

**DELEGIERTE VERORDNUNG (EU) 2021/2154 DER KOMMISSION****vom 13. August 2021****zur Ergänzung der Richtlinie (EU) 2019/2034 des Europäischen Parlaments und des Rates durch technische Regulierungsstandards, die geeignete Kriterien zur Ermittlung von Kategorien von Mitarbeitern ergänzen, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil einer Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte auswirkt****(Text von Bedeutung für den EWR)**

DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union,

Gestützt auf die Richtlinie (EU) 2019/2034 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über die Beaufsichtigung von Wertpapierfirmen und zur Änderung der Richtlinien 2002/87/EG, 2009/65/EG, 2011/61/EU, 2013/36/EU, 2014/59/EU und 2014/65/EU<sup>(1)</sup>, insbesondere auf Artikel 30 Absatz 4 Unterabsatz 3 der genannten Richtlinie,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Während Wertpapierfirmen, die gemäß Artikel 1 Absätze 2 und 5 der Verordnung (EU) 2019/2033 des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>(2)</sup> in den Anwendungsbereich der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>(3)</sup> sowie der Titel VII und VIII der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>(4)</sup> fallen, der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923<sup>(5)</sup> unterliegen, müssen Wertpapierfirmen, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie (EU) 2019/2034 des Europäischen Parlaments und des Rates fallen, spezifische Anforderungen an die variable Vergütung aller Mitarbeiter anwenden, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte auswirkt. Es müssen geeignete Kriterien festgelegt werden, anhand deren diese Mitarbeiter ermittelt werden können. Die Kriterien sollten den Befugnissen und Zuständigkeiten dieser Mitarbeiter, dem Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte und den Leistungsindikatoren der Wertpapierfirma, ihrer internen Organisation sowie Art, Umfang und Komplexität der betreffenden Wertpapierfirma Rechnung tragen. Die Kriterien sollten es den Wertpapieren auch ermöglichen, in ihrer Vergütungspolitik geeignete Anreize zu schaffen, um sicherzustellen, dass die betreffenden Mitarbeiter bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben umsichtig handeln. Außerdem sollten die Kriterien das Risikoniveau unterschiedlicher Tätigkeiten innerhalb der Wertpapierfirma widerspiegeln.
- (2) Die Mitglieder des Leitungsorgans tragen die letztendliche Verantwortung für die Wertpapierfirma, ihre Strategie und ihre Tätigkeiten und sollten daher stets als Mitarbeiter mit wesentlichen Auswirkungen auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma eingestuft werden. Dies gilt sowohl für die Entscheidungen treffenden Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Managementfunktion als auch für die Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion, die die Entscheidungsprozesse überwachen und die Entscheidungen prüfen.

<sup>(1)</sup> ABl. L 314 vom 5.12.2019, S. 64.

<sup>(2)</sup> Verordnung (EU) 2019/2033 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über Aufsichtsanforderungen an Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnungen (EU) Nr. 1093/2010, (EU) Nr. 575/2013, (EU) Nr. 600/2014 und (EU) Nr. 806/2014 (AbL. L 314 vom 5.12.2019, S. 1).

<sup>(3)</sup> Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 (AbL. L 176 vom 27.6.2013, S. 1).

<sup>(4)</sup> Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über den Zugang zur Tätigkeit von Kreditinstituten und die Beaufsichtigung von Kreditinstituten, zur Änderung der Richtlinie 2002/87/EG und zur Aufhebung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG (AbL. L 176 vom 27.6.2013, S. 338).

<sup>(5)</sup> Delegierte Verordnung (EU) 2021/923 der Kommission vom 25. März 2021 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates durch technische Regulierungsstandards zur Festlegung der Kriterien für die Definition der Managementverantwortung, der Kontrollaufgaben, der wesentlichen Geschäftsbereiche und einer erheblichen Auswirkung auf das Risikoprofil eines wesentlichen Geschäftsbereichs sowie zur Festlegung der Kriterien für die Ermittlung der Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeiten vergleichsweise ebenso wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts haben wie diejenigen der in Artikel 92 Absatz 3 der genannten Richtlinie aufgeführten Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien (AbL. L 203 vom 9.6.2021, S. 1).

- (3) Einige Mitarbeiter sind für die Bereitstellung interner Unterstützung verantwortlich, die für die Geschäftstätigkeiten einer Wertpapierfirma von entscheidender Bedeutung ist. Auch ihre Tätigkeiten und Entscheidungen können sich wesentlich auf das Risikoprofil einer Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte auswirken, da von ihren Tätigkeiten und Entscheidungen wesentliche operative und sonstige Risiken für die Wertpapierfirma ausgehen können.
- (4) Die beruflichen Tätigkeiten von Mitarbeitern mit Managementverantwortung können sich wesentlich auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte auswirken, da diese Mitarbeiter strategische oder andere grundlegende Entscheidungen treffen können, die sich auf die Geschäftstätigkeit der Wertpapierfirma oder die angewendeten Kontrollaufgaben auswirken. Zu diesen Kontrollaufgaben gehören in der Regel Risikomanagement, Rechtsbefolgung (Compliance) und internes Audit. Die von Geschäftsbereichen eingegangenen Risiken und die Art und Weise der Steuerung dieser Geschäftsbereiche sind die wichtigsten Faktoren, die sich auf das Risikoprofil einer Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte auswirken. Manche Geschäftstätigkeiten bergen höhere Risiken als andere, weshalb die Art der Geschäftstätigkeiten berücksichtigt werden sollte.
- (5) Geeignete qualitative Kriterien sollten gewährleisten, dass Mitarbeiter als Mitarbeiter mit wesentlichen Auswirkungen eingestuft werden, wenn sie für Gruppen von Mitarbeitern verantwortlich sind, deren Tätigkeiten sich wesentlich auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma und der von ihr verwalteten Vermögenswerte auswirken könnten. Dies schließt auch Situationen ein, in denen die Tätigkeiten einzelner ihnen unterstellter Mitarbeiter allein betrachtet keine wesentlichen Auswirkungen auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma haben, die Tätigkeiten der Gruppe insgesamt aber solche Auswirkungen haben könnten.
- (6) Die Gesamtvergütung der einzelnen Mitarbeiter hängt in der Regel davon ab, welchen Beitrag diese Mitarbeiter zur Verwirklichung der Geschäftsziele der Wertpapierfirma leisten. Diese Vergütung hängt somit von den Zuständigkeiten, Pflichten, Fähigkeiten und Qualifikationen der Mitarbeiter sowie der Leistung der Mitarbeiter und der Wertpapierfirma ab. Erhält ein Mitarbeiter eine Gesamtvergütung, die einen bestimmten Schwellenwert überschreitet, kann davon ausgegangen werden, dass diese Vergütung ihren Grund in dem Beitrag des betreffenden Mitarbeiters zu den Geschäftszielen der Wertpapierfirma hat und damit in einer Verbindung zu den Auswirkungen seiner beruflichen Tätigkeiten auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte steht. Es ist daher angezeigt, quantitative Kriterien in Bezug auf die Gesamtvergütung eines Mitarbeiters sowohl in absoluten Zahlen als auch im Verhältnis zu anderen Mitarbeitern innerhalb derselben Wertpapierfirma anzuwenden, um festzustellen, ob die beruflichen Tätigkeiten des betreffenden Mitarbeiters wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma und der von ihr verwalteten Vermögenswerte haben könnten.
- (7) Es sollten eindeutige geeignete Schwellenwerte zur Ermittlung der Mitarbeiter festgelegt werden, deren berufliche Tätigkeiten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil einer Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte haben. Von den Wertpapierfirmen sollte erwartet werden, dass sie die quantitativen Kriterien zeitnah anwenden. Damit die quantitativen Kriterien realistisch sind, sollten sie der Entwicklung der Vergütung folgen. Eine erste Methode, um dieser Entwicklung zu folgen, besteht darin, die quantitativen Kriterien auf die im vorhergehenden Leistungsjahr gewährte Gesamtvergütung zu stützen, die die für dieses Leistungsjahr gezahlte feste Vergütung und die in diesem Leistungsjahr gewährte variable Vergütung umfasst. Eine zweite Methode, um dieser Entwicklung zu folgen, besteht darin, die quantitativen Kriterien auf die für das vorhergehende Leistungsjahr gewährte Gesamtvergütung zu stützen, die die für dieses Leistungsjahr gezahlte feste Vergütung und die im laufenden Leistungsjahr für das vorhergehende Geschäftsjahr gewährte variable Vergütung umfasst. Die zweite Methode sieht zwar eine bessere Anpassung des Ermittlungsverfahrens an die für einen Leistungszeitraum tatsächlich gewährte Vergütung vor, kann jedoch nur angewendet werden, wenn eine zeitnahe Berechnung für die Anwendung der quantitativen Kriterien möglich ist. Wenn eine solche zeitnahe Berechnung nicht mehr möglich ist, sollte die erste Methode angewendet werden. Bei beiden Methoden kann die variable Vergütung Beträge umfassen, die je nach den von der Wertpapierfirma verwendeten Leistungskriterien auf der Grundlage von Leistungszeiträumen von mehr als einem Jahr gewährt werden.
- (8) Für die Ermittlung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte auswirkt, sollte ein quantitativer Schwellenwert von 500 000 EUR festgelegt werden. Eine Vergütung, die über diesem quantitativen Schwellenwert liegt oder zu den höchsten Vergütungen innerhalb der Wertpapierfirma gehört, begründet somit eine starke Vermutung dafür, dass sich die Tätigkeit der Mitarbeiter, die eine solche Vergütung erhalten, wesentlich auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte auswirkt; in diesem Fall sollte eine stärkere aufsichtliche Kontrolle vorgenommen werden, um festzustellen, ob sich die berufliche Tätigkeit dieser Mitarbeiter wesentlich auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte auswirkt.

- (9) Solche auf quantitativen Kriterien beruhenden Vermutungen sollten jedoch nicht gelten, wenn Wertpapierfirmen anhand zusätzlicher objektiver Kriterien zu der Feststellung gelangen, dass diese Mitarbeiter unter Berücksichtigung aller tatsächlichen oder potenziellen Risiken der Wertpapierfirma de facto keine wesentlichen Auswirkungen auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte haben. Um eine wirksame und einheitliche Anwendung dieser objektiven Kriterien zu gewährleisten, sollte der Ausschluss der ermittelten bestverdienenden Mitarbeiter oder der Mitarbeiter mit einer Vergütung von mehr als 750 000 EUR von den zuständigen Behörden genehmigt werden. Bei Mitarbeitern, denen eine Vergütung von mehr als 1 000 000 EUR gewährt wird (Hochverdiener), sollten die zuständigen Behörden die Europäische Bankenaufsichtsbehörde (EBA) unterrichten, bevor sie einen Ausschluss genehmigen, damit die EBA die einheitliche Anwendung dieser Kriterien gewährleisten kann.
- (10) Die Zugehörigkeit zur selben Vergütungskategorie wie die Mitglieder der Geschäftsleitung oder die Mitarbeiter, die hohe Risikopositionen eingehen können (Risikoträger), kann auch ein Indikator dafür sein, dass sich die beruflichen Tätigkeiten des Mitarbeiters wesentlich auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte auswirkt. Zu diesem Zweck sollte die Vergütung von Mitarbeitern in Kontroll- oder Unterstützungsfunktionen und von Mitgliedern des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion unberücksichtigt bleiben. Bei der Anwendung dieses quantitativen Kriteriums sollte auch berücksichtigt werden, dass die Höhe der Zahlungen von Land zu Land unterschiedlich ist. Wertpapierfirmen sollte der Nachweis gestattet werden, dass Mitarbeiter, die zwar der Vergütungskategorie angehören, aber keines der qualitativen oder sonstigen quantitativen Kriterien erfüllen, unter Berücksichtigung aller tatsächlichen und potenziellen Risiken der Wertpapierfirma keine wesentlichen Auswirkungen auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte haben, wobei alle Risiken, denen die Wertpapierfirma ausgesetzt ist oder ausgesetzt sein könnte, zu berücksichtigen sind.
- (11) Damit die zuständigen Behörden und die Prüfer die Bewertungen überprüfen können, die von den Wertpapierfirmen vorgenommen werden, um die Mitarbeiter zu ermitteln, deren berufliche Tätigkeiten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihnen verwalteten Vermögenswerte haben, ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Wertpapierfirmen Aufzeichnungen über die vorgenommenen Bewertungen und deren Ergebnisse führen, auch hinsichtlich der Mitarbeiter, die anhand von Kriterien auf der Grundlage ihrer Gesamtvergütung ermittelt wurden, deren berufliche Tätigkeiten jedoch nicht als solche mit wesentlichen Auswirkungen auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte bewertet werden.
- (12) Diese Verordnung stützt sich auf den Entwurf technischer Regulierungsstandards, der der Kommission von der EBA in Abstimmung mit der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde übermittelt wurde.
- (13) Die EBA hat zu diesem Entwurf technischer Regulierungsstandards öffentliche Konsultationen durchgeführt, die damit verbundenen potenziellen Kosten- und Nutzeneffekte analysiert und die Stellungnahme der nach Artikel 37 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 des Europäischen Parlament und des Rates<sup>(6)</sup> eingesetzten Interessengruppe Bankensektor eingeholt.

HAT FOLGENDE VERORDNUNG ERLASSEN:

#### Artikel 1

#### **Begriffsbestimmungen**

Für die Zwecke dieser Verordnung gelten folgende Begriffsbestimmungen:

1. „Managementverantwortung“ bezeichnet eine Situation, in der ein Mitarbeiter einen Geschäftsbereich leitet oder in leitender Funktion eine Kontrollaufgabe wahrnimmt und dem Leitungsorgan als Ganzem, einem Mitglied des Leitungsorgans oder der Geschäftsleitung unmittelbar rechenschaftspflichtig ist;
2. „Kontrollaufgabe“ bezeichnet eine Aufgabe, die unabhängig vom kontrollierten Geschäftsbereich wahrgenommen wird und in deren Rahmen eine objektive Bewertung oder eine Überprüfung der Risiken der Wertpapierfirma vorzunehmen oder über sie Bericht zu erstatten ist; dazu gehören unter anderem Risikomanagement, Rechtsbefolgung (Compliance) und internes Audit;
3. „Geschäftsbereich“ bezeichnet einen Geschäftsbereich im Sinne des Artikels 142 Absatz 1 Nummer 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013.

<sup>(6)</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).

## Artikel 2

### Anwendung der Kriterien

- (1) Wird diese Verordnung nach Artikel 25 der Richtlinie (EU) 2019/2034 auf Einzelbasis angewendet, so wird die Erfüllung der in den Artikeln 3 bis 4 dieser Verordnung festgelegten Kriterien anhand des individuellen Risikoprofils der Wertpapierfirma geprüft.
- (2) Wird diese Verordnung nach Artikel 25 der Richtlinie (EU) 2019/2034 auf konsolidierter Basis angewendet, so wird die Erfüllung der in den Artikeln 3 bis 4 dieser Verordnung festgelegten Kriterien anhand des individuellen Risikoprofils der Wertpapierfirma auf konsolidierter Basis geprüft.
- (3) Wird Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe a auf Einzelbasis angewendet, so wird die von der Wertpapierfirma gewährte Vergütung berücksichtigt.
- (4) Wird Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe a auf konsolidierter Basis angewendet, so berücksichtigt die konsolidierende Wertpapierfirma die von zum Konsolidierungskreis gehörenden Unternehmen gewährte Vergütung.
- (5) Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe b wird nur auf Einzelbasis angewendet.
- (6) Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe c wird auf Einzelbasis und auf konsolidierter Basis angewendet.

## Artikel 3

### Qualitative Kriterien

Mitarbeiter gelten als Mitarbeiter mit wesentlichen Auswirkungen auf das Risikoprofil einer Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte, wenn eines oder mehrere der folgenden qualitativen Kriterien erfüllt sind:

- a) Der Mitarbeiter ist Mitglied des Leitungsorgans in seiner Managementfunktion;
- b) der Mitarbeiter ist Mitglied des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion;
- c) der Mitarbeiter ist Mitglied der Geschäftsleitung;
- d) in Wertpapierfirmen mit einer Gesamtbilanzsumme von mindestens 100 Mio. EUR, Mitarbeiter mit Managementverantwortung für Geschäftsbereiche, die mindestens eine der zulassungspflichtigen Dienstleistungen erbringen, die in Anhang I Abschnitt A Nummern 2 bis 7 der Richtlinie 2014/65/EU des Europäischen Parlaments und des Rates <sup>(7)</sup> aufgeführt sind;
- e) der Mitarbeiter hat Managementverantwortungen für die Tätigkeiten einer Kontrollaufgabe;
- f) der Mitarbeiter hat Managementverantwortungen bei der Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung;
- g) der Mitarbeiter ist für das Management eines wesentlichen Risikos im Sinne von Artikel 28 Absatz 3 der Richtlinie (EU) 2019/2034 in der Wertpapierfirma verantwortlich oder ist stimmberechtigtes Mitglied eines Ausschusses, der für das Management eines wesentlichen Risikos der Wertpapierfirma verantwortlich ist;
- h) in einer Wertpapierfirma, die über eine Zulassung für die Erbringung von mindestens einer der Dienstleistungen verfügt, die in Anhang I Abschnitt A Nummern 2 bis 7 der Richtlinie 2014/65/EU des Europäischen Parlaments und des Rates aufgeführt sind, ist der Mitarbeiter für das Management einer der folgenden Tätigkeiten verantwortlich:
  - i) Wirtschaftsanalyse;
  - ii) Informationstechnologie;
  - iii) Informationssicherheit;
  - iv) Vereinbarungen über die Auslagerung kritischer oder wesentlicher Aufgaben gemäß Artikel 30 Absatz 1 der Delegierten Verordnung (EU) 2017/565 der Kommission <sup>(8)</sup>.

<sup>(7)</sup> Richtlinie 2014/65/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 über Märkte für Finanzinstrumente sowie zur Änderung der Richtlinien 2002/92/EG und 2011/61/EU (ABl. L 173 vom 12.6.2014, S. 349).

<sup>(8)</sup> 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 (ABl. L 87 vom 31.3.2017, S. 1).

- i) im Hinblick auf Entscheidungen über die Genehmigung der Einführung neuer Produkte oder ihre Verhinderung durch sein Veto erfüllt der Mitarbeiter eines der folgenden Kriterien:
- i) der Mitarbeiter ist befugt, solche Entscheidungen zu treffen;
  - ii) der Mitarbeiter ist stimmberechtigtes Mitglied eines Ausschusses, der befugt ist, solche Entscheidungen zu treffen.

#### Artikel 4

#### Quantitative Kriterien

(1) Vorbehaltlich der Absätze 2 bis 5 gilt ein Mitarbeiter als Mitarbeiter mit wesentlichen Auswirkungen auf das Risikoprofil einer Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte, wenn eines der folgenden quantitativen Kriterien erfüllt ist:

- a) Dem Mitarbeiter wurde eine Gesamtvergütung in Höhe von mindestens 500 000 EUR im vorangegangenen Geschäftsjahr oder für das vorangegangene Geschäftsjahr gewährt;
- b) im Falle einer Wertpapierfirma mit mehr als 1 000 Mitarbeitern gehören die Mitarbeiter zu den 0,3 % des Personals (auf die nächstliegende ganze Zahl gerundet), denen innerhalb der Wertpapierfirma auf individueller Basis im vorhergehenden Geschäftsjahr oder für das vorhergehende Geschäftsjahr die höchste Gesamtvergütung gewährt wurde;
- c) dem Mitarbeiter wurde im vorangegangenen Geschäftsjahr oder für das vorangegangene Geschäftsjahr eine Gesamtvergütung gewährt, die mindestens der niedrigsten Gesamtvergütung entspricht, die einem Mitarbeiter gewährt wurde, der eines oder mehrere der in Artikel 3 Buchstaben a, c, d, h oder i genannten Kriterien erfüllt.

(2) Die in Absatz 1 genannten Kriterien gelten nicht, wenn die Wertpapierfirma zur Feststellung gelangt, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterkategorie, der der Mitarbeiter angehört, sich nicht wesentlich auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte auswirkt.

(3) Ob die Bedingung in Absatz 2 dieses Artikels erfüllt ist, wird anhand objektiver Kriterien beurteilt, die allen relevanten Risiken und Leistungsindikatoren Rechnung tragen, welche von der Wertpapierfirma herangezogen werden, um im Einklang mit Artikel 28 der Richtlinie (EU) 2019/2034 und auf der Grundlage der Verpflichtungen und Befugnisse des jeweiligen Mitarbeiters oder der jeweiligen Mitarbeiterkategorie und seiner bzw. ihrer Auswirkungen auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte — verglichen mit den Auswirkungen der beruflichen Tätigkeit von gemäß Artikel 3 dieser Verordnung ermittelten Mitarbeitern — Risiken zu ermitteln, zu steuern und zu überwachen.

(4) Für die Anwendung von Absatz 2 durch eine Wertpapierfirma auf einen in Absatz 1 Buchstabe b genannten Mitarbeiter oder einen Mitarbeiter, dem im vorangegangenen Geschäftsjahr oder für das vorangegangene Geschäftsjahr eine Gesamtvergütung von mindestens 750 000 EUR gewährt wurde, ist die vorherige Genehmigung der für die Beaufsichtigung dieser Wertpapierfirma zuständigen Behörde erforderlich.

Die zuständige Behörde erteilt die vorherige Genehmigung nur, wenn die Wertpapierfirma nachweisen kann, dass die in Absatz 2 genannte Bedingung unter Zugrundelegung der Bewertungskriterien in Absatz 3 erfüllt ist.

(5) Wurde dem Mitarbeiter im vorangegangenen Geschäftsjahr oder für das vorangegangene Geschäftsjahr eine Gesamtvergütung von 1 000 000 EUR oder mehr gewährt, so erteilt die zuständige Behörde die vorherige Genehmigung nach Absatz 4 nur unter außergewöhnlichen Umständen. Zur Gewährleistung der einheitlichen Anwendung dieses Absatzes unterrichtet die zuständige Behörde die EBA, bevor sie ihre Genehmigung in Bezug auf einen solchen Mitarbeiter erteilt.

Das Vorliegen außergewöhnlicher Umstände ist von der Wertpapierfirma nachzuweisen und von der zuständigen Behörde zu prüfen. Außergewöhnliche Umstände sind Situationen, die ungewöhnlich und sehr selten sind oder weit über das Übliche hinausgehen. Die außergewöhnlichen Umstände müssen sich auf den betreffenden Mitarbeiter beziehen.

*Artikel 5***Berechnung der gewährten Gesamtvergütung**

- (1) Alle Beträge der variablen und der festen Vergütung werden brutto und auf der Basis von Vollzeitäquivalenten berechnet.
- (2) In der Vergütungspolitik der Wertpapierfirma wird das Bezugsjahr für die variable Vergütung festgelegt, das bei der Berechnung der Gesamtvergütung zugrunde gelegt wird. Dieses Bezugsjahr ist entweder das Jahr, das dem Geschäftsjahr vorausgeht, in dem die variable Vergütung gewährt wird, oder das Jahr, das dem Geschäftsjahr vorausgeht, für das die variable Vergütung gewährt wird.

*Artikel 6***Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am fünften Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

Diese Verordnung ist in allen ihren Teilen verbindlich und gilt unmittelbar in jedem Mitgliedstaat.

Brüssel, den 13. August 2021

*Für die Kommission*  
*Die Präsidentin*  
Ursula VON DER LEYEN

---