

Anhang II

TEIL 3									
Elemente der variablen Vergütung (Artikel 32 der Richtlinie (EU) 2019/2034)									
	Richtlinie (EU) 2019/2034	Adressat	Bestimmungen	Offenzulegende Information	Genutzt? (J/N/Entfällt)	Verweise	Auf EN verfügbar (J/N)	Einzelheiten/Anmerkungen	
010	Datum der letzten Aktualisierung der Angaben in diesem Meldebogen				(12/06/2023)				
020	Artikel 30 Absatz 2	Mitgliedstaaten	Die Mitgliedstaaten beschreiben, wie sie sicherstellen, dass Wertpapierfirmen ein angemessenes Verhältnis zwischen dem variablen und dem festen Bestandteil der Gesamtvergütung festlegen.	<p>Z 10: Die Vergütungspolitik unterscheidet unter Berücksichtigung nationaler Gepflogenheiten zwischen Kriterien zur Festlegung der fixen und der variablen Vergütungskomponente. Diese Unterscheidung soll insbesondere nach folgenden Kriterien erfolgen</p> <p>a) Kriterien für die Festsetzung der fixen Vergütungskomponente</p> <p>aa) einschlägige berufliche Erfahrung und</p> <p>bb) konkret ausgeführte Tätigkeit in der jeweiligen Organisationsstruktur unter Berücksichtigung der damit verbundenen Verantwortung</p> <p>b) Kriterien für die Festsetzung der variablen Vergütungskomponente:</p> <p>aa) nachhaltige und risikoangepasste Leistungen sowie</p> <p>bb) Leistungen, welche über die vorgegebenen Ziele hinausgehen.</p> <p>Z11: Bei der Gesamtvergütung stehen fixe und variable Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis, wobei der fixe Vergütungsanteil so hoch ist, dass eine flexible Politik in Bezug auf die variablen Vergütungskomponenten uneingeschränkt möglich ist und auch zur Gänze auf die Gewährung einer variablen Vergütung verzichtet werden kann.</p> <p>Z12: Für die Zwecke von Z 11 haben die Wertpapierfirmen für das Verhältnis zwischen der variablen und der fixen Vergütungskomponente unter Berücksichtigung der Geschäftstätigkeit der Wertpapierfirma und der damit einhergehenden Risiken sowie der Auswirkungen, die die einzelnen in § 21 genannten Kategorien von Mitarbeitern auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma haben, angemessene Werte festzulegen.</p> <p>Z13: Bei erfolgsabhängiger Vergütung liegt dieser insgesamt eine Bewertung sowohl der Leistung des betreffenden Mitarbeiters und seiner Abteilung als auch des Gesamtergebnisses der Wertpapierfirma zugrunde, und bei der Bewertung der individuellen Leistung werden finanzielle wie auch nichtfinanzielle Kriterien berücksichtigt:</p> <p>a) Zur Gewährleistung, dass die Beurteilung auf die längerfristige Leistung abstellt und die tatsächliche Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten über einen Zeitraum verteilt ist, der dem zugrundeliegenden Geschäftszyklus des Unternehmens Rechnung trägt, hat die Leistungsbeurteilung in einem mehrjährigen Rahmen zu erfolgen.</p> <p>b) Die gesamte variable Vergütung schränkt die Fähigkeit der Wertpapierfirma zur Verbesserung ihrer Eigenmittelausstattung nicht ein.</p> <p>c) Eine garantierte variable Vergütung steht nicht in Einklang mit solidem Risikomanagement oder dem Prinzip leistungsorientierter Vergütung und darf nicht Bestandteil künftiger Vergütungssysteme sein; ausnahmsweise kann eine garantierte variable Vergütung im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter gewährt werden, wenn sie auf das erste Jahr der Beschäftigung beschränkt ist und die Wertpapierfirma über eine solide und ausreichende Eigenmittelausstattung verfügt.</p>	J	Anlage zu § 21 WPFGE	N		
030	Artikel 32 Absatz 3	Mitgliedstaaten oder zuständige Behörden	Beschreibung etwaiger Einschränkungen bezüglich Art und Ausgestaltung von Instrumenten oder Verbote von Instrumenten, die für die Zwecke der variablen Vergütung verwendet werden können.		N				
040	Artikel 32 Absatz 5	Mitgliedstaaten	Andere als die in Artikel 32 Absatz 4 genannten Schwellenwerte, die die zuständige Behörde für bestimmte Wertpapierfirmen heraufgesetzt hat.		N				
050	Artikel 32 Absatz 6	Mitgliedstaaten	Andere als die in Artikel 32 Absatz 4 genannten Schwellenwerte, die die zuständige Behörde für bestimmte Wertpapierfirmen herabgesetzt hat.		N				
060	Artikel 32 Absatz 7	Mitgliedstaaten	Beschreibung von Besonderheiten des Marktes oder der Art der Aufgaben und des Stellenprofils von Mitarbeitern, die Anspruch auf eine jährliche variable Vergütung haben, die nicht über 50 000 EUR hinausgeht und nicht mehr als ein Viertel der jährlichen Gesamtvergütung der betreffenden Person ausmacht, und für die die Ausnahme nach Artikel 32 Absatz 4 nicht gilt.		N				