

## **Vergütungsbericht für das Berichtsjahr 2021**

**der Bernstein Financial Services GmbH („Wertpapierinstitut“)**

**gemäß § 63 Abs. 3, Abs. 13 Nr. 3 WpHG i.V.m. Art. 27 DV 2017/565 sowie BT 8 der MaComp**

---

Die Regulierung der Vergütung in den Wertpapierinstituten richtet sich nach der Klassifizierung des Wertpapierinstituts. Kleine und mittlere Wertpapierinstitute unterliegen den Neuregelungen des WpIG.

Das Wertpapierinstitut ist ein kleines Wertpapierinstitut gem. den Regelungen der IFR.

Die Bestimmungen des KWG sowie der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) finden auf kleine und mittlere Wertpapierinstitute keine Anwendung mehr. Große Wertpapierinstitute hingegen unterliegen weiterhin den aufsichtsrechtlichen Anforderungen der CRR/CRD IV. Sie werden Kreditinstituten gleichgestellt und genauso wie diese beaufsichtigt.

Die Regelungen des § 46 WpIG finden auf das Institut hingegen keine Anwendung<sup>1</sup>.

§ 63 Abs. 3 WpHG legt die allgemeinen Grundsätze der Leistungsvergütung und -bewertung fest. Die Anforderungen werden durch Art. 27 DV 2017/565 und BT 8 der MaComp konkretisiert.

Über die Zusammensetzung der Vergütung sowie deren Angemessenheit entscheiden die Geschäftsleiter halbjährlich.

Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresfestgehalt (Zusammensetzung der Vergütung), welches in 12 gleichen Teilen monatlich nachträglich ausbezahlt wird (Art und Weise der Gewährung). Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung im Unternehmen (Hierarchieebene, Übernahme unternehmerischer Verantwortung) sowie die Beurteilung der vergangenen Leistung (quantitative und qualitative Parameter).

Neben dem Grundgehalt, bestehend aus 12 Monatsgehältern, können Mitarbeiter eine auf Jahresbasis bemessene kurzfristige variable Vergütung in Abhängigkeit der Erreichung von Zielen auf Unternehmensebene und individueller Ebene erhalten. Die Bemessungsebenen sind je nach Grad der Übernahme unternehmerischer Verantwortung (Hierarchie, Vollmachten, Prokura, etc.) unterschiedlich gewichtet.

Der Unternehmensteil nimmt dabei mit steigender Übernahme unternehmerischer Verantwortung zu und kann bei den Geschäftsleitern bis zu 100% betragen.

Die Höhe der Auszahlung wird durch den festgestellten Zielerreichungsgrad in Bezug auf Erfolgsbeiträge auf Unternehmensebene und individueller Ebene bestimmt. Der prozentuale Anteil der jeweiligen Parameter ist nach Hierarchieebenen differenziert, wobei mit zunehmender Hierarchieebene der Unternehmensanteil steigt und der individuelle Anteil sinkt. Die Auszahlung erfolgt nach Abschluss des unternehmensweiten Leistungsbeurteilungsprozesses und der damit verbundenen Feststellung der individuellen Leistung der maßgeblichen Leistungsperiode.

Die variable Vergütung der Geschäftsleiter ist vollständig ermessensabhängig. Besteht die Vergütung aus einer variablen und einer fixen Vergütungskomponente, müssen beide in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.

---

<sup>1</sup> Vgl. § 38 Abs. 1 WpIG: Die Bestimmungen des § 46 WpIG gelten nur für mittlere Wertpapierinstitute. Kleine Wertpapierinstitute sind von § 46 WpIG nicht betroffen.

Zur Vermeidung einer Abhängigkeit einer relevanten Person von der variablen Vergütung definiert das Wertpapierinstitut eine Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung von max. 100 % der fixen Vergütung.

Die Anteilseigner des Instituts können über die Billigung einer höheren variablen Vergütung, die 200 % der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter nicht überschreiten darf, beschließen.

Weitere variable Vergütungsbestandteile sowie garantierte variable Vergütungen existieren nicht. Die angemessene Höhe der Grundvergütung wird in Bezug auf Funktionen und deren Wertigkeit für das Unternehmen regelmäßig anhand externer Vergütungsvergleiche innerhalb und außerhalb der Branche überprüft. Bei der Festlegung der Höhen der festen Vergütung wird darüber hinaus auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet.