

Kurztitel

Wertpapierfirmengesetz

Kundmachungsorgan

BGBl. I Nr. 237/2022

Typ

BG

§/Artikel/Anlage

Anl. 1

Inkrafttretensdatum

01.02.2023

Außerkrafttretensdatum

24.07.2025

Abkürzung

WPFG

Index

37/02 Kreditwesen

Text**Anlage zu § 21****Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken**

1. Die Vergütungspolitik ist klar dokumentiert und an die Größe, die interne Organisation und die Art sowie den Umfang und die Komplexität der Geschäftstätigkeit der Wertpapierfirma angepasst.
2. Die Vergütungspolitik ist geschlechtsneutral.
3. Die Vergütungspolitik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich.
4. Die Vergütungspolitik steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie und den Zielen der Wertpapierfirma und berücksichtigt auch langfristige Effekte der Anlageentscheidungen.
5. Die Vergütungspolitik umfasst Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten, fördert ein verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, schärft das Risikobewusstsein und fördert ein umsichtiges Risikoverhalten.
6. Der Aufsichtsrat oder das sonst nach Gesetz oder Satzung zuständige Aufsichtsorgan der Wertpapierfirma genehmigt die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik, überprüft diese regelmäßig und ist für die Überwachung ihrer Umsetzung verantwortlich. Bei Wertpapierfirmen, bei denen gemäß § 23 ein Vergütungsausschuss eingerichtet ist, können diese Aufgaben vom Vergütungsausschuss wahrgenommen werden.

7. Die Umsetzung der Vergütungspolitik wird im Rahmen einer zentralen und unabhängigen internen Überprüfung mindestens einmal jährlich geprüft.
8. Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben, müssen unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen sein, über ausreichende Befugnisse verfügen und entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt werden, und zwar unabhängig vom Ergebnis der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche.
9. Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung im Risikomanagement und in Compliance-Funktionen ist unmittelbar von dem in § 23 genannten Vergütungsausschuss oder – falls ein solcher nicht eingesetzt wurde – vom Aufsichtsrat oder vom sonst nach Gesetz oder Satzung zuständigen Aufsichtsorgan zu überwachen.
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:
 - a) Kriterien für die Festsetzung der fixen Vergütungskomponente:
 - aa) einschlägige berufliche Erfahrung und
 - bb) konkret ausgeführte Tätigkeit in der jeweiligen Organisationsstruktur unter Berücksichtigung der damit verbundenen Verantwortung;
 - b) Kriterien für die Festsetzung der variablen Vergütungskomponente:
 - aa) nachhaltige und risikangepasste Leistungen sowie
 - bb) Leistungen, welche über die vorgegebenen Ziele hinausgehen.
11. 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.
12. 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.
13. 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:
 - 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.
 - b) Die gesamte variable Vergütung schränkt die Fähigkeit der Wertpapierfirma zur Verbesserung ihrer Eigenmittelausstattung nicht ein.
 - 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.
14. Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrages spiegeln den langfristigen Erfolg wider und sind so gestaltet, dass sie Misserfolg nicht belohnen.
15. Vergütungspakete im Zusammenhang mit Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen aus Verträgen in früheren Beschäftigungsverhältnissen müssen mit den langfristigen Interessen der Wertpapierfirma in Einklang stehen.
16. Die Erfolgsmessung, anhand derer die Pools von variablen Vergütungskomponenten berechnet werden, trägt allen Arten laufender und künftiger Risiken sowie den Kapitalkosten und der entsprechend der Verordnung (EU) 2019/2033 erforderlichen Liquidität Rechnung.
17. Bei der Allokation der variablen Vergütungskomponenten innerhalb der Wertpapierfirma wird ebenfalls allen Arten laufender und künftiger Risiken Rechnung getragen.
18. Mindestens 50 vH der variablen Vergütungskomponenten bestehen aus folgenden Instrumenten:

- a) Aktien oder gleichwertigen Beteiligungen in Abhängigkeit von der Rechtsform der betroffenen Wertpapierfirma;
 - b) mit Anteilen verknüpften Instrumenten oder gleichwertigen nicht liquiditätswirksamen Instrumenten;
 - c) Instrumenten des zusätzlichen Kernkapitals oder des Ergänzungskapitals oder anderen Instrumenten, die vollständig in Instrumente des harten Kernkapitals umgewandelt oder abgeschrieben werden können und die die Bonität der Wertpapierfirma unter der Annahme der Unternehmensfortführung angemessen widerspiegeln;
 - d) unbaren Zahlungsinstrumenten, die die Instrumente der verwalteten Portfolios widerspiegeln.
- Die genannten Instrumente sind für angemessene Zeit einzubehalten, um die Anreize der Person nach den längerfristigen Interessen der Wertpapierfirma, ihrer Gläubiger und Kunden auszurichten.
19. Abweichend von Z 18 kann die FMA einer Wertpapierfirma, die keine der in Z 18 genannten Instrumente begibt, bescheidmäßig bewilligen, dass die Wertpapierfirma alternative Regelungen in ihrer Vergütungspolitik festlegt und anwendet, wenn dadurch die Ziele erfüllt werden, die durch die grundsätzliche Vorgabe der in Z 18 genannten Instrumente für mindestens 50 vH der variablen Vergütung verfolgt werden.
 20. Die FMA kann unter Berücksichtigung des gemäß Art. 32 Abs. 8 der Richtlinie (EU) 2019/2034 erlassenen technischen Regulierungsstandards alternative Regelungen zu den in Z 18 genannten Instrumenten, auch durch Verordnung bestimmen, sofern dies im Interesse der Verwaltungsökonomie zweckmäßig ist.
 21. Je nach Geschäftszyklus und Art der Geschäftstätigkeit der Wertpapierfirma und der damit verbundenen Risiken sowie der Tätigkeiten des betreffenden Mitarbeiters werden mindestens 40 vH der variablen Vergütungskomponente je nach Sachlage für drei bis fünf Jahre zurückbehalten. Macht die variable Komponente einen besonders hohen Betrag aus, so wird die Auszahlung von mindestens 60 vH des Betrags zurückgestellt. Die Dauer des Rückstellungszeitraums steht in Einklang mit dem Geschäftszyklus, der Art der Geschäftstätigkeit, ihrer Risiken sowie den Tätigkeiten des betreffenden Mitarbeiters:
 - a) Der Anspruchserwerb oder die Auszahlung der variablen Vergütung einschließlich des zurückgestellten Anteils darf nur dann erfolgen, wenn sie angesichts der Finanzlage der Wertpapierfirma insgesamt tragbar ist. Die gesamte variable Vergütung wird auch durch Malus- und Rückforderungsübereinkommen erheblich beschränkt, wenn es zu einer verschlechterten oder negativen Finanz- oder Ertragslage der Wertpapierfirma kommt. Malus- oder Rückforderungsübereinkommen können bis zur Höhe des Gesamtbetrages der variablen Vergütungskomponente abgeschlossen werden. Dabei haben die Wertpapierfirmen genaue Kriterien für die Anwendung der Malus- und Rückforderungsübereinkommen festzusetzen. Diese Kriterien haben insbesondere Situationen, in denen Mitarbeiter an Handlungen, welche zu erheblichen Verlusten geführt haben, teilgenommen haben oder für diese verantwortlich waren, sowie Situationen, in denen Mitarbeiter die einschlägigen fachlichen Eignungs- oder persönlichen Zuverlässigkeitsanforderungen nicht erfüllt haben, zu berücksichtigen.
 - b) Die freiwilligen Rentenleistungen müssen mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und langfristigen Interessen der Wertpapierfirma in Einklang stehen.
 - c) Verlässt ein Mitarbeiter die Wertpapierfirma vor dem Ruhestandsalter, sind freiwillige Altersversorgungsleistungen von der Wertpapierfirma für die Dauer von fünf Jahren in Form der unter Z 18 genannten Instrumente einzubehalten. Erreicht ein Mitarbeiter das Ruhestandsalter und geht in den Ruhestand, sind ihm die freiwilligen Altersversorgungsleistungen in Form der unter Z 18 genannten Instrumente auszuzahlen und unterliegen einem fünfjährigen Rückstellungszeitraum.
 - d) Die Mitarbeiter sind verpflichtet, keine persönlichen Absicherungsstrategien oder vergütungs- und haftungsbezogenen Versicherungen einzusetzen, um die Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken zu unterminieren.
 - e) Die variable Vergütung wird nicht über Finanzinstrumente oder Verfahren ausgezahlt, die einen Verstoß gegen dieses Bundesgesetz oder die Verordnung (EU) 2019/2033 erleichtern.
 22. Der Anspruch auf die Zurückbehaltung der variablen Vergütung wird anteilig erworben.
 23. Die in Z 18, Z 21 Einleitungsteil und Z 21 lit. c angeführten Grundsätze sind auf
 - a) Wertpapierfirmen, deren bilanzielle und außerbilanzielle Vermögenswerte in den dem jeweiligen Geschäftsjahr unmittelbar vorangegangenen vier Jahren im Durchschnitt maximal 100 Millionen Euro wert waren, und

b) Personen, deren jährliche variable Vergütung nicht über 50 000 Euro hinausgeht und nicht mehr als ein Viertel der jährlichen Gesamtvergütung der betreffenden Person darstellt, nicht anzuwenden.

Schlagworte

Ausgleichszahlung, Malusübereinkommen, Finanzlage

Zuletzt aktualisiert am

24.07.2025

Gesetzesnummer

20012143

Dokumentnummer

NOR40250312