dabei die im vorangegangenen Geschäftsjahr gewährte variable Vergütung in Bezug auf die vorherige Leistung. Die Wertpapierfirmen sollten die anzuwendende Methode in ihrer Vergütungspolitik festlegen. Bei der Anwendung quantitativer Kriterien auf Grundlage der Mitarbeitervergütung sollten die Wertpapierfirmen alle monetären und nicht-monetären festen und variablen Komponenten der Vergütung berücksichtigen, die für berufliche Leistungen gewährt wurden. Gewöhnliche Vergütungspakete, die nicht Einzelpersonen zugeordnet werden können, sollten auf Grundlage von objektiven Kriterien auf die einzelnen Mitarbeiter heruntergebrochen werden.
95. Bei der Anwendung quantitativer Kriterien, die in EUR festgelegt sind, sollten Wertpapierfirmen, die Vergütungen in einer anderen Währung als EUR gewähren, die geltenden Schwellenwerte entweder unter Verwendung des für die Konsolidierung der Konten verwendeten internen Wechselkurses oder des von der Kommission für die Finanzplanung und den Haushalt für den Monat, in dem die Vergütung gewährt wurde, verwendeten Wechselkurses oder des Wechselkurses für den letzten Monat des Geschäftsjahres der Wertpapierfirma umrechnen. Die Wertpapierfirma sollte die anzuwendende Methode zur Festlegung des Wechselkurses in ihrer Vergütungspolitik dokumentieren.
96. Die Selbsteinschätzung sollte klar, kohärent, ordnungsgemäß dokumentiert und zumindest hinsichtlich der qualitativen Kriterien in den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter sowie gegebenenfalls zusätzlich auf Grundlage von Kriterien der Wertpapierfirmen regelmäßig während des Jahres aktualisiert werden. Die Wertpapierfirmen sollten sicherstellen, dass die Mitarbeiter, die während eines Zeitraums von mindestens drei Monaten in einem Geschäftsjahr unter die Kriterien in Artikel 3 der technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter fallen oder wahrscheinlich fallen, als identifizierte Mitarbeiter behandelt werden.
97. Die folgenden Informationen sollten mindestens in die Dokumentation über die vorgenommene Selbsteinschätzung hinsichtlich der Identifizierung von Mitarbeitern aufgenommen werden:
- a. Grundannahmen für die Selbsteinschätzung und Umfang ihrer Anwendung;
  - b. das für die Bewertung von Risiken, die auf die Geschäftsstrategie und Tätigkeiten der Wertpapierfirma zurückgehen, auch an unterschiedlichen geografischen Standorten, zugrunde gelegte Konzept;
  - c. Angaben, wie Personen, die in Wertpapierfirmen und anderen zum Konsolidierungskreis gehörenden Unternehmen, Tochterunternehmen und Zweigniederlassungen, auch an Standorten in Drittländern, tätig sind, bewertet werden;

- d. die Rolle und Zuständigkeiten der verschiedenen Unternehmensorgane und internen Funktionen, die an der Gestaltung, Überwachung, Überprüfung und Anwendung des Selbsteinschätzungsprozesses beteiligt sind;
  - e. das Ergebnis der Identifizierung.
98. Die Wertpapierfirmen sollten Aufzeichnungen über das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter und seine Ergebnisse führen und der für sie zuständigen Aufsichtsbehörde nachweisen können, wie die Mitarbeiter nach den in den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter genannten qualitativen und quantitativen Kriterien sowie zusätzlichen von den Wertpapierfirmen herangezogenen Kriterien identifiziert worden sind.
99. Die Dokumentation der Selbsteinschätzung sollte mindestens die Zahl der identifizierten Mitarbeiter, einschließlich der Zahl der erstmals identifizierten Mitarbeiter, die Aufgabenbereiche und Tätigkeiten, die Namen oder sonstigen eindeutigen Kennungen sowie die Zuordnung der identifizierten Mitarbeiter innerhalb der Wertpapierfirma zu Geschäftsbereichen und einen Vergleich mit den Ergebnissen der Selbsteinschätzung des Vorjahres umfassen.
100. Darüber hinaus sollte die Dokumentation auch Mitarbeiter umfassen, die auf Grundlage von quantitativen Kriterien identifiziert wurden, deren berufliche Tätigkeit aber ohne wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihnen verwalteten Vermögenswerte gemäß den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter eingestuft wurde. Die Wertpapierfirmen sollten die Dokumentation für einen angemessenen Zeitraum aufbewahren, um die Überprüfung durch die zuständigen Behörden zu ermöglichen.

## 5.1 Vorherige Genehmigung von Ausnahmen

101. Wenn die Wertpapierfirma nach den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter feststellt, dass die berufliche Tätigkeit des Mitarbeiters sich nicht wesentlich auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihm verwalteten Vermögenswerte auswirkt, und es eine vorherige Genehmigung beantragt, sollte Folgendes gelten:
- a. Das Leitungsorgan sollte auf der Grundlage der im Rahmen des jährlichen Verfahrens zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter durchgeführten Analyse entscheiden, ob der Mitarbeiter tatsächlich keine wesentlichen Auswirkungen auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihm verwalteten Vermögenswerte aufweist, und die Aufsichtsfunktion über die getroffene Entscheidung informieren. Die Aufsichtsfunktion oder der Vergütungsausschuss, sofern dieser eingerichtet ist, sollte die Kriterien und das Verfahren, nach dem die Entscheidungen getroffen wurden, überprüfen und Ausnahmen genehmigen.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Weitere Informationen über die Genehmigung von Ausnahmen von der Vergütungspolitik finden sich in Absatz 103.

- b. Jeglicher Antrag auf vorherige Genehmigung ist unverzüglich zu stellen, spätestens aber sechs Monate nach Ende des vorangegangenen Geschäftsjahres. Die zuständige Behörde sollte den Antrag bewerten und diesen möglichst innerhalb von drei Monaten nach Eingang der vollständigen Dokumentation genehmigen oder ablehnen.
  - c. Hat der Mitarbeiter im vorangegangenen Geschäftsjahr eine Gesamtvergütung in Höhe von 1 000 000 EUR oder mehr erhalten, so sollte die zuständige Behörde unverzüglich die Europäische Bankenaufsichtsbehörde (EBA) über den eingegangenen Antrag informieren und ihre erste Bewertung übermitteln. Auf Antrag sollte die zuständige Behörde sämtliche von der Wertpapierfirma erhaltenen Informationen der EBA vorlegen. Die EBA wird sich mit der zuständigen Behörde in Verbindung setzen, um sicherzustellen, dass solche Ausnahmen kohärent gewährt werden, bevor die zuständige Behörde eine Entscheidung über die Genehmigung oder Ablehnung des Antrags trifft.
102. Die vorherige Genehmigung bezüglich Ausnahmen von Mitarbeitern, die in Bezug auf die quantitativen Kriterien identifiziert wurden, sollte nur für einen begrenzten Zeitraum erteilt werden. Der Antrag auf vorherige Genehmigung nach den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter sollte jedes Jahr gestellt werden. Bezüglich Mitarbeiter, für die erstmals über einen Antrag entschieden wird, sollte die vorherige Genehmigung nur das Geschäftsjahr, in dem die vorherige Genehmigung beantragt wurde, sowie das folgende Geschäftsjahr betreffen. Für Mitarbeiter, für die die Ausnahme bereits für das laufende Geschäftsjahr genehmigt wurde, sollte die vorherige Genehmigung nur das folgende Geschäftsjahr betreffen.
103. Wenn identifizierte Mitarbeiter in Tochterunternehmen, die selbst nicht der Richtlinie (EU) 2019/2034 unterliegen, von einer Ausnahme betroffen sind, ist die zuständige Behörde der Mutterwertpapierfirma die zuständige Behörde. Für Zweigniederlassungen von Wertpapierfirmen mit Hauptsitz in einem Drittland handelt es sich bei der zuständigen Behörde um die zuständige Behörde, die für die Beaufsichtigung von Wertpapierfirmen in dem Mitgliedstaat, in dem sich die Zweigniederlassung befindet, zuständig ist.
104. Anträge auf vorherige Genehmigung sollten alle Namen oder sonstigen eindeutigen Kennungen für die identifizierten Mitarbeiter, für die eine Ausnahme beantragt wird, den Prozentsatz des Beitrags des Geschäftsbereichs, in dem der Mitarbeiter tätig ist, zum Gesamtwert der Eigenmittelanforderungen der Wertpapierfirma und für jeden identifizierten Mitarbeiter die Analyse der Auswirkungen der Tätigkeit des Mitarbeiters auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma umfassen. Wenn identifizierte Mitarbeiter im gleichen Geschäftsbereich tätig sind und die gleiche Funktion wahrnehmen, sollte eine gemeinsame Bewertung vorgenommen werden.

## 5.2 Governance des Verfahrens zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter

105. Das Leitungsorgan trägt letztlich die Verantwortung für das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter und die jeweilige Politik. Das Leitungsorgan sollte in seiner Aufsichtsfunktion:
- a. das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter als Teil der Vergütungspolitik genehmigen;
  - b. in die Gestaltung der Selbsteinschätzung eingebunden sein;
  - c. sicherstellen, dass die Bewertung für die Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter ordnungsgemäß in Einklang mit der Richtlinie (EU) 2019/2034, den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter und den vorliegenden Leitlinien erfolgt;
  - d. das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter kontinuierlich überwachen;
  - e. etwaige wesentliche Ausnahmen oder Änderungen der angenommenen Politik genehmigen und deren Auswirkungen sorgfältig erwägen und überwachen;
  - f. eine Ausnahme für Mitarbeiter gemäß den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter genehmigen oder beaufsichtigen, wenn die Wertpapierfirma der Ansicht ist, dass die definierten quantitativen Kriterien von den Mitarbeitern nicht erfüllt werden, da sie tatsächlich keine wesentlichen Auswirkungen auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihnen verwalteten Vermögenswerte aufweisen;
  - g. die genehmigte Politik und gegebenenfalls ihre Änderung regelmäßig überprüfen.
106. Wenn ein Vergütungsausschuss eingerichtet ist, sollte dieser aktiv in das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter in Einklang mit seinen Verantwortlichkeiten für die Vorbereitung von Beschlüssen zur Vergütung eingebunden sein. Wenn kein Vergütungsausschuss eingerichtet ist, sollten die nicht-geschäftsführenden und, sofern möglich, unabhängigen Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion die jeweiligen Aufgaben wahrnehmen.
107. Die Compliance-Funktion, die Risikomanagementfunktion oder die mit den Risikomanagementverfahren beauftragten Mitarbeiter, die geschäftsunterstützenden Funktionen (z. B. Recht, Personal) und die entsprechenden Ausschüsse des Leitungsorgans (z. B. Risiko-, Nominierungs- und Prüfungsausschüsse) sollten in das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter gemäß ihrer jeweiligen Funktion und auch laufend eingebunden sein. Insbesondere sollte ein Risikoausschuss, sofern dieser eingerichtet ist, an dem Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter unbeschadet der Aufgaben des Vergütungsausschusses mitwirken. Die Wertpapierfirmen sollten einen ordnungsgemäßen Informationsaustausch zwischen allen an dem Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter beteiligten internen Organen und Funktionen sicherstellen. Das Verfahren zur

Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter und seine Ergebnisse sollten einer unabhängigen internen oder externen Überprüfung unterzogen werden.

### 5.3 Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter auf Einzel- und konsolidierter Basis

108. Bei der Identifizierung der Mitarbeiterkategorien nach Artikel 30 Absatz 1 der Richtlinie (EU) 2019/2034 sollten Wertpapierfirmen die qualitativen und quantitativen Kriterien für die Identifizierung, die in den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter enthalten sind, sowie die zusätzlich von der Wertpapierfirma auf Einzelbasis anhand der Zahlen und unter Berücksichtigung der Lage der einzelnen Wertpapierfirma und zusätzlich auf konsolidierter Basis festgelegten Kriterien anwenden. Auf konsolidierter Basis sollte das EU-Mutterunternehmen die unter Zugrundelegung der konsolidierten Zahlen und unter Berücksichtigung der konsolidierten Lage sowie der Auswirkungen auf das Risikoprofil der Wertpapierfirmen auf konsolidierter Basis festgelegten Kriterien anwenden.
109. Bei der Anwendung der qualitativen Identifizierungskriterien auf konsolidierter Basis werden Mitarbeiter eines Tochterunternehmens nur berücksichtigt, wenn sie auf konsolidierter Basis für die Funktionen verantwortlich sind, auf die in diesen Kriterien verwiesen wird. Beispielsweise sollte ein Mitarbeiter in einem Tochterunternehmen, der Mitglied des Leitungsorgans eines solchen Tochterunternehmens ist, bei dem Kriterium „Der Mitarbeiter ist Mitglied des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion“ nur berücksichtigt werden, wenn er zudem Mitglied des Leitungsorgans der EU-Mutterwertpapierfirma ist.
110. Bei der Anwendung quantitativer Identifizierungskriterien auf konsolidierter Basis sollten die Wertpapierfirmen alle Vergütungen berücksichtigen, die einem Mitarbeiter im gesamten aufsichtlichen Konsolidierungskreis gewährt wurden.
111. Bei der Anwendung qualitativer Identifizierungskriterien sollten die Wertpapierfirmen die Mitarbeiter identifizieren, die für die in den qualitativen Kriterien genannte Funktion verantwortlich sind; das Hauptkriterium für die Identifizierung ist nicht der Name der Funktion, sondern sind die der Funktion übertragenen Befugnisse und Verantwortlichkeiten.

### 5.4 Rolle des EU-Mutterunternehmens

112. Das EU-Mutterunternehmen sollte insgesamt die Kohärenz der Vergütungspolitik der Gruppe sicherstellen, einschließlich der Verfahren für die Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter und der korrekten Umsetzung auf konsolidierter und Einzelbasis.

### 5.5 Rolle von Tochterunternehmen und Zweigniederlassungen

113. Wertpapierfirmen, die Tochterunternehmen eines EU-Mutterunternehmens sind, sollten im Rahmen ihrer Vergütungspolitik die vom konsolidierenden EU-Mutterunternehmen

herausgegebene Politik und das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter umsetzen.

114. Alle Tochterunternehmen sollten sich aktiv an dem vom konsolidierenden EU-Mutterunternehmen durchgeführten Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter beteiligen. Insbesondere sollten alle Tochterunternehmen im aufsichtlichen Konsolidierungskreis, einschließlich derjenigen, die selbst nicht der Richtlinie (EU) 2019/2034 unterliegen, dem EU-Mutterunternehmen alle Informationen bereitstellen, die zur ordnungsgemäßen Identifizierung aller Mitarbeiter, die wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma und der von ihnen verwalteten Vermögenswerte auf konsolidierter Basis aufweisen, erforderlich sind.
115. Tochterunternehmen, die selbst nicht der Richtlinie (EU) 2019/2034 unterliegen, müssen kein Verfahren zur Identifizierung auf Einzelbasis durchführen, es sei denn, sie sind aufgrund branchenspezifischer Vergütungsanforderungen dazu verpflichtet. Für die Tochterunternehmen, die nicht der Richtlinie oder anderen spezifischen Vergütungsanforderungen unterliegen, sollte vom EU-Mutterunternehmen eine Bewertung auf konsolidierter Basis auf der Grundlage der vom Tochterunternehmen bereitgestellten Informationen durchgeführt werden. Wertpapierfirmen, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie (EU) 2019/2034 fallen, sollten ihre eigene Selbsteinschätzung für die Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter auf Einzelbasis durchführen. Wertpapierfirmen, die in das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter auf konsolidierter Basis aufgenommen werden, können die praktische Durchführung des Verfahrens zur Identifizierung der Mitarbeiter auf Einzelbasis an das EU-Mutterunternehmen übertragen.
116. Zweigniederlassungen in einem Mitgliedstaat von Wertpapierfirmen, die ihren Sitz in einem Drittland haben, und Wertpapierfirmen in einem Mitgliedstaat, die Tochterunternehmen von Mutterwertpapierfirmen in Drittländern sind, sollten das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter durchführen und ihre Mutterwertpapierfirma über die Ergebnisse informieren. Wertpapierfirmen in einem Mitgliedstaat sollten auch ihre Tochterunternehmen, die in den aufsichtlichen Konsolidierungskreis fallen, sowie Zweigniederlassungen in Drittländern in ihre Bewertung aufnehmen. Wertpapierfirmen sollten sich bewusst sein, dass Zweigniederlassungen einen nicht unabhängigen Teil der Wertpapierfirma bilden.
117. Für Drittland-Zweigniederlassungen, die ihren Sitz in einem Mitgliedstaat haben, sollten die Kriterien für die Identifizierung in gleicher Weise auf die Funktionen, Geschäftstätigkeiten und in einem Mitgliedstaat tätigen Mitarbeiter angewendet werden wie für eine Wertpapierfirma auf Einzelbasis.

## 6. Eigenmittelausstattung

118. Die Wertpapierfirmen und zuständigen Behörden sollten dafür Sorge tragen, dass die Gewährung, Auszahlung und die Erdienung einer variablen Vergütung, einschließlich der Anwendung von Malus- und Rückforderungsvereinbarungen, im Rahmen der Vergütungspolitik der Wertpapierfirmen die Fähigkeit der Wertpapierfirmen zur Wahrung der soliden Eigenmittelausstattung nicht beeinträchtigt.
119. Bei der Bewertung, ob die Eigenmittelausstattung solide ist, sollte die Wertpapierfirma den Gesamtwert ihrer Eigenmittel, deren Zusammensetzung und insbesondere das harte Kernkapital und ihre Eigenmittelanforderungen berücksichtigen. Die Anforderung der Wahrung einer soliden Eigenmittelausstattung gilt auch auf konsolidierter Basis. Darüber hinaus sollten die zuständigen Behörden die Ergebnisse ihrer aufsichtlichen Überprüfungen berücksichtigen.
120. Die Wertpapierfirmen sollten den Einfluss der variablen Vergütung, sowohl direkt ausbezahlter als auch zurückbehaltener Beträge, bei ihrer Eigenkapital- und Liquiditätsplanung und beim Verfahren der Beurteilung der Angemessenheit des internen Kapitals (ICAAP) insgesamt berücksichtigen.
121. Die von einer Wertpapierfirma insgesamt gewährte variable Vergütung darf diese nicht daran hindern, langfristig eine solide Eigenmittelausstattung zu wahren oder wiederherzustellen, und sollte den Interessen von Anteilseignern und Eigentümern, Anlegern und anderen beteiligten Kreisen Rechnung tragen. Eine variable Vergütung sollte nicht gewährt oder ausbezahlt werden, wenn dies eine nicht mehr solide Eigenmittelausstattung der Wertpapierfirma zur Folge hätte. Die Wertpapierfirma sollte diese Anforderungen, die Ergebnisse der Beurteilung der Angemessenheit des internen Kapitals (ICAAP), ihre mehrjährige Kapitalplanung und Empfehlungen zu Ausschüttungen durch die zuständigen Behörden und Europäischen Aufsichtsbehörden berücksichtigen, wenn sie Folgendes bestimmt:
- a. den Gesamtpool der variablen Vergütung, der für das Jahr zuerkannt werden kann; und
  - b. den Betrag der variablen Vergütung, der in dem betreffenden Jahr ausbezahlt oder verdient wird.
122. Wertpapierfirmen, die nicht über eine solide Eigenmittelausstattung verfügen oder bei denen die Solidität der Eigenmittelausstattung gefährdet ist, sollten folgende Maßnahmen hinsichtlich einer variablen Vergütung ergreifen:
- a. Verringerung des variablen Bonuspools, einschließlich der Möglichkeit einer Verringerung auf null;
  - b. Anwendung der erforderlichen Maßnahmen zur Leistungsanpassung, insbesondere eines Malus;

- c. Heranziehung des Nettogewinns der Wertpapierfirma für das betreffende Jahr und möglicherweise für Folgejahre zur Stärkung der Eigenmittelausstattung. Die Wertpapierfirma darf für eine Verringerung der variablen Vergütung, die zur Sicherstellung einer soliden Eigenmittelausstattung vorgenommen wird, keine Kompensation in späteren Jahren oder in Form anderer Zahlungen, Vehikel oder Methoden, die zu einer Umgehung dieser Vorschrift führen würden, gewähren.

123. Die zuständigen Behörden sollten eingreifen, wenn die Gewährung einer variablen Vergütung die Wahrung einer soliden Eigenmittelausstattung beeinträchtigt, indem sie die Wertpapierfirma auffordern, eine Begrenzung oder eine Obergrenze des festgelegten Gesamtpools der variablen Vergütung anzuwenden, bis sich die Angemessenheit des Kapitals verbessert, und gegebenenfalls Maßnahmen zur Leistungsanpassung, insbesondere Malus, anzuwenden und die Wertpapierfirmen zu verpflichten, Nettogewinne zur Stärkung der Eigenmittel zu verwenden.

## Titel II – Vergütungsstruktur

### 7. Vergütungskategorien

124. Gemäß der Richtlinie (EU) 2019/2034 ist die Vergütung entweder eine feste oder eine variable Vergütung; es gibt keine dritte Vergütungskategorie. Unbeschadet der nationalen Umsetzung von Befreiungen gemäß Artikel 32 Absätze 4 bis 7 der Richtlinie (EU) 2019/2034 sind, wenn die Vergütung variabel ist und an identifizierte Mitarbeiter gezahlt wird, alle Anforderungen des Artikels 32 der Richtlinie (EU) 2019/2034 zusätzlich zu den allgemeinen Anforderungen der Artikel 26 und 30 dieser Richtlinie zu erfüllen. In diesem Sinne sollten die Wertpapierfirmen in Einklang mit den vorliegenden Leitlinien die Vergütungskomponenten entweder einer festen oder einer variablen Vergütung zuordnen, und in ihrer Vergütungspolitik sollten eindeutige, objektive, vorab festgelegte und transparente Kriterien festgelegt sein, um alle Vergütungskomponenten entweder der Kategorie der festen Vergütung oder der Kategorie der variablen Vergütung in Einklang mit den vorliegenden Leitlinien zuzuordnen.

125. Wenn eine eindeutige Zuordnung einer Komponente zur Kategorie der festen Vergütung anhand der in den vorliegenden Leitlinien enthaltenen Kriterien nicht möglich ist, sollte diese als variable Vergütung angesehen werden.

126. Eine Vergütung ist fest, wenn die Voraussetzungen für ihre Gewährung und die Höhe ihres Betrags:

- a. auf vorab festgelegten Kriterien beruhen;
- b. ermessensunabhängig den Umfang der Berufserfahrung und des Rangs der Mitarbeiter widerspiegeln;
- c. in Bezug auf den jeweiligen Betrag, der den einzelnen Mitarbeitern gewährt wird, transparent sind;

- d. dauerhaft sind, d. h., über einen Zeitpunkt aufrechterhalten werden sowie mit der konkreten Rolle und organisatorischen Zuständigkeiten verbunden sind;
- e. unwiderruflich sind; der dauerhafte Betrag kann nur im Wege von Tarifverhandlungen oder infolge einer Nachverhandlung in Einklang mit nationalen Kriterien für die Lohnfestsetzung geändert werden;
- f. von der Wertpapierfirma nicht verringert, ausgesetzt oder annulliert werden können;
- g. keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten; und
- h. leistungsunabhängig sind.

127. Vergütungskomponenten, die entweder Teil der allgemeinen unternehmensweiten Politik sind, die den in Absatz 128 aufgeführten Bedingungen entsprechen, oder Zahlungen sind, die nach nationalem Recht verbindlich vorgeschrieben sind, gelten als feste Vergütung. Dazu zählen Zahlungen, die nach der Definition in den vorliegenden Leitlinien Teil gewöhnlicher Beschäftigungsverhältnisse sind.

128. Auch die folgenden Vergütungskomponenten sollten als feste Vergütung angesehen werden, wobei alle vergleichbaren Fälle in einheitlicher Weise zu behandeln sind:

- a. an ihm Ausland tätige Mitarbeiter gezahlte Vergütung unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten und Steuersätze in einem anderen Land;
- b. Zulagen zur Erhöhung des festen Grundgehalts in Situationen, in denen Mitarbeiter im Ausland tätig sind und eine geringere Vergütung erhalten, als auf dem lokalen Arbeitsmarkt für eine vergleichbare Position gezahlt würde, wenn die folgenden besonderen Bedingungen erfüllt sind:
  - i. die Zulage wird ermessensunabhängig für alle Mitarbeiter in einer vergleichbaren Situation gezahlt;
  - ii. die Zulage wird gewährt, weil die Mitarbeiter vorübergehend im Ausland oder in einer anderen Position mit einer Vergütungshöhe tätig sind, für die eine Anpassung erforderlich ist, um das Vergütungsniveau des entsprechenden Marktes widerzuspiegeln;
  - iii. die Höhe der zusätzlichen Zahlungen beruht auf vorab festgelegten Kriterien;
  - iv. die Dauer der Gewährung der Zulage ist an die Dauer der vorstehend dargelegten Situation gebunden.

## 8. Besondere Fälle von Vergütungskomponenten

### 8.1 Zulagen

129. Die variable und feste Vergütung von Wertpapierfirmen kann unterschiedliche Komponenten umfassen, einschließlich zusätzlicher oder ergänzender Zahlungen oder Leistungen. Die Wertpapierfirmen sollten Zulagen<sup>18</sup> analysieren und diese den variablen oder festen Vergütungskomponenten zuordnen. Die Zuordnung sollte auf den in Abschnitt 7 dargelegten Kriterien beruhen.
130. Insbesondere wenn Zulagen als feste Vergütung gelten, sich aber durch eines der folgenden Merkmale auszeichnen, sollte die Wertpapierfirma die Ergebnisse der nach Abschnitt 7 durchgeführten Bewertungen ordnungsgemäß dokumentieren:
- a. Sie werden ausschließlich an identifizierte Mitarbeiter<sup>19</sup> bezahlt.
  - b. Sie sind auf Fälle begrenzt, in denen der Wert des Verhältnisses zwischen variabler und fester Vergütungskomponente andernfalls das in der Vergütungspolitik festgelegte Verhältnis übersteigen würde.
  - c. Die Zulagen sind mit Indikatoren verknüpft, die möglicherweise als Näherungswerte für Leistung verstanden werden könnten. In diesem Fall sollte die Wertpapierfirma nachweisen können, dass diese Indikatoren nicht mit der Leistung der Wertpapierfirma verknüpft sind, z. B. durch die Analyse der Korrelation mit den zugrunde gelegten Leistungsindikatoren.
131. Wenn Zulagen auf der Aufgabe, Funktion oder organisatorischen Verantwortung der Mitarbeiter beruhen, sollten für eine korrekte Zuordnung zur festen Vergütungskomponente die in Absatz 128 dargelegten Kriterien erfüllt sein, wobei sämtliche der folgenden Aspekte zu berücksichtigen sind:
- a. Die Zulage ist mit der Aufgabe oder organisatorischer Zuständigkeit verknüpft und wird gewährt, solange keine wesentlichen Änderungen bezüglich der Zuständigkeiten oder Befugnisse der Funktion erfolgen, durch die die Mitarbeiter eine andere Aufgabe oder organisatorische Zuständigkeit hätten.
  - b. Der Betrag hängt nicht ausschließlich von der Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder bestimmten organisatorischen Zuständigkeit und den in Absatz 14 dargelegten Kriterien ab.

---

<sup>18</sup> Ihre Bezeichnung kann je nach Wertpapierfirma unterschiedlich sein: aufgabenabhängige Zulage, Mitarbeiterzulage, anpassbare Zulage für die Funktion, feste Gehaltszulage usw.

<sup>19</sup> Der Status, ein identifizierter Mitarbeiter zu sein, sollte nicht als Aufgabe oder Funktion angesehen werden.

- c. Andere Mitarbeiter, die die gleiche Funktion ausüben oder die gleiche organisatorische Zuständigkeit haben und sich in einer vergleichbaren Situation befinden, hätten Anspruch auf eine vergleichbare Zulage.

132. Die zuständigen Behörden sollten dafür Sorge tragen, dass Zulagen keine Vehikel bzw. keine Methoden darstellen, die den Wertpapierfirmen eine Nichteinhaltung der Richtlinie (EU) 2019/2034 erleichtern.

## 8.2 Variable Vergütung auf der Grundlage künftiger Leistung

133. Bei der Gewährung einer variablen Vergütung, einschließlich eines langfristigen Anreizplans, die von der Leistung in der Vergangenheit über mindestens ein Jahr abhängt, in die aber auch zukunftsbezogene Leistungsbedingungen einfließen, sollte Folgendes gelten:

- a. Die Wertpapierfirmen sollten den Mitarbeitern die zusätzlichen Leistungsbedingungen eindeutig darlegen, die nach der Gewährung für die Erdienung der variablen Vergütung zu erfüllen sind.
- b. Die Wertpapierfirmen sollten vor der Erdienung der variablen Vergütung überprüfen, ob die Bedingungen für die Erdienung erfüllt sind.
- c. Die zusätzlichen zukunftsbezogenen Leistungsbedingungen sollten für einen vorab festgelegten Leistungszeitraum von mindestens einem Jahr festgelegt sein.
- d. Wenn die zusätzlichen zukunftsbezogenen Leistungsbedingungen nicht erfüllt sind, sollten bis zu 100 % der unter diesen Bedingungen gewährten variablen Vergütung Malusvereinbarungen unterliegen.
- e. Der Zurückbehaltungszeitraum sollte frühestens ein Jahr nach Prüfung der letzten Leistungsbedingung enden; alle übrigen Anforderungen bezüglich der Zurückbehaltung einer variablen Vergütung für identifizierte Mitarbeiter gemäß Abschnitt 15 gelten in gleicher Weise für eine variable Vergütung, deren Gewährung ausschließlich auf der Leistung in der Vergangenheit beruht.
- f. Für die Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente der Gesamtvergütung sollte der Gesamtbetrag der gewährten variablen Vergütung in dem Geschäftsjahr, für das die variable Vergütung, einschließlich langfristiger Anreizpläne, gewährt wird, berücksichtigt werden. Dies sollte auch angewendet werden, wenn die Leistung in der Vergangenheit in einem mehrjährigen Bemessungszeitraum bewertet wurde.

134. Wenn ein künftiges Vergütungssystem für die variable Vergütung, einschließlich langfristiger Anreizpläne, ausschließlich auf zukunftsorientierten Leistungsbedingungen basiert (z. B. wenn neue Mitarbeiter zu Beginn des ersten Arbeitsjahres einen langfristigen Anreizplan erhalten), sollte der Betrag nach Erfüllung der Leistungsbedingungen als gewährt betrachtet

werden, andernfalls sollte keine Gewährung vorgenommen werden. Gewährte Beträge sollten bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente der Gesamtvergütung in dem Geschäftsjahr vor der Gewährung berücksichtigt werden. Wenn eine bestimmte Zahl von Instrumenten gewährt wird, sollten diese ausnahmsweise für die Zwecke der Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente der Gesamtvergütung mit dem Marktpreis oder dem zum Zeitpunkt der Gewährung des künftigen Vergütungssystems für die variable Vergütung ermittelten beizulegenden Zeitwert bewertet werden. Die Buchstaben a bis c des Absatzes 134 sollten gelten. Alle übrigen Anforderungen gelten für die variable Vergütung in gleicher Weise, z. B. beginnt der Zurückbehaltungszeitraum nach der Gewährung der variablen Vergütung.

### 8.3 Dividenden und Zinszahlungen

135. Gezahlte Dividenden auf erdiente Anteile oder gleichwertige Beteiligungen, die Mitarbeiter als Anteilseigner oder Eigentümer einer Wertpapierfirma erhalten, sind nicht Teil der Vergütung im Sinne dieser Leitlinien. Gleiches gilt für Zinsen, die an Mitarbeiter auf andere erdiente Instrumente oder Anlagen gezahlt werden.

### 8.4 Bindungsprämien

136. Wertpapierfirmen sollten in der Lage sein, ihr legitimes Interesse an der Gewährung von Bindungsprämien für die Bindung eines identifizierten Mitarbeiters zu begründen. Bindungsprämien können beispielsweise im Rahmen von Umstrukturierungen, bei Abwicklungen, nach einem Kontrollwechsel oder zur Sicherstellung des Abschlusses von Großprojekten in einer Wertpapierfirma eingesetzt werden. Wertpapierfirmen sollten das Ereignis bzw. die Begründung, die die Gewährung einer Bindungsprämie erforderlich gemacht hat, sowie den Zeitraum einschließlich des Start- und Enddatums dokumentieren, für den der Grund angenommen wird. Wertpapierfirmen sollten die Bindungsbedingungen und die geltenden Leistungsbedingungen festlegen. Wertpapierfirmen sollten eine Sperrfrist und ein Datum oder ein Ereignis festlegen, nach dem festgestellt wird, ob die Bindungs- und Leistungsbedingungen erfüllt wurden.
137. Grundsätzlich sollten Wertpapierfirmen einem Mitarbeiter keine mehrfachen Bindungsprämien gewähren; in begründeten Ausnahmefällen kann einem Mitarbeiter mehr als eine Bindungsprämie gezahlt werden, jedoch zu unterschiedlichen Zeitpunkten und zu den in diesem Abschnitt für jede Bindungsprämie festgelegten Bedingungen. Die Bindungsprämien sollten erst nach Erfüllung der Bindungsbedingungen und geltenden Leistungsbedingungen gewährt werden. Darüber hinaus sollte die Bindungsprämie nur dann gewährt werden, wenn keine Gründe vorliegen, die dazu führen, dass die Bindungsprämie nicht gewährt werden sollte, z. B. wesentliche Compliance-Verstöße, Fehlverhalten oder andere Versäumnisse dieses Mitarbeiters.
138. Eine Bindungsprämie sollte den Anforderungen zur Wahrung einer soliden Eigenmittelausstattung gemäß Artikel 31 und Artikel 32 Absatz 1 Buchstabe d der Richtlinie

(EU) 2034/2019 und den jeweiligen Aufsichtsbefugnissen gemäß Artikel 39 Absatz 2 Buchstabe g der Richtlinie (EU) 2034/2019 entsprechen, was dazu führen könnte, dass die Bindungsprämie möglicherweise reduziert werden muss, möglicherweise sogar auf null.

139. Bei der Beurteilung und Prüfung, ob die Gewährung einer Bindungsprämie an identifizierte Mitarbeiter angemessen ist, können Wertpapierfirmen und zuständige Behörden mindestens Folgendes berücksichtigen:
- a. die Bedenken, die zu dem Risiko führen, dass bestimmte Mitarbeiter die Wertpapierfirma verlassen könnten;
  - b. die Gründe, aus denen die Bindung dieser Mitarbeiter für die Wertpapierfirma von entscheidender Bedeutung ist;
  - c. die Folgen, wenn der betreffende Mitarbeiter die Wertpapierfirma verlässt;
  - d. ob die Höhe der gewährten Bindungsprämie notwendig und verhältnismäßig ist, um den angestrebten Mitarbeiter zu halten.
140. Eine Bindungsprämie sollte auf bestimmten Bedingungen beruhen, die sich von den Leistungsbedingungen für andere Teile der variablen Vergütung unterscheiden und eine Bindungsbedingung und spezifische Leistungsbedingungen umfassen. Die spezifischen Bedingungen für eine Bindungsprämie sollten zum Bindungsziel führen (d. h. die Bindung von Mitarbeitern an die Wertpapierfirma für einen vordefinierten Zeitraum oder bis zu einem bestimmten Ereignis). Die spezifischen Leistungsbedingungen sollten Bedingungen umfassen, die sich auf das berechtigte Interesse, für das der Mitarbeiter gebunden werden soll, und auf das Verhalten der Mitarbeiter beziehen, und mit den Regelungen in Absatz 138 vereinbar sein. Bindungsprämien sollten nicht dazu führen, dass die variable Gesamtvergütung des Mitarbeiters, die aus leistungsbezogener variabler Vergütung und Bindungsprämie besteht, nicht mehr an die Leistung des Einzelnen, des betroffenen Geschäftsbereichs und das Gesamtergebnis der Wertpapierfirma gemäß Artikel 30 Buchstabe j Ziffer ii und Artikel 32 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie (EU) 2034/2019 gebunden ist.
141. Bindungsprämien sollten nicht gewährt werden, um die aufgrund einer unzureichenden Leistung oder der Finanzlage der Wertpapierfirma nicht erfolgte Zahlung einer leistungsbezogenen Vergütung auszugleichen.
142. Wertpapierfirmen sollten die Sperrfrist als Zeitpunkt des Ereignisses oder als Zeitraum zwischen dem Anfangs- und dem Enddatum des Ereignisses, wenn die Bindungsbedingung erfüllt sein sollte, festlegen. Die Bindungsprämien sollten nach Ablauf der Sperrfrist gewährt werden. Während der Sperrfrist sollten keine anteiligen Beträge gewährt werden.
143. Bindungsprämien sind variable Vergütungen und müssen daher, wenn sie identifizierten Mitarbeitern gewährt werden, die Anforderungen an die variable Vergütung gemäß Artikel 32 der Richtlinie (EU) 2019/2034 erfüllen, einschließlich des intern festgelegten Höchstwertes des

Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Vergütung, Ex-post-Risikoausrichtung, Zahlung in Instrumenten, Zurückbehaltung, Sperrfrist, Malus und Rückforderung.

144. Unabhängig davon, dass die Bindungsprämie erst nach Ablauf der Sperrfrist gewährt wird, sollte die Bindungsprämie bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen variablen und festen Vergütungskomponenten nach einer der nachfolgend genannten Methoden berücksichtigt werden:
- a. Die Bindungsprämie wird in Jahresbeträge für jedes Jahr der Sperrfrist aufgeteilt und anteilig linear berechnet. Wenn die genaue Dauer der Sperrfrist vorab nicht bekannt ist, sollte die Wertpapierfirma einen Zeitraum festlegen und ordnungsgemäß dokumentieren, bei dem die Situation und die ergriffenen Maßnahmen zur Begründung der Zahlung einer Bindungsprämie berücksichtigt werden. Die Berechnung des Verhältnisses sollte auf dem festgelegten Zeitraum beruhen, oder
  - b. die Bindungsprämie wird in voller Höhe in dem Jahr berücksichtigt, in dem die Bindungsbedingung erfüllt ist.

## 8.5 Freiwillige Altersversorgungsleistungen

145. Freiwillige Altersversorgungsleistungen sind eine Form der variablen Vergütung. Wenn die Bedingungen des Altersversorgungssystems des Unternehmens Altersversorgungsleistungen umfassen, die nicht auf der Leistung beruhen und die einheitlich einer Mitarbeiterkategorie gewährt werden, sollten diese Altersversorgungsleistungen nicht als freiwillig gelten, sondern als Teil gewöhnlicher Beschäftigungsverhältnisse in Einklang mit dem Abschnitt zu den Begriffsbestimmungen dieser Leitlinien betrachtet werden. Freiwillige Altersversorgungsleistungen sind keine Abfindungen, auch wenn sich der Arbeitnehmer für einen vorzeitigen Ruhestand entscheidet.
146. Die Wertpapierfirma sollte sicherstellen, dass in dem Fall, in dem ein Mitarbeiter aus der Wertpapierfirma ausscheidet oder in den Ruhestand tritt, die freiwilligen Altersversorgungsleistungen nicht gezahlt werden, ohne die wirtschaftliche Lage der Wertpapierfirma oder die von dem Mitarbeiter eingegangenen Risiken, die langfristig Auswirkungen für die Wertpapierfirma haben können, zu berücksichtigen.
147. Der vollständige Betrag der freiwilligen Altersversorgungsleistungen muss gemäß Artikel 32 Absatz 3 der Richtlinie (EU) 2019/2034 und vorbehaltlich der Ausnahme in Artikel 32 Absatz 4 dieser Richtlinie in Instrumenten, die in Buchstabe j dieses Artikels genannt werden, oder sofern von den zuständigen Behörden genehmigt, im Rahmen der alternativen Regelungen gemäß Artikel 32 Absatz 1 Buchstabe k gewährt werden. Zudem gilt:
- a. Wenn ein identifizierter Mitarbeiter aus der Wertpapierfirma vor Erreichen des Ruhestands ausscheidet, muss die Wertpapierfirma den vollständigen Betrag der freiwilligen Altersversorgungsleistungen mindestens für einen Zeitraum von fünf Jahren halten, ohne eine anteilige Erdienung vorzunehmen.

- b. Wenn ein identifizierter Mitarbeiter in den Ruhestand tritt, muss eine Sperrfrist von fünf Jahren auf den vollständigen gezahlten Betrag angewandt werden.

148. Die Wertpapierfirmen sollten sicherstellen, dass Malus- und Rückforderungsvereinbarungen auf freiwillige Altersversorgungsleistungen in gleicher Weise angewandt werden wie auf andere Komponenten der variablen Vergütung.

## 9. Außerordentliche Vergütungskomponenten

### 9.1 Garantierte variable Vergütung

149. Eine garantierte variable Vergütung kann in verschiedenen Formen vorliegen, etwa als „garantierter Bonus“, „Willkommensbonus“, „Anfangsbonus“, „Mindestbonus“ usw. und kann entweder in Barmitteln oder in Instrumenten gewährt werden.

150. Wird eine garantierte variable Vergütung gemäß Artikel 32 Absatz 1 Buchstabe e der Richtlinie (EU) 2019/2034 bei der Einstellung neuer Mitarbeiter gewährt, ist es den Wertpapierfirmen nicht gestattet, eine variable Vergütung für einen längeren Zeitraum als das erste Jahr der Beschäftigung zu garantieren. Eine garantierte variable Vergütung ist eine Ausnahme und darf nur gewährt werden, sofern die Wertpapierfirma über eine solide Eigenmittelausstattung in Einklang mit diesen Leitlinien verfügt.

151. Die Wertpapierfirmen sollten eine garantierte variable Vergütung einem Mitarbeiter nur einmalig gewähren. Diese Anforderung sollte auch auf konsolidierter Ebene gelten und schließt Situationen ein, in denen ein Mitarbeiter einen neuen Vertrag von der gleichen Wertpapierfirma oder von einem anderen Unternehmen im gleichen Konsolidierungskreis erhält.

152. Im Rahmen der Regelungen zur Sicherung dieses Teils der variablen Vergütung dürfen die Wertpapierfirmen beschließen, die Anforderungen an Malus- und Rückforderungsvereinbarungen nicht auf die garantierte variable Vergütung anzuwenden. Die Wertpapierfirmen können den vollständigen Betrag in nicht zurückbehaltenen Barmitteln auszahlen.

### 9.2 Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen für frühere Beschäftigungsverhältnisse

153. Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen für frühere Beschäftigungsverhältnisse sollten nur gewährt werden, wenn die in Abschnitt 9.1 dieser Leitlinien festgelegten Bedingungen erfüllt sind.

154. Eine Vergütung sollte als Ausgleichs- oder Abfindungszahlung für frühere Beschäftigungsverhältnisse gelten, wenn die zurückbehaltene variable Vergütung des Mitarbeiters von dem früheren Arbeitgeber aufgrund der Beendigung des Vertrags gekürzt

oder gestrichen worden ist oder weil der Mitarbeiter erhaltene Zahlungen zurückerstatten muss (z. B. im Rahmen einer Vereinbarung über die Übernahme von Bildungsaufwendungen). Für Vergütungspakete im Zusammenhang mit Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen von Verträgen in früheren Beschäftigungsverhältnissen gelten alle Anforderungen für eine variable Vergütung und die Regelungen dieser Leitlinien, einschließlich Zurückbehaltung, Sperrfristen, Auszahlung in Instrumenten sowie Rückforderungsvereinbarungen.

## 9.3 Abfindungen und sonstige Zahlungen nach Vertragsende

### 9.3.1 Abfindung

155. In der Vergütungspolitik von Wertpapierfirmen sollte die mögliche Gewährung von Abfindungen festgelegt sein, einschließlich des Höchstbetrags oder der Kriterien für die Bestimmung der Beträge, die als Abfindung für identifizierte Mitarbeiter gewährt werden können. Bei der Bestimmung des Höchstbetrags der Abfindungszahlungen sollten die Wertpapierfirmen insbesondere den festen Komponenten der Vergütung der Mitarbeiter Rechnung tragen. Die Wertpapierfirmen sollten prüfen, wie sie das Verhältnis zwischen der festen und der variablen Komponente der Vergütung auf Abfindungszahlungen anwenden.
156. Die Wertpapierfirmen sollten über einen Rahmen verfügen, in dem Abfindungen im Kontext der vorzeitigen Vertragsbeendigung durch die Wertpapierfirma festgelegt und genehmigt werden, einschließlich einer klaren Zuordnung von Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnissen und der Einbeziehung der Kontrollfunktionen in das Verfahren.
157. Abfindungszahlungen sollten keine unangemessene Belohnung, sondern einen Ausgleich für den Mitarbeiter bei einer vorzeitigen Kündigung des Vertrags darstellen. Gemäß Artikel 32 Absatz 1 Buchstabe f der Richtlinie (EU) 2019/2034 müssen Abfindungen der Leistung im Zeitverlauf Rechnung tragen und dürfen mangelnde Leistung oder Fehlverhalten nicht belohnen.
158. Abfindungen sollten nicht gewährt werden, wenn ein offensichtliches Scheitern vorliegt, bei der die sofortige Auflösung des Vertrags oder die Entlassung des Mitarbeiters möglich ist.
159. Abfindungen sollten nicht gewährt werden, wenn ein Mitarbeiter freiwillig ausscheidet, um eine Stelle bei einer anderen juristischen Person anzunehmen, sofern eine Abfindung nicht nach dem nationalen Arbeitsrecht erforderlich ist.
160. Zusätzliche Zahlungen im Rahmen des regulären Endes einer Vertragslaufzeit oder der Bestellung als Mitglied des Leitungsorgans, z. B. gewährte freiwillige Altersversorgungsleistungen, sollten nicht als Abfindungen, sondern als variable Vergütung behandelt werden, die mit Blick auf identifizierte Mitarbeiter allen spezifischen Anforderungen an die variable Vergütung unterliegt.
161. Abfindungen beinhalten in folgenden spezifischen Situationen zusätzliche Zahlungen über die reguläre Vergütung hinaus:

- a. Entlassungsentschädigung für den Verlust der Anstellung bei vorzeitiger Vertragsbeendigung durch die Wertpapierfirma oder ihre Tochterunternehmen;
  - b. befristete Vergütung, die zur Einführung einer Wartezeit nach Vertragsbeendigung vereinbart wird und einem vertraglichen Wettbewerbsverbot unterliegt;
  - c. die Wertpapierfirma kündigt den Beschäftigungsvertrag eines Mitarbeiters aufgrund eines Scheiterns der Wertpapierfirma oder frühzeitiger Interventionsmaßnahmen;
  - d. die Wertpapierfirma möchte den Vertrag nach einer erheblichen Verringerung der Geschäftstätigkeit der Wertpapierfirma, mit der der Mitarbeiter befasst war, oder der Übernahme von Geschäftsbereichen durch andere Wertpapierfirmen ohne die Option einer Weiterbeschäftigung der Mitarbeiter bei der übernehmenden Wertpapierfirma kündigen;
  - e. die Wertpapierfirma und ein Mitarbeiter einigen sich auf einen Vergleich im Falle einer tatsächlichen Arbeitsrechtsstreitigkeit, die ansonsten realistischweise zu einer Klage vor Gericht führen könnte.
162. Wenn die Wertpapierfirmen eine Abfindung gewähren, sollten sie der zuständigen Behörde die Gründe für die Abfindung, die Angemessenheit des gewährten Betrags und die für die Bestimmung des Betrags zugrunde gelegten Kriterien nachweisen können, unter anderem auch, dass dieser mit der Leistung im Zeitverlauf in Verbindung steht und Scheitern oder Fehlverhalten nicht belohnt wird.
163. Bei der Bestimmung des Betrags der zu leistenden Abfindung sollte die Wertpapierfirma die im Zeitverlauf erzielte Leistung berücksichtigen und gegebenenfalls die Schwere eines Scheiterns bewerten. Bei festgestelltem Scheitern sollte wie folgt zwischen einem Scheitern der Wertpapierfirma und einem Scheitern der identifizierten Mitarbeiter unterschieden werden:
- a. Ein Scheitern der Wertpapierfirma sollte im Rahmen der Festlegung des Gesamtbetrags der Abfindungen für Mitarbeiter unter Beachtung der Eigenmittelausstattung der Wertpapierfirma berücksichtigt werden; diese Abfindung sollte nicht höher sein als die durch die vorzeitige Beendigung von Verträgen erzielte Kostensenkung.
  - b. Ein Scheitern von identifizierten Mitarbeitern sollte zu einer Verringerung des Abfindungsbetrags führen, der gewährt worden wäre, wenn nur die Leistung im Zeitverlauf bei der Bestimmung der Abfindung berücksichtigt worden wäre; dies umfasst auch die Möglichkeit einer Verringerung des Betrags auf null.
164. Als Scheitern der Wertpapierfirma gelten folgende Fälle:
- a. wenn ein reguläres Insolvenzverfahren der Wertpapierfirma gemäß Artikel 2 Absatz 1 Ziffer 47 der Richtlinie 2014/59/EU eingeleitet wird;

- b. wenn erhebliche Verluste zu der Situation geführt haben, dass die Wertpapierfirma nicht mehr über eine solide Eigenmittelausstattung verfügt und daraufhin der Geschäftsbereich verkauft oder die Geschäftstätigkeit verringert wird.

165. Ein Scheitern von identifizierten Mitarbeitern sollte im Einzelfall bewertet werden und umfasst folgende Situationen:

- a. wenn befunden wird, dass ein Mitglied des Leitungsorgans die angemessenen Standards in Bezug auf Eignung und Verhalten nicht erfüllt;
- b. wenn der identifizierte Mitarbeiter an einem Verhalten, das für die Wertpapierfirma zu erheblichen Verlusten geführt hat, beteiligt oder dafür verantwortlich war, entsprechend der Vergütungspolitik der Wertpapierfirma;
- c. wenn ein identifizierter Mitarbeiter entgegen internen Regelungen, Werten oder Verfahren aus Vorsatz oder Fahrlässigkeit handelt.

166. Abfindungen sollten als variable Vergütung betrachtet werden, und daher gelten grundsätzlich alle Anforderungen nach Artikel 32 der Richtlinie (EU) 2019/2034, wenn sie identifizierten Mitarbeitern gewährt werden. Abfindungen sollten allerdings unter den folgenden Umständen im Sinne der Berechnung des in der Vergütungspolitik festgelegten Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Vergütung und der Anwendung einer Zurückbehaltung sowie der Auszahlung in Instrumenten nicht berücksichtigt werden:

- a. Abfindungen, die nach nationalem Arbeitsrecht oder aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung vorgeschrieben sind;
- b. Abfindungen gemäß (i) und (ii), wenn die Wertpapierfirma die Gründe und die Angemessenheit der Höhe der Abfindung nachweisen kann:

- (i) Abfindungen, die nach einer geeigneten vordefinierten allgemeinen Formel (z. B. Freistellung) berechnet werden, die in der Vergütungspolitik in den in Absatz 161 genannten Fällen festgelegt ist;

- (ii) Abfindungen entsprechend dem Zusatzbetrag, wenn im Vertrag eine Wettbewerbsverbotsklausel und die Auszahlung in künftigen Zeiträumen bis zu einem festen Vergütungsbetrag vorgesehen sind, der für den Zeitraum des Wettbewerbsverbots gezahlt worden wäre, wenn der Mitarbeiter noch beschäftigt wäre.

- c. Abfindungen nach Absatz 161, bei denen die Bedingung in Absatz 166 Buchstabe b Ziffer i nicht erfüllt ist, wenn die Wertpapierfirma der zuständigen Behörde die Gründe und die Angemessenheit des Betrags der Abfindung nachgewiesen hat.

### 9.3.1 Sonstige Zahlungen nach Vertragsende

167. Die Zahlungen einer regulären Vergütung in Zusammenhang mit einer Kündigungsfrist sollten nicht als Abfindungen betrachtet werden. Die Zahlung eines angemessenen Festbetrags nach dem regulären Ende des Arbeitsverhältnisses (d. h. nachdem es regulär zu Ende gegangen ist oder durch die Mitarbeiter unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfristen gekündigt wurde) und zum Ausgleich der Mitarbeiter, wenn die Wertpapierfirma die Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit einschränkt, sollte nicht den Anforderungen an die variable Vergütung unterliegen, sofern dies mit dem nationalen Recht vereinbar ist. Solche Zahlungen sollten nicht als Ersatz für Abfindungen nach Absatz 161 geleistet werden.
168. Zusätzliche Zahlungen im Rahmen des regulären Endes einer Vertragslaufzeit oder der Bestellung als Mitglied des Leitungsorgans, z. B. gewährte freiwillige Altersversorgungsleistungen, sollten nicht als Abfindungen behandelt werden. Falls es sich bei diesen Komponenten um eine variable Vergütung handelt und sie an identifizierte Mitarbeiter gezahlt werden, unterliegen sie allen spezifischen Anforderungen an die variable Vergütung und den Regelungen dieser Leitlinien.

## 10 Verbote

### 10.1 Persönliches Hedging

169. Wenn eine angemessene Vergütungspolitik auf die Risiken ausgerichtet ist, sollte sie ausreichend wirksam sein und in der Praxis zu einer Korrektur des Betrags der den Mitarbeitern gewährten variablen Vergütung sowie zu der Anwendung von Malus- und Rückforderungsvereinbarungen führen können.
170. Die Wertpapierfirmen sollten im möglichen Umfang sicherstellen, dass identifizierte Mitarbeiter die Abwärtsrisiken einer variablen Vergütung nicht durch Hedging oder bestimmte Arten von Versicherungen auf die andere Partei übertragen können, z. B. durch die Einführung von Richtlinien für den Handel mit Finanzinstrumenten und Offenlegungspflichten.
171. Es sollte angenommen werden, dass identifizierte Mitarbeiter das Risiko eines Abwärtsrisikos bei der Vergütung abgesichert haben, wenn der identifizierte Mitarbeiter einen Vertrag mit einem Dritten oder der Wertpapierfirma abschließt und eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:
- a. der Vertrag verpflichtet den Dritten oder die Wertpapierfirma zu direkten oder indirekten Zahlungen an den identifizierten Mitarbeiter, die an die Beträge gebunden sind, um die die variable Vergütung des Mitarbeiters reduziert wurde, oder diesen entsprechen;
  - b. der identifizierte Mitarbeiter erwirbt oder hält Derivate, mit denen Verluste in Zusammenhang mit Finanzinstrumenten, die als Teil der variablen Vergütung erhalten wurden, abgesichert werden sollen.

172. Es sollte angenommen werden, dass ein identifizierter Mitarbeiter das Risiko einer Senkung der Vergütung abgesichert hat, wenn der Mitarbeiter einen Versicherungsvertrag mit einer Bestimmung abschließt, nach der er im Falle einer Senkung der Vergütung zu entschädigen ist. Generell sind Versicherungen zur Abdeckung persönlicher Zahlungen, etwa für Gesundheitsfürsorge und Hypothekenraten, zulässig.
173. Das Verbot persönlicher Hedging-Strategien und von Versicherungen, die die Wirkung der in den Vergütungsvereinbarungen verankerten Ausrichtung am Risikoverhalten unterlaufen, sollte für zurückbehaltene und einbehaltene variable Vergütung gelten.
174. Die Wertpapierfirmen sollten über wirksame Regelungen zur Gewährleistung der Einhaltung der in diesem Abschnitt dargelegten Regelungen durch die identifizierten Mitarbeiter verfügen. Mindestens ist eine Selbstverpflichtung der identifizierten Mitarbeiter erforderlich, nach der sie auf den Abschluss persönlicher Hedging-Strategien oder Versicherungen, durch die die Risikoanpassungseffekte unterlaufen würden, verzichten. Sofern zutreffend, sollten die Personalabteilung oder die internen Kontrollfunktionen der Wertpapierfirmen zumindest Stichprobenkontrollen der Einhaltung dieser Erklärung bezüglich der internen Depotkonten durchführen. Diese Zufallskontrollen sollten mindestens die internen Depotkonten von identifizierten Mitarbeitern umfassen. Auch die Meldung von Depotkonten außerhalb der Wertpapierfirma bei der Wertpapierfirma sollte verpflichtend sein.

## 10.2 Umgehung

175. Die Wertpapierfirmen sollten sicherstellen, dass eine variable Vergütung nicht im Wege von Vehikeln oder Methoden bezahlt wird, die auf die Nichteinhaltung der Vergütungsanforderungen und der Regelungen dieser Leitlinien für identifizierte Mitarbeiter, bzw. wenn diese Anforderungen für alle Mitarbeiter angewandt werden, der Vergütungsanforderungen für alle Mitarbeiter abzielen oder tatsächlich dazu führen. Dazu zählen Vereinbarungen zwischen der Wertpapierfirma und Dritten, bei denen der Mitarbeiter ein finanzielles oder persönliches Interesse hält.
176. „Umgehung“ ist die Nichteinhaltung der Vergütungsanforderungen und findet statt, wenn eine Wertpapierfirma bei einer gemeinsamen Betrachtung tatsächlich nicht das Ziel und den Zweck der Anforderungen erfüllt, auch wenn die Wertpapierfirma formell dem Wortlaut der einzelnen Vergütungsanforderungen entspricht.
177. Umgehung findet unter anderem unter den folgenden Umständen statt:
- a. wenn eine variable Vergütung als feste Vergütung in Einklang mit dem Wortlaut dieser Leitlinien, aber nicht mit ihren Zielen betrachtet wird;
  - b. wenn eine andere variable Vergütung als eine garantierte variable Vergütung gewährt oder bezogen wird, obwohl tatsächlich

- i. keine positive Leistung nach einer Messung gemäß Titel IV dieser Leitlinien für den Mitarbeiter, den Geschäftsbereich oder die Wertpapierfirma ermittelt wurde;
  - ii. keine wirksame Risikoausrichtung stattfindet (d. h. Ex-ante- oder Ex-post-Risikoanpassung), oder
  - iii. die variable Vergütung entsprechend der finanziellen Lage der Wertpapierfirma nicht nachhaltig ist;
- c. wenn ein Mitarbeiter Zahlungen von der Wertpapierfirma oder einem Unternehmen im aufsichtlichen Konsolidierungskreis erhält, die nicht unter die Definition von Vergütung fallen, aber Vehikel oder Methoden zur Zahlung sind, die einen Anreiz für eine Risikoübernahme enthalten oder unverhältnismäßige Renditen auf Anlagen in Instrumente des Unternehmens bieten, die sich erheblich von denen anderer Anleger, die in dieses Vehikel investieren, unterscheiden;
- d. wenn ein Mitarbeiter Zahlungen von der Wertpapierfirma oder einem Unternehmen im aufsichtlichen Konsolidierungskreis erhält, die nicht unter die Definition von Vergütung fallen, aber Vehikel oder Methoden zur Umgehung der Vergütungsanforderungen darstellen;
- e. wenn feste Komponenten der Vergütung als feste Zahl von Instrumenten und nicht als fester Betrag gewährt werden;
- f. wenn Mitarbeitern eine Vergütung in Instrumenten gewährt wird oder diese Instrumente kaufen können, die nicht zum Marktwert oder zum beizulegenden Zeitwert im Fall von nicht börsennotierten Instrumenten bewertet sind, und der zusätzlich erhaltene Wert nicht in der variablen Vergütung berücksichtigt wird;
- g. wenn Anpassungen von festen Komponenten der Vergütung häufig verhandelt werden und Anpassungen tatsächlich vorgenommen werden, um die Vergütung an die Leistung der Mitarbeiter anzupassen;
- h. wenn Zulagen über einen übermäßigen Betrag gewährt werden, der durch die zugrunde liegenden Umstände nicht gerechtfertigt ist;
- i. wenn Vergütung als Zahlung für vorzeitigen Ruhestand bezeichnet und nicht als variable Vergütung berücksichtigt wird, wenn die Zahlung tatsächlich den Charakter einer Abfindung aufweist, da sie im Rahmen der vorzeitigen Kündigung des Vertrags geleistet wird, oder wenn der Mitarbeiter tatsächlich nach einer solchen Gewährung nicht in den Ruhestand tritt oder die Zahlungen nicht auf monatlicher Basis gewährt werden;
- j. alle Maßnahmen, die dazu führen würden, dass die Vergütungspolitik tatsächlich nicht mehr geschlechtsneutral wäre.

178. Die Wertpapierfirmen sollten sicherstellen, dass die Methode für die Messung der Leistung geeignete Kontrollen umfasst, um sicherzustellen, dass die Gewährungskriterien nicht manipuliert werden können. Sind keine solchen Kontrollen vorhanden, so ist die variable Vergütung nicht angemessen mit der Leistung verknüpft und wird die Vergütungspolitik nicht ordnungsgemäß umgesetzt und die Zahlung einer variablen Vergütung kann zu einem Verstoß gegen die regulatorischen Anforderungen führen. Mögliche Manipulationen umfassen beispielsweise Gefälligkeitsentscheidungen im bilateralen Leistungsmessungsverfahren, z. B. wenn keine objektiven Standards für den Entscheidungsprozess bezüglich des Erreichens von Zielen durch die Mitarbeiter bestehen.
179. Die Wertpapierfirmen sollten keinen Ausgleich für eine Verringerung oder Umgestaltung der variablen Vergütung, die z. B. im Rahmen von Sanierungs- und Abwicklungsmaßnahmen oder anderen außergewöhnlichen staatlichen Interventionen erfolgt, in späteren Jahren oder im Wege anderer Zahlungen, Vehikel oder Methoden gewähren.
180. Die Wertpapierfirmen sollten keine Gruppenstrukturen oder Offshore-Unternehmen einrichten oder Verträge mit Personen abschließen, die im Namen der Wertpapierfirma tätig sind, um das Ergebnis des Verfahrens zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter zu manipulieren und die Anwendung der Vergütungsanforderungen und der Regelungen dieser Leitlinien für Mitarbeiter zu umgehen, auf die diese Anforderungen und Regelungen andernfalls anzuwenden wären.
181. Wenn kurzfristige Verträge (z. B. über ein Jahr) verwendet und regelmäßig von den Wertpapierfirmen verlängert werden, sollten die zuständigen Behörden überprüfen, ob diese Verträge ein Vehikel oder eine Methode zur Umgehung der Vergütungsanforderungen der Richtlinie (EU) 2019/2034 darstellen, z. B. weil mit ihnen tatsächlich eine variable Vergütung gewährt wird, und geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Wertpapierfirmen die Anforderungen der Artikel 30 und 32 der Richtlinie (EU) 2019/2034 erfüllen.
182. Wenn es sich bei der Vergütung um eine feste Vergütung entsprechend den Leitlinien in Abschnitt 7 handelt, diese aber in Instrumenten ausgezahlt wird, sollten die Wertpapierfirmen und zuständigen Behörden prüfen, ob durch die verwendeten Instrumente die feste Komponente der Vergütung in eine variable Komponente der Vergütung umgewandelt wird, da eine Verbindung mit der Leistung der Wertpapierfirma hergestellt wird. Die Wertpapierfirmen sollten Finanzinstrumente nicht als Teil der festen Vergütung zur Umgehung der Anforderungen für eine variable Vergütung einsetzen, und die verwendeten Instrumente sollten keine Anreize für das Eingehen überhöhter Risiken bieten.

## Titel III – Vergütung für spezifische Funktionen

### 11. Vergütung von Mitgliedern der Leitungs- und Aufsichtsfunktion des Leitungsorgans

183. Die Vergütung von Mitgliedern des Leitungsorgans in ihrer Leitungsfunktion (nachfolgend „Leitungsfunktion“) sollte mit ihren Befugnissen, Aufgaben, Fachkenntnissen und Zuständigkeiten in Einklang stehen.
184. Um Interessenkonflikten ordnungsgemäß Rechnung zu tragen, sollten Mitglieder der Aufsichtsfunktion unbeschadet der Absätze 185 und 186 für diese Funktion ausschließlich mit einer festen Vergütung entschädigt werden. Anreizmechanismen auf Grundlage der Leistung der Wertpapierfirma sollten ausgeschlossen werden. Die Erstattung von Kosten für Mitglieder der Aufsichtsfunktion und die Zahlung eines festen Betrags pro Arbeitsstunde oder Arbeitstag, selbst wenn die Zeit, für die eine Erstattung geleistet wird, vorab nicht festgelegt ist, gelten als feste Vergütung.
185. Wenn der Aufsichtsfunktion in Ausnahmefällen eine variable Vergütung gewährt wird, sollten die variable Vergütung und die Risikoausrichtung strikt auf die zugewiesenen Aufsichts-, Überwachungs- und Kontrollaufgaben zugeschnitten sein und die jeweiligen Befugnisse und Zuständigkeiten sowie das Erreichen der mit den Funktionen verknüpften Ziele widerspiegeln.
186. Wenn eine variable Vergütung in Instrumenten gewährt wird, sollten angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um bei diesen Mitgliedern des Leitungsorgans die Unabhängigkeit des Urteils zu wahren, einschließlich der Festlegung von Sperrfristen bis zum Ende des Mandats.

### 12 Vergütung für Kontrollfunktionen

187. Die internen Kontrollfunktionen sollten über ausreichende Ressourcen, Kenntnisse und Erfahrung für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben bezüglich der Vergütungspolitik der Wertpapierfirma verfügen. Die Kontrollfunktionen sollten aktiv und regelmäßig miteinander und mit anderen Funktionen und Ausschüssen in Bezug auf die Vergütungspolitik und die möglicherweise aus dieser entstehenden Risiken zusammenarbeiten.
188. Die Vergütung für Mitarbeiter in den Kontrollfunktionen sollte es der Wertpapierfirma ermöglichen, qualifiziertes und erfahrenes Personal für diese Funktionen einzustellen. Die Vergütung für Kontrollfunktionen sollte vorwiegend fest sein, um die Art ihrer Zuständigkeiten widerzuspiegeln.
189. Die für die Ermittlung der variablen Vergütung der Kontrollfunktionen, d. h. Risikomanagement, Compliance und Innenrevision, herangezogenen Methoden sollten die Objektivität und Unabhängigkeit der Mitarbeiter nicht beeinträchtigen.

## Titel IV – Vergütungspolitik, Gewährung und Auszahlung von variabler Vergütung für identifizierte Mitarbeiter

### 13. Vergütungspolitik für identifizierte Mitarbeiter

190. Die Wertpapierfirmen müssen sicherstellen, dass die Vergütungspolitik für identifizierte Mitarbeiter allen in den Artikeln 30 und 32 sowie gegebenenfalls Artikel 31 der Richtlinie (EU) 2019/2034 niedergelegten Grundsätzen entspricht und geschlechtsneutral ist.
191. Das angemessene Verhältnis zwischen der variablen und der festen Vergütungskomponente für identifizierte Mitarbeiter sollte unabhängig von möglichen künftigen Ex-post-Risikoanpassungen oder einer Schwankung des Preises der Instrumente festgelegt werden.
192. Die Wertpapierfirmen sollten für die verschiedenen Kategorien von identifizierten Mitarbeitern eine spezifische Vergütungspolitik und erforderlichenfalls Mechanismen für die Risikoausrichtung einführen, um sicherzustellen, dass die Auswirkungen der Kategorie von identifizierten Mitarbeitern auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma angemessen mit ihrer Vergütung abgestimmt sind.
193. Wenn die Wertpapierfirmen eine Auszahlung von weniger als 100 % der festen Komponente der Vergütung in Barmitteln in Erwägung ziehen, sollte diese Entscheidung gut begründet und als Teil der Vergütungspolitik gebilligt sein.
194. Wenn eine Wertpapierfirma in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft und insbesondere einer börsennotierten Wertpapierfirma für manche Kategorien von identifizierten Mitarbeitern eine Beteiligung verlangt, um langfristig eine bessere Ausrichtung der Anreize für Mitarbeiter auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma zu erreichen, sollte der Betrag in der Vergütungspolitik der Wertpapierfirma klar dokumentiert sein. Wenn eine Beteiligung vorgeschrieben ist, sollten die Mitarbeiter eine bestimmte Zahl von Anteilen oder einen Nennwert der Anteile halten, solange sie in der gleichen Position oder in einer Position von gleichwertigem oder höherem Rang angestellt sind.

#### 13.1 Uneingeschränkt flexible Politik in Bezug auf variable Vergütung

195. Die Wertpapierfirmen müssen nach Artikel 30 Absatz 1 Buchstabe k der Richtlinie (EU) 2019/2034 über eine uneingeschränkt flexible Politik bezüglich der variablen Komponente der Vergütung für ihre Mitarbeiter, einschließlich identifizierter Mitarbeiter, verfügen. Der Betrag der gewährten variablen Vergütung sollte angemessen an Änderungen der Leistung des Mitarbeiters, des Geschäftsbereichs und der Wertpapierfirma angepasst werden. Die Wertpapierfirma sollte festlegen, wie die variable Vergütung an Leistungsänderungen und das

Leistungsniveau angepasst wird. Dies sollte Leistungsniveaus umfassen, bei denen die variable Vergütung auf null gesenkt wird. Unethisches Verhalten oder Rechtsverstöße sollten zu einer erheblichen Verringerung der variablen Vergütung des Mitarbeiters führen.

196. Der Betrag der festen Vergütung muss ausreichend hoch sein, um sicherzustellen, dass eine Absenkung der variablen Vergütung auf null möglich wäre. Die Mitarbeiter sollten nicht von der Gewährung einer variablen Vergütung abhängig sein, da sonst Anreize für ein kurzfristig orientiertes Eingehen von übermäßigen Risiken geschaffen werden könnten, einschließlich unlauterer Verkaufspraktiken, wenn ohne das kurzfristige Eingehen von Risiken die Leistung der Wertpapierfirma oder der Mitarbeiter die Gewährung einer variablen Vergütung ausschließen würde.
197. Die Auszahlung einer festen Vergütung in Instrumenten sollte gegebenenfalls nicht die Fähigkeit der Wertpapierfirma, eine uneingeschränkt flexible Politik bezüglich der variablen Vergütung anzuwenden, beeinträchtigen.

## 13.2 Wert des Verhältnisses zwischen fester und variabler Vergütung

198. Die Wertpapierfirma sollte die festen Vergütungskomponenten für Mitarbeiter gemäß Artikel 30 Absatz 1 auf einem Niveau festlegen, das eine uneingeschränkt flexible Politik bezüglich der Vergütung aller Mitarbeiter ermöglicht. Zu diesem Zwecke sollte in der Vergütungspolitik ein angemessenes Verhältnis zwischen der variablen und der festen Komponente der Gesamtvergütung festgelegt werden.
199. Bei dem festgelegten Verhältnis handelt es sich um den Wert des Verhältnisses zwischen der variablen Komponente der Vergütung, der als Höchstwert für den folgenden Leistungszeitraum gewährt werden kann, und der festen Komponente der Vergütung des folgenden Leistungszeitraums. Der Höchstwert für das Verhältnis sollte das Auszahlungsniveau für „überplanmäßige“ oder außerordentliche Leistungen beinhalten und nicht nur eine „planmäßige“ oder erwartete Leistung widerspiegeln. Das tatsächliche Verhältnis zwischen variabler Vergütung und fester Vergütung sollte sich mit der erzielten Leistung erhöhen.
200. Bei der Festlegung des Verhältnisses sollten die Wertpapierfirmen ihre Geschäftstätigkeiten, Risiken und die Auswirkungen der Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte sowie die Anreize für die Mitarbeiter für ein Handeln im besten Interesse der Wertpapierfirma und die Notwendigkeit, angesichts von Änderungen von Gewinnen und Verlusten im Zeitverlauf Kostenflexibilität zu wahren, berücksichtigen.
201. Bei der Festsetzung des Verhältnisses sollten die Wertpapierfirmen berücksichtigen, dass eine leistungsabhängige variable Komponente sich positiv auf die „Risikoteilung“ auswirken und Anreize für ein vorsichtiges Risikoverhalten in Einklang mit der Risikoneigung der Wertpapierfirma bieten kann, während eine unausgewogene variable Vergütungskomponente

unter bestimmten Umständen nachteilige Auswirkungen haben kann. Je höher die mögliche variable Vergütung im Vergleich zur festen Vergütung ist, desto stärker ist der Anreiz, die dafür benötigte Leistung zu erbringen, und desto größer können die damit verbundenen Risiken ausfallen. Die Wertpapierfirmen sollten berücksichtigen, dass sich die Mitarbeiter daran gewöhnen können und daher mit einer erheblichen variablen Vergütung rechnen. Ist die feste Komponente im Vergleich zur variablen Vergütung zu niedrig, so kann es für eine Wertpapierfirma schwierig werden, in einem schwachen Geschäftsjahr die variable Vergütung zu reduzieren oder zu streichen.

202. Die Wertpapierfirmen können unterschiedliche Werte für das Verhältnis für verschiedene Rechtsordnungen, unterschiedliche Geschäftsbereiche, Unternehmens- und interne Kontrollfunktionen sowie verschiedene Kategorien von Mitarbeitern festlegen, z. B. identifizierte Mitarbeiter, nicht identifizierte Mitarbeiter, die für die Verwaltung von Vermögenswerten zuständig sind, Vertriebsmitarbeiter, Mitarbeiter in Kontrollfunktionen oder Mitarbeiter mit Verwaltungsfunktionen. In hinreichend begründeten Ausnahmefällen kann in der Vergütungspolitik für einzelne Mitarbeiter, die zu einer bestimmten Mitarbeiterkategorie zählen, ein anderes Verhältnis als für andere Mitarbeiter, die der gleichen Mitarbeiterkategorie angehören, vorgesehen sein.
203. Der Höchstwert für das Verhältnis sollte als Summe aller variablen Vergütungskomponenten, die maximal in einem bestimmten Leistungsjahr gewährt werden können, einschließlich des zu berücksichtigenden Betrags für die Bindungsprämie, dividiert durch die Summe aller festen Vergütungskomponenten, die bezüglich des gleichen Leistungsjahres gewährt werden, berechnet werden. In jedem Fall sollten alle Vergütungskomponenten in Einklang mit diesen Leitlinien entweder der variablen oder der festen Vergütung korrekt zugeordnet werden. Die Wertpapierfirmen dürfen von einigen der festen Vergütungskomponenten absehen, wenn diese nicht wesentlich sind, z. B. wenn anteilmäßige nicht-monetäre Leistungen gewährt werden.
204. Das tatsächliche Verhältnis sollte als Summe aller im vergangenen Leistungsjahr gewährten variablen Vergütungskomponenten gemäß diesen Leitlinien, einschließlich der Beträge, die für mehrjährige Bemessungszeiträume gewährt wurden, dividiert durch die Summe der festen Vergütungskomponenten, die für das gleiche Leistungsjahr gewährt wurden, berechnet werden. Für mehrjährige Bemessungszeiträume, die nicht jährlich revolvieren, können Wertpapierfirmen alternativ in jedem Jahr des Leistungszeitraums den Höchstbetrag der variablen Vergütung, der am Ende des Leistungszeitraums gewährt werden kann, dividiert durch die Zahl der Jahre des Leistungszeitraums berücksichtigen.
205. Wertpapierfirmen können den Betrag der garantierten variablen Vergütung, der neuen Mitarbeitern als Anfangsbonus gewährt wird, bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente der Gesamtvergütung für den ersten Leistungszeitraum unberücksichtigt lassen, wenn sie bestimmen, ob das festgesetzte Verhältnis ihrer Vergütungspolitik entspricht.

206. Die Wertpapierfirmen sollten in der Lage sein, die festgesetzten Höchstwerte für das Verhältnis zwischen der variablen und der festen Vergütungskomponente durch ihre Vergütungspolitik zu begründen und zu erklären, wie sich die tatsächlichen Werte des Verhältnisses im Vergleich zum Höchstwert des Verhältnisses abhängig von Risiko- und Leistungsindikatoren verändern.

## 14. Risikoausrichtungsverfahren

207. Das Risikoausrichtungsverfahren umfasst das Leistungs- und Risikomessungsverfahren (Abschnitt 14.1), das Gewährungsverfahren (Abschnitt 14.2); und das Auszahlungsverfahren (Abschnitt 15). In jeder Phase des Risikoausrichtungsverfahrens sollte die variable Vergütung bezüglich aller eingegangenen aktuellen und künftigen Risiken angepasst werden. Eine Wertpapierfirma sollte gewährleisten, dass die Anreize zur Risikoübernahme durch Anreize zur Risikosteuerung ausgeglichen werden.

208. Eine Wertpapierfirma sollte den Zeithorizont der Risiko- und Leistungsmessung auf den Geschäftszyklus der Wertpapierfirma in einem mehrjährigen Rahmen ausrichten. Die Wertpapierfirmen sollten den Bemessungszeitraum und die Auszahlungszeiträume für die Vergütung über eine angemessene Dauer festlegen, wobei zwischen direkt ausbezahlter Vergütung und Vergütung, die nach Zurückbehaltungszeiträumen und Sperrfristen ausbezahlt wird, zu unterscheiden ist. Bei den Bemessungszeiträumen und Auszahlungsfristen sollte der Geschäftstätigkeit und der Position der Kategorie der identifizierten Mitarbeiter oder in Ausnahmefällen eines einzelnen identifizierten Mitarbeiters Rechnung getragen werden.

209. Im Rahmen des Risikoausrichtungsverfahrens sollte stets eine geeignete Kombination von quantitativen und qualitativen Kriterien in Form von absoluten und relativen Kriterien zugrunde gelegt werden, um sicherzustellen, dass alle Risiken, die Leistung und erforderlichen Risikoanpassungen widerspiegelt werden. Die absoluten Leistungsindikatoren sollten durch die Wertpapierfirma auf Basis ihrer eigenen Strategie, einschließlich ihres Risikoprofils und ihrer Risikoneigung, festgelegt werden. Es sollten relative Leistungsindikatoren zum Vergleich der Leistung mit der Leistung von „internen“ (d. h. demselben Unternehmen angehörigen) oder „externen“ Kollegen (d. h. bei ähnlichen Wertpapierfirmen) festgelegt werden. Die quantitativen und qualitativen Kriterien und die angewandten Verfahren sollten transparent und im möglichen Umfang vorab festgelegt sein. Sowohl die quantitativen als auch die qualitativen Kriterien können teilweise von Ermessensentscheidungen abhängen.

210. Wird Ermessen angewandt, so sollten die Wertpapierfirmen ein ausreichendes Maß an Transparenz und Objektivität bei den Beurteilungen sicherstellen, indem sie

- a. klare schriftliche Bestimmungen festlegen, in denen die Parameter und Schlüsselüberlegungen definiert sind, auf denen die Beurteilung basiert;
- b. eine klare und vollständige Dokumentation der endgültigen Beschlussfassung bezüglich Risiko- und Leistungsmessung oder angewandter Risikoanpassungen bereitstellen;

- c. maßgebliche Kontrollfunktionen einbeziehen;
  - d. die persönlichen Anreize der Mitarbeiter bei der Beurteilung sowie etwaige Interessenkonflikte berücksichtigen;
  - e. geeignete Kontrollen und Gegenkontrollen durchführen, einschließlich der Vornahme von Anpassungen innerhalb eines Gremiums, dem Mitarbeiter unterschiedlicher Geschäftsbereiche, Unternehmens- und Kontrollfunktionen angehören, usw.;
  - f. die Bewertung durch eine Kontrollfunktion oder eine angemessene hierarchische Ebene über der Funktion, die die Bewertung vornimmt, z. B. das Leitungsorgan in seiner Leitungs- oder Aufsichtsfunktion oder der Vergütungsausschuss, genehmigen lassen.
211. Die Wertpapierfirmen sollten den identifizierten Mitarbeitern das Verfahren der Risikoausrichtung transparent machen, einschließlich aller Elemente, die auf Ermessen und nicht auf objektiven Fakten oder Daten beruhen.
212. Die Wertpapierfirmen sollten dem Vergütungsausschuss oder der Aufsichtsfunktion detaillierte Informationen vorlegen, sofern das endgültige Ergebnis nach Berücksichtigung der Beurteilung sich wesentlich von dem anfänglichen Ergebnis unterscheidet, das unter Verwendung vorab definierter Indikatoren ermittelt wurde.

## 14.1 Verfahren zur Leistungs- und Risikomessung

213. Die variable Vergütung von identifizierten Mitarbeitern sollte auf alle Risiken sowie die Leistung der Wertpapierfirma, des Geschäftsbereichs und des einzelnen Mitarbeiters ausgerichtet sein. Die relative Bedeutung einer jeden Ebene der Leistungskriterien sollte vorab in der Vergütungspolitik definiert und angemessen abgewogen werden, um die Ziele jeder Ebene, die Position oder die Verantwortlichkeiten des Mitarbeiters, des Geschäftsbereichs, in dem er tätig ist, sowie aktuell bestehende und künftige Risiken zu berücksichtigen.

### 14.1.1 Risikobewertungen

214. Die Wertpapierfirma sollte die Ziele der Wertpapierfirma, des Geschäftsbereichs und der Mitarbeiter festlegen. Diese Ziele sollten sich aus ihrer Geschäfts- und Risikostrategie, den Werten des Unternehmens, der Risikoneigung und den langfristigen Interessen ableiten, und auch die Kapital- und Liquiditätskosten sowie die Liquidität der Wertpapierfirma sollten dabei berücksichtigt werden. Die Wertpapierfirmen sollten die Leistungen der Geschäftsbereiche der Wertpapierfirma sowie der identifizierten Mitarbeiter während des Bemessungszeitraums anhand ihrer Ziele bewerten.
215. Die Wertpapierfirmen sollten alle aktuell bestehenden und künftigen Risiken berücksichtigen, d. h. sowohl bilanzielle als auch außerbilanzielle Positionen, wobei zu unterscheiden ist zwischen Risiken, die die Wertpapierfirma, die Geschäftsbereiche und die einzelnen Mitarbeiter betreffen. Auch wenn die Wertpapierfirmen üblicherweise alle

Risikoarten auf Ebene der Wertpapierfirma tragen, so sind auf der Ebene der einzelnen identifizierten Mitarbeiter oder der Geschäftsbereiche möglicherweise nur einige Risikoarten von Belang.

216. Die Wertpapierfirmen sollten außerdem Indikatoren für die Risikoausrichtung der Vergütung verwenden, wenn sich eine genaue Quantifizierung des Risikopotenzials schwierig gestaltet, wie bei Reputations- und operativen Risiken. In diesen Fällen sollte die Risikobewertung auf geeigneten Näherungswerten beruhen, einschließlich Risikoindikatoren, Kapitalanforderungen und Szenarioanalysen.
217. Um alle wesentlichen Risiken auf Ebene der Wertpapierfirma und der Geschäftsbereiche konservativ zu berücksichtigen, sollten die Wertpapierfirmen die gleichen Methoden für die Risikomessung zugrunde legen wie für die interne Risikomessung, z. B. im Rahmen der Beurteilung der Angemessenheit des internen Kapitals (ICAAP). Die Wertpapierfirmen sollten erwarteten und unerwarteten Verlusten und Stressbedingungen Rechnung tragen.
218. Die Wertpapierfirmen sollten der zuständigen Behörde nachweisen können, wie die Risikoberechnungen nach Geschäftsbereichen und verschiedenen Arten von Risiken aufgeschlüsselt werden können. Der Umfang und die Qualität der Methoden und Modelle, die im Rahmen der Beurteilung der Angemessenheit des internen Kapitals (ICAAP) herangezogen werden, sollten von der Wertpapierfirma in der Vergütungspolitik angemessen widerspiegelt werden.

### 14.1.2 Risikosensitive Leistungskriterien

219. Die Wertpapierfirmen sollten quantitative und qualitative Leistungskriterien für einzelne Mitarbeiter, Geschäftsbereiche und die gesamte Wertpapierfirma, einschließlich finanzieller und nicht-finanzieller Kriterien, festlegen und dokumentieren. Die Leistungskriterien sollten keine Anreize für das Eingehen übermäßiger Risiken oder unlautere Verkaufspraktiken beinhalten.
220. Die Wertpapierfirmen sollten ein ausgewogenes Verhältnis zwischen quantitativen und qualitativen Kriterien sowie zwischen absoluten und relativen Kriterien anwenden.
221. Die zur Risiko- und Leistungsmessung herangezogenen Kriterien sollten so eng wie möglich mit den von den identifizierten Mitarbeitern und der Mitarbeiterkategorie, die Gegenstand der Leistungsmessung ist, getroffenen Entscheidungen in Verbindung stehen und sollten sicherstellen, dass das Gewährungsverfahren eine geeignete Wirkung auf das Verhalten der Mitarbeiter aufweist.
222. Die Leistungskriterien sollten erreichbare Zielsetzungen und Indikatoren umfassen, auf die der identifizierte Mitarbeiter direkten Einfluss hat. Bei der Leistungsbewertung sollten die tatsächlich erzielten Ergebnisse gemessen werden.

223. Die quantitativen Kriterien sollten einen Zeitraum umfassen, der lang genug ist, um das von den identifizierten Mitarbeitern, den Geschäftsbereichen und der Wertpapierfirma eingegangene Risiko angemessen zu erfassen, und sollten risikogewichtet sein sowie Indikatoren für die wirtschaftliche Effizienz beinhalten. Wertpapierfirmen sollten auch für die von ihnen verwalteten Vermögenswerte Leistungskriterien zugrunde legen. Beispiele quantitativer Leistungsindikatoren, die in der Vermögensverwaltungsbranche eingesetzt werden, welche die oben genannten Bestimmungen erfüllen, sind die interne Rentabilitätsziffer (IRR), der Gewinn vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA), der Alphafaktor, die absolute und relative Rendite, die Sharpe-Ratio und die aufgebrachten Vermögenswerte.
224. Indikatoren für die operative Effizienz (z. B. Gewinne, Einnahmen, Produktivität, Kosten und Umsatzmetriken) oder manche Marktindikatoren (z. B. Aktienpreis und Aktienrendite) umfassen keine explizite Risikoanpassung und sind sehr kurzfristig und deshalb nicht ausreichend, um alle Risiken der Tätigkeiten der identifizierten Mitarbeiter zu erfassen. Für diese Leistungskriterien sind zusätzliche Risikoanpassungen erforderlich.
225. Qualitative Kriterien (wie etwa das Erzielen von Ergebnissen, die Einhaltung der Strategie in der Risikoneigungs- und Compliance-Bilanz) sollten auf Ebene der Wertpapierfirma, des Geschäftsbereichs oder der einzelnen Mitarbeiter berücksichtigt werden. Beispiele sind die Erreichung strategischer Zielsetzungen, die Zufriedenheit der Kunden, die Einhaltung der Risikomanagementpolitik, die Einhaltung interner und externer Vorschriften, Führungsqualitäten, Teamarbeit, Kreativität, Motivation und die Zusammenarbeit mit anderen Geschäftsbereichen, den internen Kontrollfunktionen und Unternehmensfunktionen.

### 14.1.3 Spezifische Kriterien für Kontrollfunktionen

226. Wenn Mitarbeiter von Kontrollfunktionen eine variable Vergütung erhalten, sollte diese bewertet und die variable Komponente der Vergütung gesondert von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen, einschließlich der Leistung, die auf Geschäftsentscheidungen zurückgeht (z. B. Genehmigung eines neuen Produktes), an deren Kontrollfunktion sie beteiligt sind, ermittelt werden.
227. Die für die Bewertung der Leistung und Risiken herangezogenen Kriterien sollten vorwiegend auf den Zielen der internen Kontrollfunktionen beruhen. Die variable Vergütung für Kontrollfunktionen sollte sich hauptsächlich aus den Kontrollzielen ergeben. Ihre variable Vergütung kann in gewissem Umfang auch auf der Leistung der Wertpapierfirma insgesamt beruhen. Die Wertpapierfirma sollte in Erwägung ziehen, einen erheblich niedrigeren Wert des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente der Vergütung für Kontrollfunktionen als für die von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche festzusetzen.
228. Wenn der Leiter der Risikomanagementfunktion (Chief Risk Officer oder CRO), sofern eingerichtet, zudem Mitglied des Leitungsorgans ist, sollten die in den Absätzen 226 und 227 dargelegten Grundsätze auch für die Vergütung des CRO gelten.

229. Wenn eine Wertpapierfirma keine interne Revision oder Risikomanagementfunktion einrichtet und unterhält, sollte sie in der Lage sein, auf Anforderung nachzuweisen, dass die Leistungskriterien für die für die entsprechenden Verfahren zuständigen Mitarbeiter keine Anreize bieten, um die Kontrollverfahren unzulänglich auszuführen.

## 14.2 Gewährungsverfahren

230. Die Wertpapierfirmen sollten einen Bonuspool einrichten. Bei der Festsetzung des Bonuspools oder bei der individuellen Gewährung sollten die Wertpapierfirmen sämtliche aktuell bestehenden Risiken, erwarteten Verluste, veranschlagten unerwarteten Verluste und Stressbedingungen im Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten der Wertpapierfirma berücksichtigen.
231. Die variable Vergütung sollte nach Ende des Bemessungszeitraums gewährt werden. Der Bemessungszeitraum sollte mindestens ein Jahr betragen. Wenn längere Zeiträume zugrunde gelegt werden, können sich verschiedene Bemessungszeiträume überschneiden, z. B. in einem Jahr, in dem ein neuer mehrjähriger Zeitraum beginnt.
232. Nach Ende des Bemessungszeitraums sollte die Wertpapierfirma die variable Vergütung der einzelnen identifizierten Mitarbeiter ermitteln, indem sich die Leistungskriterien und Risikoanpassungen in der tatsächlichen Gewährung einer Vergütung niederschlagen. Im Zuge dieses Gewährungsverfahrens sollte die Wertpapierfirma die Vergütung hinsichtlich potenzieller nachteiliger Entwicklungen in der Zukunft anpassen („Ex-ante-Risikoanpassung“).

### 14.2.1 Festsetzung eines Bonuspools für identifizierte Mitarbeiter

233. Die Wertpapierfirmen sollten einen oder mehrere Bonuspools für den Zeitraum, für den die variable Vergütung gewährt wird, festsetzen und den unternehmensweiten Gesamtbonuspool für identifizierte Mitarbeiter als Summe dieser Bonuspools errechnen. Der Bonuspool sollte mit der Leistung einer Wertpapierfirma verknüpft sein. Darüber hinaus könnten den Mitarbeitern angemessene „Carried interest“-Zahlungen zugutekommen, für die kein Bonuspool festgelegt ist.
234. Bei der Einrichtung der Bonuspools sollten die Wertpapierfirmen den Wert des Verhältnisses zwischen der variablen Komponente und der festen Komponente der Gesamtvergütung für die Kategorien von identifizierten Mitarbeitern, die für die gesamte Wertpapierfirma festgelegten Leistungs- und Risikokriterien, die Kontrollziele und die finanzielle Lage der Wertpapierfirma, einschließlich ihrer Eigenmittelausstattung und ihrer Liquidität berücksichtigen. Die für die Berechnung des Bonuspools zugrunde gelegten Leistungsindikatoren sollten langfristige Leistungsindikatoren umfassen und den realisierten finanziellen Ergebnissen Rechnung tragen. Buchführungs- und Bewertungsmethoden sollten umsichtig eingesetzt werden, sodass eine wahrheitsgetreue und faire Beurteilung der finanziellen Ergebnisse, der Eigenmittelausstattung und der Liquidität gewährleistet wird.

235. Der Bonuspool sollte nicht in einer bestimmten Höhe festgesetzt werden, um dem Vergütungsbedarf zu entsprechen.
236. Wertpapierfirmen sollten über angemessene Verfahren und Kontrollen bei der Festsetzung des Gesamtbonuspools verfügen.
237. Wenn die Wertpapierfirmen einen Top-down-Ansatz verwenden, sollten sie den Betrag des Bonuspools auf Ebene der Wertpapierfirma festsetzen, dieser wird dann vollständig oder teilweise unter den Geschäftsbereichen und Kontrollfunktionen nach der Bewertung ihrer Leistung aufgeteilt. Die einzelnen gewährten Beträge sollten anschließend auf der Bewertung der individuellen Leistung beruhen.
238. Wenn die Wertpapierfirmen den Bonuspool nach einem Bottom-up-Ansatz festlegen, sollte das Verfahren auf der Ebene der einzelnen Mitarbeiter beginnen. Abhängig von den Leistungskriterien, nach denen Mitarbeiter bewertet werden, sollte eine Zuteilung des Bonuspools für den Mitarbeiter vorgenommen werden; der Bonuspool des Geschäftsbereichs und der Wertpapierfirma entspricht der Summe der möglichen gewährten Beträge, die den jeweiligen nachgeordneten Ebenen zugeordnet werden. Die Wertpapierfirma sollte sicherstellen, dass die Gesamtleistung der Wertpapierfirma angemessen berücksichtigt wird.
239. Bei der Aufteilung des Bonuspools auf Ebene des Geschäftsbereichs oder der einzelnen Mitarbeiter sollte die Zuteilung in angemessener Form auf vordefinierten Formeln und einem Ermessensansatz beruhen. Die Wertpapierfirmen können Scorecards oder andere geeignete Methoden für eine Kombination verschiedener Konzepte einsetzen.
240. Bei der Wahl des Konzepts sollten die Wertpapierfirmen Folgendes berücksichtigen: Formeln sind transparenter und schaffen daher klare Anreize, da der Mitarbeiter alle Faktoren kennt, von denen seine variable Vergütung abhängt. Allerdings können bei Formeln nicht alle Ziele berücksichtigt werden, insbesondere mit Blick auf qualitative Kriterien, die mittels eines Ermessensansatzes besser erfasst werden können. Der Ermessensansatz gibt der Geschäftsleitung größere Flexibilität und kann somit die risikoorientierte Anreizwirkung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung abschwächen. Er sollte deshalb mit angemessenen Kontrollen und in einem gut dokumentierten und transparenten Verfahren angewendet werden.
241. Faktoren wie Budgetbeschränkungen, Überlegungen zur Personalbindung und -einstellung, Subventionierung unter Geschäftsbereichen usw. sollten bei der Verteilung des Bonuspools nicht dominieren, da sie den Zusammenhang zwischen Leistung, Risiko und Vergütung schwächen können.
242. Die Wertpapierfirmen sollten Aufzeichnungen über die Festlegung des Bonuspools und der Vergütung der Mitarbeiter führen, unter anderem auch darüber, wie Schätzwerte auf der Grundlage unterschiedlicher Ansätze miteinander kombiniert werden.

## 14.2.2 Ex-ante-Risikoanpassung im Rahmen des Gewährungsverfahrens

243. Die Wertpapierfirmen sollten den Bonuspool und die zu gewährende variable Vergütung auf der Grundlage einer Bewertung der Leistung und der eingegangenen Risiken bestimmen. Die Risikoanpassung vor der Gewährung („Ex-ante-Risikoanpassung“) sollte auf Risikoindikatoren beruhen und sicherstellen, dass die gewährte variable Vergütung vollständig auf die eingegangenen Risiken ausgerichtet ist. Die für die Ex-ante-Risikoanpassung zugrunde gelegten Kriterien sollten ausreichend detailliert sein, um alle maßgeblichen Risiken wiederzugeben.
244. Abhängig von der Verfügbarkeit von Kriterien für die Risikoanpassung sollten die Wertpapierfirmen festlegen, auf welcher Ebene sie die Ex-ante-Risikoanpassungen bei der Berechnung des Bonuspools vornehmen. Dabei sollte es sich um die Geschäftsbereichsebene oder die Ebene der entsprechenden organisatorischen Teilstrukturen handeln, z. B. die Handelsabteilung oder der einzelne Mitarbeiter.
245. Die Risikoausrichtung sollte unter Verwendung von risikobereinigten Leistungskriterien erreicht werden, darunter auch Leistungskriterien, die auf Grundlage separater Risikoindikatoren risikobereinigt wurden. Es sollten quantitative und qualitative Kriterien zugrunde gelegt werden.
246. Die von den Wertpapierfirmen vorgenommenen Ex-ante-Risikoanpassungen sollten, sofern sie auf quantitativen Kriterien beruhen, sich weitgehend auf bestehende Indikatoren stützen, die innerhalb der Wertpapierfirma zu anderen Risikomanagementzwecken eingesetzt werden. Wenn an diesen Indikatoren im Rahmen von Risikomanagementprozessen Anpassungen vorgenommen werden, sollten die Wertpapierfirmen kohärente Änderungen am Vergütungsrahmen durchführen.
247. Die Messung der Wirtschaftlichkeit der Wertpapierfirmen und ihrer Geschäftsbereiche sollte ausgehend von den Nettoeinnahmen, einschließlich aller direkten und indirekten Kosten, die im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit stehen, erfolgen. Die Wertpapierfirmen sollten Kosten für Unternehmensfunktionen, wie z. B. IT-Kosten, Gemeinkosten der Gruppe oder nicht fortgeführte Geschäftstätigkeiten, nicht ausschließen.
248. Die Wertpapierfirmen sollten qualitative Ex-ante-Risikoanpassungen bei der Festlegung des Bonuspools und der Vergütung von identifizierten Mitarbeitern beispielsweise mittels Balanced Scorecards durchführen, die explizit Risiko- und Kontrollüberlegungen umfassen, wie Verstöße gegen Verpflichtungen, Verstöße gegen die Risikolimits und interne Kontrollindikatoren (z. B. auf Grundlage von Ergebnissen der Innenrevision) oder andere vergleichbare Methoden.

## 15. Auszahlungsverfahren für die variable Vergütung

249. Unbeschadet der Anwendung von Befreiungen gemäß Artikel 32 Absatz 4 der Richtlinie (EU) 2019/2034 sollten Wertpapierfirmen die variable Vergütung teilweise direkt auszahlen und teilweise zurückbehalten, und sofern erforderlich, die Auszahlung in Instrumenten und Barmitteln gemäß Artikel 32 der Richtlinie (EU) 2019/2033 vornehmen. Sofern ein hoher Betrag der variablen Vergütung in Instrumenten ausbezahlt wird, sollten die Wertpapierfirmen prüfen, ob die Risikoausrichtung an das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte verbessert würde, wenn eine Kombination aus verschiedenen Instrumenten gewährt würde. Bevor der zurückbehaltene Teil der Barmittel ausbezahlt wird oder zurückbehaltene Instrumente erdient werden, sollten eine erneute Beurteilung der Leistung und gegebenenfalls eine Ex-post-Risikoanpassung vorgenommen werden, um die variable Vergütung auf die zusätzlichen Risiken auszurichten, die nach der Gewährung ermittelt wurden oder eingetreten sind. Dies gilt auch bei der Zugrundelegung mehrjähriger Bemessungszeiträume.

### 15.1 Nicht zurückbehaltene und zurückbehaltene Vergütung

250. Unbeschadet der Anwendung von Befreiungen gemäß Artikel 32 Absatz 4 der Richtlinie (EU) 2019/2034 sollten Wertpapierfirmen eine Zurückbehaltungsregelung einführen, mit der die Vergütung der Mitarbeiter angemessen auf die Tätigkeiten, den Geschäftszyklus und das Risikoprofil der Wertpapierfirma sowie die Tätigkeiten der identifizierten Mitarbeiter ausgerichtet wird, sodass ein ausreichender Teil der variablen Vergütung mit Blick auf Risikoergebnisse im Laufe der Zeit im Wege von Ex-post-Risikoanpassungen angepasst werden kann.

251. Eine Zurückbehaltungsregelung wird durch verschiedene Komponenten definiert:

- a. der zurückbehaltene Anteil der variablen Vergütung (Abschnitt 15.2);
- b. die Dauer des Zurückbehaltungszeitraums (Abschnitt 15.2);
- c. die Geschwindigkeit, mit der die zurückbehaltene Vergütung erdient wird, einschließlich der Zeitspanne vom Ende des Bemessungszeitraums bis zur Erdienung des ersten zurückbehaltenen Betrags (Abschnitt 15.3).

252. Die Wertpapierfirmen sollten im Rahmen der Zurückbehaltungsregelung die Form, in der die zurückbehaltene variable Vergütung gewährt wird, berücksichtigen sowie gegebenenfalls ihre Zurückbehaltungsregelungen durch Unterschiede bei diesen Komponenten für die verschiedenen Kategorien von identifizierten Mitarbeitern differenzieren. Die Kombination dieser Komponenten sollte zu einem wirksamen Zurückbehaltungsplan führen, der klare Anreize für eine langfristig orientierte Risikoübernahme durch transparente Risikoausrichtungsverfahren bietet.

## 15.2 Zurückbehaltungszeitraum und Anteil der zurückbehaltenen Vergütung

253. Der Zurückbehaltungszeitraum beginnt nach der Gewährung (z. B. zum Zeitpunkt der Auszahlung der Direktauszahlung der variablen Vergütung). Eine Zurückbehaltung kann für beide Arten einer variablen Vergütung, Barmittel und Instrumente, angewandt werden.
254. Bei der Festlegung des tatsächlichen Zurückbehaltungszeitraums und des zurückzubehaltenden Anteils gemäß den Mindestanforderungen nach Artikel 32 Absatz 1 Buchstabe I der Richtlinie (EU) 2019/2034 sollten die Wertpapierfirmen Folgendes berücksichtigen:
- a. die Zuständigkeiten und Befugnisse der identifizierten Mitarbeiter und die von ihnen wahrgenommenen Aufgaben;
  - b. den Geschäftszyklus und die Art der Tätigkeiten der Wertpapierfirma;
  - c. erwartete Schwankungen bei der wirtschaftlichen Tätigkeit und Leistung sowie den Risiken der Wertpapierfirma und des Geschäftsbereichs sowie den Einfluss der identifizierten Mitarbeiter auf diese Schwankungen;
  - d. der Wert des Verhältnisses zwischen der variablen Komponente und der festen Komponente der Gesamtvergütung sowie der absolute Betrag der variablen Vergütung.
255. Die Wertpapierfirmen sollten ermitteln, für welche Kategorien von identifizierten Mitarbeitern, d. h. unter Berücksichtigung ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten, längere Zurückbehaltungszeiträume als der erforderliche Mindestzeitraum von drei bis fünf Jahren anzuwenden ist, um zu gewährleisten, dass die variable Vergütung auf das langfristige Risikoprofil ausgerichtet ist. Wenn längere mehrjährige Bemessungszeiträume zugrunde gelegt werden und der längere Bemessungszeitraum eine größere Gewissheit über die seit Beginn des Bemessungszeitraums eingetretenen Risiken bietet, sollten Wertpapierfirmen diese Tatsache bei der Festlegung der Zurückbehaltungszeiträume und Sperrfristen berücksichtigen und können gegebenenfalls Zurückbehaltungszeiträume einführen, die kürzer als die Zurückbehaltungszeiträume sind, die bei einem Bemessungszeitraum von einem Jahr angemessen wären. Die Mindestanforderung eines Zurückbehaltungszeitraums von drei Jahren gilt in jedem Fall.
256. Die Wertpapierfirmen sollten einen angemessenen Teil der Vergütung festlegen, der für eine Kategorie der identifizierten Mitarbeiter oder einzelne identifizierte Mitarbeiter zurückzubehalten ist und sich auf mindestens 40 % oder mehr belaufen sollte. Bei besonders hohen variablen Vergütungsbeträgen sollte der zurückbehaltene Anteil für diese Mitarbeiter mindestens 60 % betragen.
257. Die Wertpapierfirmen sollten festlegen, welche Höhe der variablen Vergütung einen besonders hohen Betrag darstellt, wobei die durchschnittlich in der Wertpapierfirma gezahlte

Vergütung, sofern verfügbar, der EBA-Bericht zum Vergütungsvergleich für Wertpapierfirmen und gegebenenfalls Ergebnisse nationaler oder anderer Vergütungsvergleiche und die von den zuständigen Behörden festgelegten Schwellenwerte zu berücksichtigen sind. Bei der Umsetzung der Leitlinien sollten die zuständigen Behörden einen absoluten oder relativen Schwellenwert unter Berücksichtigung der vorstehend genannten Kriterien festlegen. Eine Vergütung in Höhe oder über diesem Schwellenwert sollte stets als besonders hoher Betrag betrachtet werden.

258. Wenn die Wertpapierfirmen den zurückbehaltenen Anteil mittels einer Staffeln absoluter Werte bestimmen (z. B. Wert zwischen 0 und 100: 100 % als Direktauszahlung; Wert zwischen 100 und 200: 50 % als Direktauszahlung und der Rest als zurückbehaltene Vergütung; und Wert über 200: 25 % als Direktauszahlung und der Rest als zurückbehaltene Vergütung), sollten die Wertpapierfirmen der zuständigen Behörde nachweisen können, dass im gewichteten Durchschnitt für jeden identifizierten Mitarbeiter der Mindestschwellenwert für eine Zurückbehaltung zwischen 40 % und 60 % von der Wertpapierfirma eingehalten wird und dass der zurückbehaltene Anteil angemessen und korrekt auf die Art des Geschäftes, seine Risiken und die Tätigkeiten des betreffenden identifizierten Mitarbeiters ausgerichtet ist.
259. Wenn es nach den allgemeinen Grundsätzen des nationalen Vertrags- und Arbeitsrechtes nicht möglich ist, bei einem schwachen oder negativen Finanzergebnis der Wertpapierfirma die variable Vergütung wesentlich abzusenken, sollten die Wertpapierfirmen eine Zurückbehaltungsregelung anwenden und Instrumente für die Gewährung der variablen Vergütung verwenden, mit denen im möglichen Umfang die Durchführung von Ex-post-Risikooanpassungen sichergestellt wird. Dies kann Folgendes umfassen:
- a. die Festsetzung längerer Zurückbehaltungszeiträume;
  - b. die Vermeidung der Nutzung von anteiligen Bezügen in Situationen, in denen ein Malus angewendet werden kann, aber einer Rückforderung rechtliche Hindernisse im Wege ständen;
  - c. die Gewährung eines höheren Anteils der variablen Vergütung in Instrumenten, die auf die Leistung der Wertpapierfirma ausgerichtet sind und für die ausreichend lange Zurückbehaltungszeiträume und Sperrfristen gelten.

### 15.3 Erdienung einer zurückbehaltenen Vergütung

260. Der erste zurückbehaltene Betrag sollte nicht früher als 12 Monate nach Beginn des Zurückbehaltungszeitraums erdient werden. Der Zurückbehaltungszeitraum endet, wenn die gewährte variable Vergütung erdient wurde oder wenn der Betrag aufgrund der Anwendung eines Malus auf null gesenkt wurde.
261. Eine zurückbehaltene Vergütung sollte gemäß Artikel 32 Absatz 3 der Richtlinie (EU) 2019/2034 entweder am Ende des Zurückbehaltungszeitraums vollständig erdient oder im Laufe des Zurückbehaltungszeitraums auf mehrere Zahlungen aufgeteilt werden.

262. Eine anteilige Erdienung bedeutet, dass für einen Zurückbehaltungszeitraum von beispielsweise vier Jahren ein Viertel der zurückbehaltenen Vergütung zum Ende der Jahre  $n+1$ ,  $n+2$ ,  $n+3$  und  $n+4$  erdient wird, wobei „ $n$ “ für den Zeitpunkt steht, zu dem die Direktauszahlung der variablen Vergütung geleistet wird.
263. Die Erdienung sollte nicht häufiger als im Jahresrhythmus stattfinden, um sicherzustellen, dass eine ordnungsgemäße Bewertung der Risiken vor der Anwendung von Ex-post-Anpassungen erfolgt.

#### 15.4 Gewährung einer variablen Vergütung in Instrumenten

264. Die für die Gewährung einer variablen Vergütung eingesetzten Instrumente sollten zur Ausrichtung der variablen Vergütung auf die Leistung und Risiken der Wertpapierfirma beitragen.
265. Die Wertpapierfirmen sollten entsprechend den Ausführungen in Artikel 32 Buchstabe j der Richtlinie (EU) 2019/2034 der Verwendung von Instrumenten, die von der Wertpapierfirma selbst begeben werden, Priorität einräumen. Die Wertpapierfirmen können zudem die in Artikel 32 Buchstabe j Ziffern i, ii und iii der Richtlinie (EU) 2019/2034 aufgeführten Instrumente einsetzen, die im aufsichtlichen Konsolidierungskreis begeben wurden. Die variable Vergütung kann sich aus einer ausgewogenen Kombination der verschiedenen Arten von Instrumenten zusammensetzen.
266. Wenn eine Wertpapierfirma keine zulässigen Instrumente begibt, sie aber nicht eine der Befreiungen nach Artikel 32 Absatz 4 der Richtlinie (EU) 2019/2034 in Anspruch nehmen kann, sollte sie die Verwendung einer alternativen Regelung beantragen, wobei sie nachweist, dass sie keine entsprechenden Instrumente begibt.
267. Die zuständigen Behörden sollten bei der Entscheidung über Anträge zur Verwendung alternativer Regelungen Folgendes berücksichtigen:
- a. Wertpapierfirmen, die Aktiengesellschaften sind (sowohl börsennotiert als auch nicht börsennotiert), haben Aktien ausgegeben, und deshalb sind im Allgemeinen Aktien oder in jedem Fall aktiengebundene Instrumente für die Auszahlung einer variablen Vergütung verfügbar;
  - b. ob es für die Wertpapierfirma vorbehaltlich ihrer Rechtsstruktur möglich und angemessen wäre, aktiengebundene Instrumente oder gleichwertige bargeldlose Instrumente zu verwenden;
  - c. ob „andere Instrumente“ nach Artikel 32 Buchstabe j Ziffer iii der Richtlinie (EU) 2019/2034 begeben wurden, was davon abhängt, ob eine Wertpapierfirma oder eine Wertpapierfirma im Konsolidierungskreis bereits solche Instrumente begeben hat und ausreichende Beträge dieser Instrumente verfügbar sind. Wenn Wertpapierfirmen in erster Linie großvolumig finanziert sind oder sich in großem Umfang auf zusätzliches

Kernkapital, Ergänzungskapital oder als Bail-in-fähige-Instrumente einsetzbare Schuldtitel stützen, um ihre Kapitalanforderungen zu erfüllen, sollten diese Instrumente für die Zwecke der variablen Vergütung verfügbar sein, sofern diese „anderen Instrumente“ der Delegierten Verordnung der Kommission gemäß der Richtlinie (EU) 2019/2034 entsprechen.

- d. ob spezielle Anforderungen nach dem nationalen Arbeitsrecht bestehen, die der Verwendung eines begebenen zulässigen Instruments für die Auszahlung der variablen Vergütung im Wege stehen.
268. Aktiengebundene Instrumente oder andere gleichwertige bargeldlose Instrumente (z. B. Wertsteigerungsrechte, Arten synthetischer Aktien) sind Instrumente oder vertragliche Verpflichtungen, einschließlich Instrumente auf der Grundlage von Barmitteln, deren Wert auf dem Marktpreis oder, sofern kein Marktpreis verfügbar ist, auf dem beizulegenden Zeitwert der Aktie oder des gleichwertigen Eigentumstitels beruht und die dem Marktpreis oder beizulegenden Zeitwert folgen. Sämtliche dieser Instrumente sollten die gleiche Wirkung in Bezug auf Verlustausgleichsfähigkeit wie Aktien oder gleichwertige Eigentumstitel aufweisen.
269. Die Wertpapierfirmen sollten sicherstellen, dass ihnen die zu gewährenden Instrumente zur Verfügung stehen, wenn die in Instrumenten gewährte variable Vergütung erdient wird. Die Wertpapierfirmen können beschließen, die Instrumente während des Zurückbehaltungszeitraums nicht zu halten, sollten jedoch in diesem Fall die entsprechenden Marktrisiken berücksichtigen.
270. Die Instrumente sollten zum Marktpreis oder zu ihrem beizulegenden Zeitwert am Tag der Gewährung dieser Instrumente bewertet werden. Dieser Wert ist die Grundlage für die Berechnung der anfänglichen Zahl von Instrumenten und für eine spätere Ex-post-Anpassung der Zahl der Instrumente oder ihres Werts. Solche Bewertungen sollten auch vor der Erdienung vorgenommen werden, um sicherzustellen, dass Ex-post-Risikoanpassungen korrekt und vor Ablauf der Sperrfrist durchgeführt werden. Wertpapierfirmen, die nicht börsennotiert sind, können den Wert der Beteiligungen und beteiligungsgebundener Instrumente anhand der letzten Jahresergebnisse festlegen.
271. Die Wertpapierfirmen können eine feste Zahl oder einen Nennwert der zurückbehaltenen Instrumente unter Zugrundelegung verschiedener Techniken, einschließlich Treuhänderdepots und Verträge, gewähren, sofern den identifizierten Mitarbeitern bei Erdienung in jedem Fall die Zahl oder der Nennbetrag der gewährten Instrumente gewährt wird, es sei denn, die Zahl oder der Nennbetrag wird aufgrund der Anwendung eines Malus gesenkt. Die Wertpapierfirmen sollten sicherstellen, dass die gewährten Instrumente spätestens, wenn sie erdient werden, für die Auszahlung an die Mitarbeiter zur Verfügung stehen.
272. Wertpapierfirmen sollten keine Zinsen oder Dividenden auf Instrumente zahlen, die als variable Vergütung im Rahmen von Zurückbehaltungsvereinbarungen an identifizierte Mitarbeiter gewährt wurden; dies bedeutet auch, dass während des

Zurückbehaltungszeitraums zu zahlende Zinsen und Dividenden nicht nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums an die Mitarbeiter gezahlt werden sollten. Solche Zahlungen sollten behandelt werden, als ob die Wertpapierfirma diese erhalten hätte und als ob sie Eigentum der Wertpapierfirma seien. Gleiches gilt auch für bargeldlose Instrumente, die den Instrumenten der verwalteten Portfolios entsprechen.

## 15.5 Mindestanteil der Instrumente und ihre zeitliche Verteilung

273. Sofern anwendbar, besteht die Anforderung gemäß Artikel 32 Absatz 1 Buchstabe j der Richtlinie (EU) 2019/2034 zur Zahlung von mindestens 50 % einer variablen Vergütung in Instrumenten. Die Wertpapierfirmen sollten diese Anforderung entweder gleichermaßen auf den nicht zurückbehaltenen und den zurückbehaltenen Teil anwenden oder einen höheren Anteil der variablen Vergütung in Instrumenten gewähren, sofern insgesamt die Mindestanforderung von 50 % erfüllt wird.
274. Die Wertpapierfirmen sollten der Nutzung von Instrumenten gegenüber der Gewährung einer variablen Vergütung in Barmitteln Vorrang einräumen. Wertpapierfirmen sollten den Prozentsatz, der in Instrumenten gewährt wird, auf 50 % oder höher festsetzen. Wenn von den Wertpapierfirmen ein höherer Anteil als 50 % der variablen Vergütung in Instrumenten gewährt wird, sollten sie einem höheren Anteil von Instrumenten im zurückbehaltenen Teil der variablen Vergütungskomponente Priorität einräumen.
275. Der Anteil der variablen Vergütung, der in Instrumenten ausbezahlt wird, sollte als Quotient zwischen dem Betrag der in Instrumenten gewährten variablen Vergütung und der Summe der variablen Vergütung, die in Barmitteln, Instrumenten oder in anderer Form gewährt wird, ermittelt werden. Alle Beträge sollten zum Zeitpunkt der Gewährung bewertet werden, sofern in diesen Leitlinien nicht anderes angegeben ist.

## 15.6 Regelungen zu Sperrfristen

276. Die Sperrfrist, die auf die in Instrumenten ausbezahlte variable Vergütung angewandt wird, sollte auf eine angemessene Dauer festgelegt werden, um die Anreize auf die längerfristigen Interessen der Wertpapierfirma auszurichten.
277. Die Wertpapierfirma sollte in der Lage sein, den Zusammenhang zwischen den Regelungen zu Sperrfristen und anderen Maßnahmen zur Risikoausrichtung zu erläutern und zu erklären, wie sie sich zwischen direkt ausbezahlten Instrumenten und zurückbehaltenen Instrumenten unterscheiden.
278. Bei der Festlegung der Sperrfrist sollten die Wertpapierfirmen die Gesamtdauer der Zurückbehaltung und die geplante Sperrfrist sowie den Einfluss der Kategorie der identifizierten Mitarbeiter auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma und die Länge des Geschäftszyklus für die Mitarbeiterkategorie berücksichtigen.

279. Eine längere Sperrfrist als generell für alle identifizierte Mitarbeiter sollte in Fällen in Erwägung gezogen werden, in denen die der Leistung zugrunde liegenden Risiken nach Ende der Zurückbehaltung und der üblichen Sperrfrist eintreten können, dies gilt mindestens für die Mitarbeiter mit dem stärksten Einfluss auf das Risikoprofil der Wertpapierfirmen.
280. Für gewährte Instrumente sollte eine Sperrfrist von mindestens einem Jahr festgesetzt werden. Längere Fristen sollten insbesondere vorgesehen werden, wenn sich Ex-post-Anpassungen in erster Linie auf Änderungen des Werts von gewährten Instrumenten stützen. Bei einem Zurückbehaltungszeitraum von mindestens fünf Jahren kann für den zurückbehaltenen Teil für andere identifizierte Mitarbeiter als die Mitglieder des Leitungsorgans oder die Geschäftsleitung, für die eine Sperrfrist von mindestens einem Jahr anzuwenden ist, eine Sperrfrist von mindestens sechs Monaten auferlegt werden.

## 15.7 Risikoanpassung

### 15.7.1 Malus und Rückforderung (Clawback)

281. Malus- und Rückforderungsvereinbarungen sind explizite Ex-post-Risikoanpassungsmechanismen, bei denen die Wertpapierfirma selbst die Vergütung des identifizierten Mitarbeiters auf der Grundlage dieser Mechanismen anpasst (z. B. durch eine Senkung der gewährten Barvergütung oder eine Verringerung der Zahl oder des Werts der gewährten Instrumente).
282. Unbeschadet der allgemeinen Grundsätze des nationalen Vertrags- oder Arbeitsrechts müssen die Wertpapierfirmen in der Lage sein, Malus- oder Rückforderungsvereinbarungen von bis zu 100 % der gesamten variablen Vergütung gemäß Artikel 32 Absatz 1 Buchstabe m der Richtlinie (EU) 2019/2034 anzuwenden, ungeachtet der für die Zahlung genutzten Methode und einschließlich Zurückbehaltungs- und Sperrfristvereinbarungen.
283. Ex-post-Risikoanpassungen sollten stets leistungs- oder risikobezogen sein. Sie sollten eine Reaktion auf tatsächliche Risikoergebnisse oder Änderungen an bestehenden Risiken der Wertpapierfirma, des Geschäftsbereichs oder Tätigkeiten des Mitarbeiters darstellen. Sie sollten nicht auf dem Betrag der gezahlten Dividenden oder der Entwicklung des Aktienkurses beruhen.
284. Die Wertpapierfirmen sollten analysieren, ob ihre anfänglichen Ex-ante-Risikoanpassungen ausreichend waren, z. B. ob Risiken unberücksichtigt geblieben oder zu niedrig angesetzt wurden, neue Risiken ermittelt wurden oder unerwartete Verluste aufgetreten sind. Der Umfang, in dem eine Ex-post-Anpassung erforderlich ist, hängt von der Genauigkeit der Ex-ante-Risikoanpassung ab und sollte durch die Wertpapierfirma auf Grundlage eines Rückvergleichs (Back-testing) festgesetzt werden.
285. Bei der Festlegung der Kriterien für die Anwendung eines Malus oder einer Rückforderung gemäß Artikel 32 Absatz 1 Buchstabe m der Richtlinie (EU) 2019/2034 sollten die

Wertpapierfirmen zudem einen Zeitraum festlegen, in dem Malus- oder Rückforderungsvereinbarungen auf identifizierte Mitarbeiter angewendet werden. Dieser Zeitraum sollte mindestens den Zurückbehaltungszeitraum und die Sperrfrist abdecken. Die Wertpapierfirmen können zwischen Kriterien für die Anwendung von Malus- und Rückforderungsvereinbarungen differenzieren. Rückforderungen sollten insbesondere bei Betrug oder sonstigem vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Verhalten, das zu erheblichen Verlusten geführt hat, angewendet werden.

286. Die Wertpapierfirmen sollten mindestens die anfänglich zugrunde gelegten Leistungs- und Risikokriterien anwenden, um eine Verbindung zwischen der anfänglichen Leistungsmessung und dem Rückvergleich sicherzustellen. Die Wertpapierfirmen sollten zusätzlich zu den in Artikel 32 Absatz 1 Buchstabe m Ziffern i und ii der Richtlinie (EU) 2019/2034 dargelegten Kriterien spezifische Kriterien heranziehen, darunter

- a. nachweisliches Fehlverhalten oder schwerwiegender Fehler des Mitarbeiters (z. B. Nichteinhaltung des Verhaltenskodex und anderer interner Vorschriften, insbesondere mit Bezug auf Risiken);
- b. nachfolgender signifikanter Rückgang der Finanzleistung der Wertpapierfirma und/oder des Geschäftsbereichs (z. B. spezifische Unternehmensindikatoren);
- c. schweres Versagen des Risikomanagements der Wertpapierfirma und/oder des Geschäftsbereichs, in dem der identifizierte Mitarbeiter tätig ist;
- d. erhebliche Erhöhung der wirtschaftlichen oder regulatorischen Eigenmittelausstattung der Wertpapierfirma oder des Geschäftsbereichs;
- e. etwaige regulatorische Sanktionen, z. B. Strafen, Maßnahmen, disziplinarische oder sonstige Sanktionen, wenn das Verhalten des identifizierten Mitarbeiters zu der Sanktion beigetragen hat.

287. Wenn ein Malus nur zum Zeitpunkt der Erdienung der zurückbehaltenen Zahlung angewendet werden kann, können die Wertpapierfirmen, sofern möglich, beschließen, eine Rückforderung nach Auszahlung oder Erdienung der variablen Vergütung anzuwenden. Die Anwendung des Malus ist unter Umständen nicht möglich, falls die Befreiung nach Artikel 32 Absatz 4 der Richtlinie (EU) 2019/2034 gilt, da keine Verpflichtung zum Zurückbehalt der variablen Vergütung besteht; die Wertpapierfirmen sollten sicherstellen, dass Rückforderungen angewendet werden können.

288. Malus- und Rückforderungsvereinbarungen sollten gegebenenfalls zu einer Verringerung der variablen Vergütung führen. Unter keinen Umständen sollte eine explizite Ex-post-Risikoanpassung zu einer Erhöhung der ursprünglich gewährten variablen Vergütung, bzw. wenn ein Malus oder eine Rückforderung bereits in der Vergangenheit angewandt wurde, zu einer Erhöhung der verringerten variablen Vergütung führen.

## 15.7.2 Implizite Anpassungen

289. Die Wertpapierfirmen sollten Instrumente für die variable Vergütung nutzen, deren Preis auf Änderungen der Leistung oder Risiken der Wertpapierfirma reagiert. Die Entwicklung des Aktienkurses oder des Preises anderer Instrumente sollte nicht als Ersatz für explizite Ex-post-Risikoanpassungen herangezogen werden.
290. Wenn Instrumente gewährt wurden und die Mitarbeiter nach Ende des Zurückbehaltungszeitraums und der Sperrfrist diese Instrumente verkaufen oder das Instrument bei Endfälligkeit in bar ausgezahlt wird, sollten die Mitarbeiter den entsprechenden Betrag beziehen können. Der Betrag kann höher sein als der ursprünglich gewährte Betrag, wenn sich der Marktwert oder der beizulegende Zeitwert des Instruments erhöht hat.

## Titel V – Wertpapierfirmen, die staatliche Unterstützung erhalten

### 16. Staatliche Unterstützung und Vergütung

291. In Einklang mit Abschnitt 6 dieser Leitlinien sollten die zuständigen Behörden und Wertpapierfirmen in Fällen, in denen Wertpapierfirmen eine außerordentliche staatliche Unterstützung erhalten, regelmäßige Kontakte hinsichtlich der Einrichtung des Bonuspools einer möglichen variablen Vergütung und der Gewährung einer variablen Vergütung unterhalten, um die Einhaltung des Artikels 31 der Richtlinie (EU) 2019/2034 und etwaiger zusätzlicher von den zuständigen Behörden auferlegter Beschränkungen sicherzustellen. Die Zahlung einer variablen Vergütung sollte nicht die Einhaltung des festgelegten Sanierungs- und Ausstiegsplans aus der außerordentlichen staatlichen Unterstützung gefährden.
292. Für Wertpapierfirmen, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2014/59/EU fallen, sollte die Mitteilung der Kommission über die Anwendung der Vorschriften für staatliche Beihilfen ab dem 1. August 2013 auf Maßnahmen zur Stützung von Banken im Kontext der Finanzkrise (2013/C 216/01) im Rahmen der Vergütungspolitik angewandt werden. Die bei der Genehmigung einer staatlichen Beihilfe durch die Kommission auferlegten Bedingungen für die Wertpapierfirma hinsichtlich der Vergütung sowie im Rahmen verbundener Handlungen sollten sich in der Vergütungspolitik der Wertpapierfirmen angemessen widerspiegeln.
293. Die variable Vergütung eines Mitarbeiters einer Wertpapierfirma sollte einer ordnungsgemäßen und angemessenen Rückzahlung der außerordentlichen staatlichen Unterstützung oder dem Erreichen der im Sanierungsplan festgelegten Ziele nicht im Wege stehen.
294. Die Wertpapierfirma sollte gewährleisten, dass ein Bonuspool oder die Erdienung und die Auszahlung einer variablen Vergütung den zeitgerechten Aufbau ihrer Eigenmittelausstattung

und eine Senkung der Abhängigkeit von außerordentlicher staatlicher Unterstützung nicht gefährden.

295. Die zuständigen Behörden sollten überwachen, ob die Wertpapierfirma die Bedingungen in Artikel 31 der Richtlinie (EU) 2019/2034 erfüllt, und können einen maximalen Prozentsatz der Nettoeinnahmen festlegen, die für die Auszahlung einer variablen Vergütung verwendet werden können.

## Titel VI - Zuständige Behörden

### 17. Vergütungspolitik

296. Die zuständigen Behörden sollten bei der Beaufsichtigung der Vergütungspolitik und -praxis der Wertpapierfirmen einen risikobasierten Ansatz anwenden und diese in Einklang mit den Leitlinien der EBA zum aufsichtlichen Überprüfungsverfahren überprüfen.
297. Die zuständigen Behörden sollten unter Berücksichtigung der vorliegenden Leitlinien im Rahmen ihrer aufsichtlichen Überprüfung sicherstellen, dass die Wertpapierfirmen den Anforderungen an die Vergütungspolitik, die in der Richtlinie (EU) 2019/2034 festgelegt sind, sowie den Bestimmungen der technischen Regulierungsstandards zu identifizierten Mitarbeitern entsprechen, was auch einschließt, dass sie über eine angemessene geschlechtsneutrale Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter und für identifizierte Mitarbeiter verfügen.
298. Die zuständigen Behörden sollten sicherstellen, dass die Wertpapierfirmen ihre Vergütungspolitik und -praxis auf die Geschäftsstrategie und langfristigen Interessen der Wertpapierfirma unter Berücksichtigung ihrer Geschäfts- und Risikostrategie, Unternehmenskultur und -werte sowie ihres Risikoprofils ausrichten.
299. Die zuständigen Behörden sollten dafür Sorge tragen, dass die Vergütungspolitik, -praxis und -verfahren der Wertpapierfirmen angemessen sind, einschließlich der Gewährung einer garantierten variablen Vergütung, von Abfindungen und freiwilliger Altersversorgungsleistungen.
300. Die zuständigen Behörden sollten sicherstellen, dass die Wertpapierfirmen einen angemessenen Höchstwert für das Verhältnis zwischen der variablen und der festen Komponente der Gesamtvergütung festgesetzt haben.
301. Die zuständigen Behörden sollten das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Wertpapierfirmen überprüfen und etwaigen Hinweisen nachgehen, dass die Vergütungspolitik nicht geschlechtsneutral ist.
302. Die zuständigen Behörden sollten mit dem Gesamtergebnis des Verfahrens zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter zufrieden sein und bewerten, ob alle Mitglieder, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte haben oder haben können, identifiziert wurden, ob eine etwaige Ausnahme von Mitarbeitern von der Kategorie der identifizierten Mitarbeiter, sofern die Mitarbeiter nur anhand der quantitativen Kriterien in den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter identifiziert wurden, wohl begründet ist und ob die jeweiligen in diesen Leitlinien und in den technischen Regulierungsstandards aufgeführten Verfahren eingehalten wurden.

303. Unbeschadet anderer aufsichtlicher und disziplinarischer Maßnahmen und Sanktionen sollten die zuständigen Behörden die Wertpapierfirmen auffordern, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um etwaig ermittelte Mängel zu beheben. Wenn Wertpapierfirmen solchen Ersuchen nicht nachkommen, sollten geeignete aufsichtliche Maßnahmen ergriffen werden.

## 20. Offenlegung

304. Die zuständigen Behörden sollten die öffentlichen Offenlegungen über die Vergütung der Wertpapierfirmen gemäß und Artikel 51 der Verordnung (EU) 2019/2033 überprüfen und festlegen, für welche Wertpapierfirmen eine reguläre Überprüfung der Offenlegungen durchgeführt werden sollte.
305. Neben dem Vergleich der Vergütungspraxis, der nach Artikel 34 Absatz 1 der Richtlinie (EU) 2019/2034 erforderlich ist, und der Prüfung der Datenerfassung im Hinblick auf Personen mit hohem Einkommen gemäß Artikel 34 Absatz 4 dieser Richtlinie sollten die zuständigen Behörden gegebenenfalls eine regelmäßige (oder ad hoc) Berichterstattung an die Aufsichtsbehörde über Offenlegungen zur Vergütung fordern, um die Entwicklung der Vergütungspolitik innerhalb von Wertpapierfirmen und insbesondere innerhalb der größten Wertpapierfirmen in dem betreffenden Mitgliedstaat zu überwachen.

## 21. Aufsichtskollegien

306. Die gemäß Artikel 48 der Richtlinie (EU) 2019/2034 eingerichteten Aufsichtskollegien sollten Vergütungsfragen in Einklang mit dem aufsichtlichen Überprüfungsverfahren erörtern, wobei die zusätzlichen Bereiche der aufsichtlichen Überprüfung, die nach diesen Leitlinien erforderlich sind, berücksichtigt werden.