

CMC Markets Germany GmbH Offenlegungsbericht

Per 31. März 2022

Inhaltsübersicht

1. Überblick.....	1
1.1 Einführung.....	1
1.2 Häufigkeit und Umfang der Offenlegungen.....	1
2. Ziele und Grundsätze des Risikomanagements.....	2
2.1 Rahmen für das Risikomanagement.....	2
2.2 Erklärung zur Risikobereitschaft ("RAS").....	3
2.3 Risikokultur.....	4
2.4 Risikoerklärung des Vorstandes.....	4
3. Governance	5
3.1 Anzahl der Geschäftsleitungsmandate	5
3.2 Zusammenfassung der Diversitätspolitik	5
3.3 Risikoausschuss.....	6
4. Eigenmittel.....	7
4.1 Eigenmittel	7
5. Eigenmittelanforderungen	10
5.1 Eigenmittelanforderungen	10
5.2 Angemessenheit der Eigenmittel.....	10
6. Bezüge	Error! Bookmark not defined.
6.1 Entscheidungsfindungsprozess zur Festlegung der Vergütungspolitik.....	11
6.2 Kriterien für wesentliche Risikoträger	12
6.3 Zusammenhang zwischen Vergütung und Leistung	12
6.4 Vergütungskosten für wesentliche Risikoträger	13
7. Investitionspolitik.....	14
8. Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken	14
9. Weitere Informationen	14

1. Übersicht

1.1 Einführung

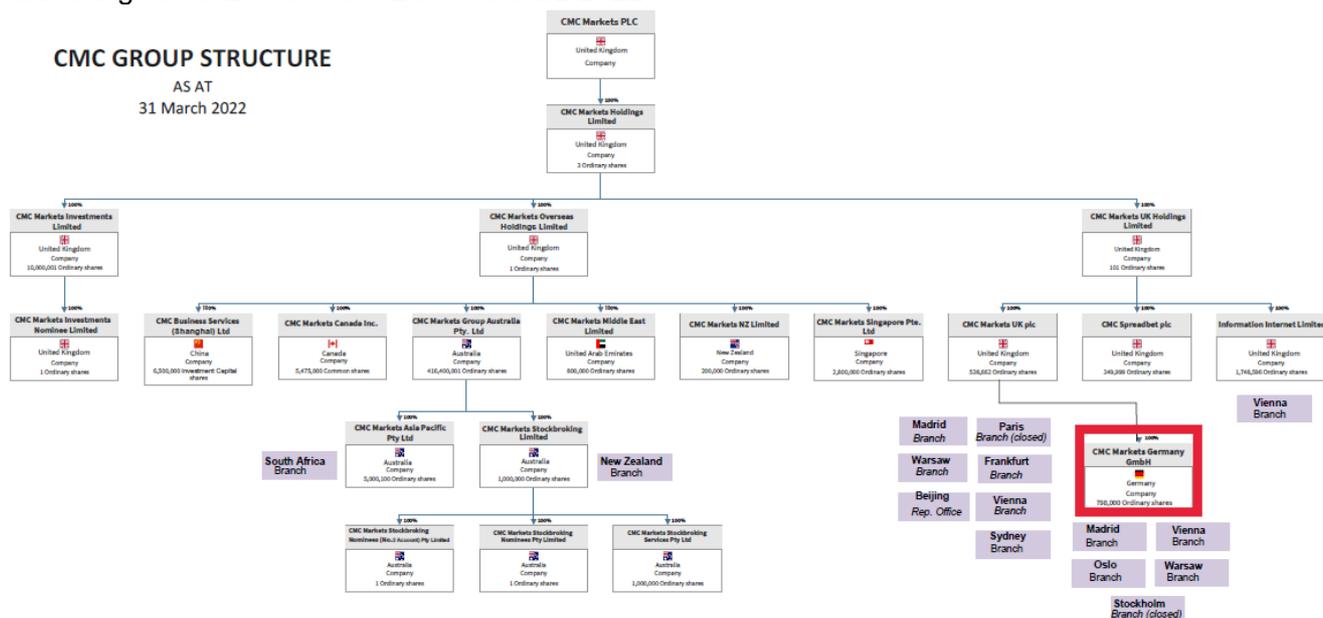
Der Offenlegungsbericht wurde im Einklang mit Teil 6 der Verordnung (EU) 2019/2033 des Europäischen Parlaments und des Rates ("Verordnung über Wertpapierfirmen" oder "IFR") erstellt. Die Offenlegung ist ein wesentliches Element zur Erleichterung der Marktdisziplin und zur Förderung der Stabilität der Finanzmärkte, da sie es den Marktteilnehmern ermöglicht, wichtige Informationen über die Eigenkapitalausstattung sowie die Risiko- und Kontrollprozesse der Unternehmen zu bewerten. Die quantitativen Angaben werden mit Stand vom 31. März 2022 veröffentlicht.

1.2 Häufigkeit und Umfang der Offenlegungen

Die Angaben in diesem Dokument beziehen sich auf die CMC Markets Germany GmbH ("die Firma"), die Contract for Difference ("CFD") und Dynamic Portfolio Swap ("DPS") anbietet. Die Firma ist Teil der CMC Markets Plc Gruppe ("die Gruppe"), die in Abbildung 1 zu sehen ist. Gemäß IFR Artikel 5 müssen die Angaben auf individueller Einzelunternehmensbasis erfolgen.

Die Angaben werden mindestens einmal jährlich auf der Website der Firma¹ veröffentlicht, und zwar an dem Tag, an dem die Jahresabschlüsse gemäß Artikel 46 IFR veröffentlicht werden.

Abbildung 1: Konzernstruktur zum 31. März 2022



¹www.cmcmarkets.com/de-de/warum-cmc/offenlegung

2. Ziele und Strategien des Risikomanagements

2.1 Rahmen für das Risikomanagement

Die Firma baut ihre Risikomanagement- und Kontrollprozesse auf ihrem Risikomanagementrahmen („RMF“) auf. Von zentraler Bedeutung für die Einrichtung des RMF ist die Übernahme der branchenüblichen Praxis eines "Three Lines of Defence"-Modells. Dieses Modell ist die Richtschnur dafür, wie die Firma die Verantwortung für das Risikomanagement innerhalb der Organisation aufteilt und zuweist.

Das "Three Lines of Defence"-Modell ist wie folgt aufgebaut:

1. Verteidigungslinie

- Business Community - Tägliches Risiko- und Compliance-Management

2. Verteidigungslinie

- Abteilungen für Risiko-, Compliance- und Aufsichtsfragen - Strategisches Management, Festlegung von Strategien und Gewährleistung der Aufsicht

3. Verteidigungslinie

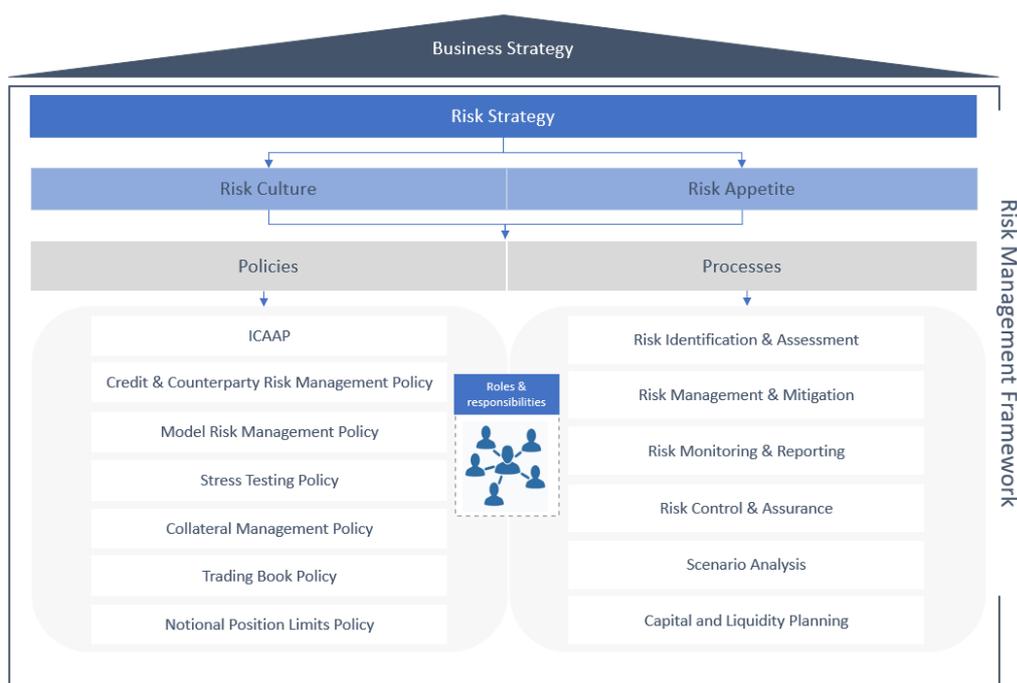
- Audit Community - Unabhängige Beaufsichtigung

Der RMF der Firma ist mit der Geschäftsstrategie verknüpft, die über der von der Geschäftsleitung der Firma (im Folgenden "Geschäftsleitung") eingerichteten allgemeinen Governance-Struktur steht.

Die Geschäftsleitung ist über den Prüfungs- und Risikoausschuss ("ARC") letztlich für die Umsetzung einer angemessenen Risikostrategie verantwortlich, die mit Hilfe eines integrierten RMF erreicht wurde. Die wichtigsten abgedeckten Bereiche sind:

- 1) Identifizierung, Bewertung und Überwachung der wichtigsten Risiken, denen das Unternehmen ausgesetzt ist;
- 2) Festlegung der Risikobereitschaft der Geschäftsleitung zur Erreichung seiner strategischen Ziele; und
- 3) Einführung und Aufrechterhaltung von Governance, Richtlinien, Systemen und Kontrollen, um sicherzustellen, dass das Unternehmen innerhalb der angegebenen Risikobereitschaft operiert.

Die gesamte RMF im Rahmen der Gesamt-Governance kann anhand des folgenden Diagramms dargestellt werden:



2.2 Erklärung zur Risikobereitschaft ("RAS")

Die Geschäftstätigkeit der Firma setzt sie naturgemäß strategischen, finanziellen und nicht-finanziellen Risiken aus, die sich aus der Art ihrer Tätigkeit und dem finanziellen, marktbezogenen und aufsichtsrechtlichen Umfeld, in dem sie tätig ist, ergeben. Die Firma ist sich bewusst, wie wichtig es ist, diese Risiken zu verstehen und zu managen, und dass sie nicht alle Risiken, denen sie ausgesetzt ist, begrenzen oder limitieren kann. Ein wirksames Risikomanagement und die Festlegung der Risikobereitschaft stellen jedoch sicher, dass die Risiken auf einem akzeptablen Niveau gehalten werden. Die Geschäftsleitung hat einen Rahmen für die Festlegung der Risikobereitschaft und die Überwachung der Risikobelastung im Vergleich zur Risikobereitschaft eingeführt.

Der Zweck der Erklärung zur Risikobereitschaft (Risk Appetite Statement - "RAS") einschließlich der zugehörigen Schlüsselrisikoindikatoren (Key Risk Indicators - "KRI") besteht darin, die Gesamthöhe und die Arten von Risiken zu umreißen, die die Geschäftsleitung bereit ist, einzugehen (seine "Risikobereitschaft"), um seine strategischen Ziele zu erreichen und dabei die aufsichtsrechtlichen Beschränkungen und die von ihm selbst festgelegten Kapital- und Liquiditätsanforderungen einzuhalten.

Diese RAS ist eine einheitliche Übersicht über die Risikobereitschaft und -toleranz der Firma. Es ist wichtig, dass die integrierte Risikobereitschaft im Einklang mit der Geschäftsstrategie steht, um die strategischen Ziele der Firma zu unterstützen.

Die Risikobereitschaft spielt eine Schlüsselrolle im Risiko- und Kapitalmanagement der Firma, wobei die Festlegung der Risikobereitschaft ein wesentliches Element für eine effektive Risikokontrolle ist.

Die Risikobereitschaft und die damit verbundenen KRIs bilden einen Rahmen für die Risikokontrolle, innerhalb dessen das Unternehmen agiert. Die ARC-Mitglieder sollten sicherstellen, dass sie innerhalb der genehmigten Risikobereitschaft arbeiten und dem Vorstand alle tatsächlichen oder potenziellen Verstöße melden.

Der Vorstand hat die akzeptable Obergrenze für die Auswirkungen auf das Ergebnis auf €1.250.000 festgelegt, was wiederum die Obergrenze für die Risikoberichterstattung auf €1.250.000 (Auswirkungen auf das Ergebnis vor Steuern) festlegt. Dies ist folglich die höchste Stufe innerhalb der Risikobewertungsmatrix, die zur Messung der Risiken innerhalb des Unternehmens verwendet wird.

Die Geschäftsleitung betrachtet die Risiken in drei größeren Gruppen, die auf die Tätigkeiten des Unternehmens zugeschnitten sind und einen strukturierten Ansatz für die Identifizierung und Klassifizierung von Risiken bieten. Dies ermöglicht eine wirksame Überwachung und Berichterstattung über intern und extern verursachte Risiken. Die für die Firma relevanten Risiken, die in die drei von der Geschäftsleitung verwendeten übergeordneten Risikogruppen eingeteilt sind, lauten wie folgt:

RISIKO-TYP

GESCHÄFTLICHE UND STRATEGISCHE RISIKEN

Strategisches/Geschäftsmodell-Risiko

Risiko von regulatorischem Wandel

Reputationsrisiko

FINANZIELLE RISIKEN

Kreditrisiko - Handelsbuch

Kreditrisiko - Bankbuch

Kontrahentenrisiko - Kunden

Kontrahentenrisiko - Institute

Risiken im Bereich Steuern und Rechnungslegung

Liquiditätsrisiko

Marktpreisrisiko

Nicht-Handelsbuch Fremdwährungs-Risiko

Zinsänderungsrisiko im Anlagebuch (IRRBB)

Kredit- und Kontrahenten-Konzentrationsrisiko

OPERATIONELLE RISIKEN

Geschäftskontinuität und Disaster Recovery Risiko

Geschäftsänderungsrisiko

Risiko durch Finanzkriminalität

Informations- und Datensicherheitsrisiko

Informationstechnologie und Infrastrukturrisiko

Rechtliche (kommerzielle/prozessuale) Risiken

Operatives Risiko (Geschäftsprozesse)

Beschaffungs- und Outsourcing-Risiko

Mitarbeiter-Risiko

Regulatorisches und Compliance-Risiko

Verhaltensrisiko

Trennung von Kundengeldern

Modell Risiko

ANDERE RISIKEN²

Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken (ESG)

2.3 Risikokultur

Conduct Risk und die Risikokultur der Firma werden vom ARC als Teil seiner Terms of Reference ("ToR") betrachtet. Die globale CMC-Risikokultur und ihre Elemente, die in dem RMF der Gruppe dargelegt sind, gelten auch für die Firma. Die Elemente der Kultur werden durch Einführungsschulungen, Leistungsbeurteilungen, jährliche Risiko- und Compliance-Schulungen und andere Kommunikationsanlässe gefördert und unterstützt. Die Kultur der Firma wird im Rahmen des Leistungsbewertungsprozesses sowie der Mitarbeiterbefragung der CMC-Gruppe bewertet, und darin insbesondere die Elemente, die sich auf das Verhalten konzentrieren. Die Ergebnisse der Umfrage werden dann an die einzelnen Geschäftsbereiche weitergegeben und mit den Mitarbeitern diskutiert.

2.4 Risikoerklärung der Geschäftsleitung

Der RMF der Firma wird mindestens einmal jährlich überprüft und von der Geschäftsleitung genehmigt.

Der RMF ist darauf ausgelegt, alle Risikoquellen, die wesentliche Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit der Firma haben könnten, zu ermitteln, zu bewerten, zu mindern und zu überwachen. Die Geschäftsleitung ist der Ansicht, dass sie im Hinblick auf die Größe, das Risikoprofil und die Strategie der Firma über angemessene Systeme und Kontrollen sowie über ein angemessenes Spektrum von Sicherheitsmechanismen verfügt, die mit ausreichenden Ressourcen und Fachkenntnissen ausgestattet sind, um Verluste zu vermeiden oder zu minimieren.

² Diese Gruppe enthält die Risikoarten, die sich keiner der drei übergeordneten Risikogruppen zuordnen lassen

3. Governance

3.1 Anzahl der Geschäftsleitungsmandate

Direktor	Anzahl der exekutiven Geschäftsleitungsmandate	Anzahl der nicht-exekutiven Geschäftsleitungsmandate
Craig Inglis	0	0
Markus Kegler	0	0

3.2 Zusammenfassung der Diversitätsstrategie

Der Standpunkt und die Politik der Gruppe zu Vielfalt und Integration verpflichten die Gruppe, ein Umfeld zu schaffen, das sicherstellt, dass jeder mit Fairness, Würde und Respekt behandelt wird.

Im vergangenen Jahr hat die Gruppe ihre Beziehungen zu Organisationen wie „Inclusive Employer“ und „Every Women“ ausgebaut. „Inclusive Employer“ hat mehrere Workshops zu Inklusionsthemen durchgeführt, die von einführenden Überblicken über die Einführung von „Allyship“ bis hin zu vertieften Bewertungen zu spezifischen Inklusionsthemen wie der Inklusion von Neurodiversität reichten. Diese Workshops haben nicht nur Lernmöglichkeiten geboten, sondern ermutigten und unterstützten auch Teams und Kollegen, über Inklusion zu diskutieren, Kontakte zu knüpfen und einen Dialog über Inklusion zu eröffnen. Nach dem Erfolg des Women@CMC-Programms der Gruppe in der APAC-Region, durch das der Frauenanteil in Führungspositionen gestiegen ist, wurde das Programm auch in UK & Europe eingeführt. Das Programm bringt Frauen in fünf Standorten der Gruppe über Networking-Sitzungen und themenbezogene Entwicklungsworkshops zusammen.

Auch die geschlechtsspezifische Entlohnung ist ein wichtiges Kriterium für die Gruppe. Zu den Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma auswirkt, gehören nach der Definition der Firma die Geschäftsleitung, der Head of Risk (sollte er/sie nicht Mitglied der Geschäftsleitung sein), der Head of Compliance & Anti-Financial Crime und die Local Compliance & Anti Money Laundering Officers ("LCOs") in den Niederlassungen der CMC Markets Germany GmbH. Für diese Mitarbeiter kann ein geschlechtsspezifischer Verdienstunterschied aufgrund unvergleichbarer Rollen und Verantwortlichkeiten sowie unterschiedlicher Standorte und Dienstaltersstufen nicht berechnet werden.

Diese vom Vorstand der Gruppe und der Geschäftsleitung der Firma unterstützten Aktivitäten zur Förderung der Vielfalt haben dafür gesorgt, dass das Thema Inklusion bei der Entscheidungsfindung und bei der Überprüfung vieler Geschäftsprozesse berücksichtigt und diskutiert wird. Im Jahr 2022 hat die Gruppe mit der Formulierung einer eigenen Strategie für Vielfalt, Chancengleichheit und Integration („DE&I“) begonnen. Eine ständige globale DE&I-Managerin wurde eingestellt, um diese Arbeit fortzusetzen und die formale Inklusions-Strategie der Gruppe längerfristig zu entwickeln. Die Gruppe baut weiterhin auf den Grundlagen der alltäglichen Inklusion durch weitere Schulungen, die Entwicklung von Richtlinien und Praktiken sowie die weitere Verankerung einer integrativen Kultur, der sich alle Mitarbeiter zugehörig fühlen.

3.3 Risikoausschuss

Der Prüfungs- und Risikoausschuss ("ARC") der Firma wurde auf einer Sitzung am 4. Februar 2020 als beratender Ausschuss der Geschäftsleitung in Übereinstimmung mit der Satzung (der "Satzung") der Firma gegründet. Das ARC wird sich aus Vertretern oder einem Delegierten der unten aufgeführten Geschäftsbereiche zusammensetzen:

- Head of Europe
- Director of Risk
- Senior Legal Counsel
- Head of Compliance and AFC (MLRO)
- Group Financial Controller

Das ARC tritt in der Regel vierteljährlich zusammen.

4. Eigenmittel

4.1 Eigenmittel

Die Firma verfügt nur über hartes Kernkapital (Common Equity Tier 1), das sich aus dem Grundkapital, anderen geprüften Rücklagen und Gewinnrücklagen zusammensetzt. Vom harten Kernkapital werden Abzüge in Bezug auf latente Steueransprüche und andere aufsichtsrechtliche Filter vorgenommen.

Gemäß Artikel 49 IFR ist die Firma verpflichtet, Informationen über ihre Eigenmittelinstrumente vorzulegen und darzulegen, wie sich diese mit der Bilanz abstimmen lassen.

Die Zusammensetzung der Eigenmittel wird in Tabelle 1 detaillierter dargestellt, und Tabelle 2 zeigt, wie diese mit der Bilanz in den Finanzausweisen übereinstimmt. In Tabelle 3 sind die wichtigsten Merkmale der von der Firma ausgegebenen Eigenmittelinstrumente aufgeführt. Die Firma verfügt nicht über zusätzliches Kernkapital (Tier 1 oder Tier 2).

Tabelle 1: Zusammensetzung der aufsichtsrechtlichen Eigenmittel

31. März 2022	Artikel	Betra g (€ '000)	Quelle: Referenznummern der Bilanz in den geprüften Jahresabschlüssen
1	Eigenmittel	29.03 8	
2	Tier-1-Kapital	29.03 8	
3	Common Equity Tier 1 Kapital	29.03 8	
4	Vollständig eingezahlte Kapitalinstrumente	15.79 8	ii
5	Kapitalrücklage	-	
6	Einbehaltene Gewinne	1.752	iv + v
7	Kumuliertes sonstiges Gesamtergebnis	-	
8	Sonstige Reserven	11.62 2	iii
9	Anpassungen von CET1 aufgrund von aufsichtsrechtlichen Filtern	(19)	
10	Andere Fonds	-	
11	(-) Gesamtabzug von CET1	(115)	i
12	(-) Latente Steueransprüche, die von der künftigen Rentabilität abhängen und nicht aus temporären Differenzen resultieren, abzüglich der damit verbundenen Steuerverbindlichkeiten	(115)	

Tabelle 2: Überleitung der aufsichtsrechtlichen Eigenmittel zur Bilanz in den geprüften Jahresabschlüssen

		A	B	C
		Bilanz wie in den veröffentlichten/geprüften Jahresabschlüssen	Im Rahmen des regulatorischen Konsolidierungsprozesses	Querverweis auf Tabelle 1
		Stand: 31. März 2022 (€ '000)	Stand: 31. März 2022 (€ '000)	
Aktiva - Aufschlüsselung nach Vermögensklassen gemäß der Bilanz im geprüften Jahresabschluss				
1	Forderungen an Kreditinstitute - täglich fällig	22.422		
2	Forderungen an Kunden	3.851		
3	Handelsbestand	11.992		
4	Treuhandvermögen	136.971		
5	Sachanlagen	169		
6	Sonstige Vermögenswerte	3.373		
7	Rechnungsabgrenzungsposten	142		
8	Aktive latente Steuern	115		i
	Gesamte Vermögenswerte	179.035		
Verbindlichkeiten - Aufgliederung nach Verbindlichkeitsklassen gemäß der Bilanz in den geprüften Jahresabschlüssen				
1	Verbindlichkeiten gegenüber Kunden	126		
2	Handelsbestand	7.287		
3	Treuhandverbindlichkeiten	136.971		
4	Rückstellungen	2.787		
5	Fonds für allgemeine Bankrisiken	76		
6	Sonstige Verbindlichkeiten	2.616		
	Gesamtverbindlichkeiten	149.863		
Eigene Mittel				
1	Gezeichnetes Kapital	15.798		ii
2	Kapitalrücklagen	11.622		iii
3	Gewinnrücklagen	724		v
4	Bilanzgewinn	1.028		iv
	Gesamtes Eigenkapital	29.173		

Tabelle 3: Hauptmerkmale der von der Firma ausgegebenen eigenen Instrumente

Querverweis zu Tabelle 2 und Tabelle 3	Postenverweis aus dem geprüften Jahresabschluss	Merkmale des Eigenmittelinstruments
ii	Aufgerufenes Kapital - Gezeichnetes Kapital	Emittent: CMC Markets Deutschland GmbH Öffentliche oder private Platzierung: Privat Anwendbares Recht des Instruments: Deutschland Art des Instruments: Grundkapital Im regulatorischen Kapital anerkannter Betrag € 15.798.000 Nominalbetrag des Instruments: € 1.000 Ausgabepreis: € 1.000 Buchhalterische Klassifizierung: Grundkapital
iii	Reserven	Öffentliche oder private Platzierung: Privat Anwendbares Recht des Instruments: Deutschland Art des Instruments: Reserven Im regulatorischen Kapital anerkannter Betrag: € 11.622.000 Nominalbetrag des Instruments: € 1.000 Ausgabepreis: € 1.000 Buchhalterische Klassifizierung: Rücklagen

5. Eigenmittelanforderungen

5.1 Eigenmittelanforderungen

Gemäß Artikel 11(1) der IFR muss die Firma Eigenmittel vorhalten, die über den höheren Wert ihrer K-Faktor-Anforderung, ihrer festen Gemeinkostenanforderung ("FOR") und ihrer ständigen Mindestkapitalanforderung ("PMR") hinausgehen. Gemäß Artikel 50 IFR muss eine Firma die Summe ihrer K-Faktor-Anforderungen für RtM, RtC und RtF gemäß Artikel 15 IFR sowie die FOR gemäß Artikel 13 IFR offenlegen. Diese sind in Tabelle 4 unten detailliert aufgeführt:

Tabelle 4: Eigenmittelanforderungen

Bedarf zum 31. März 2022	Insgesamt (€ '000)
Risiko für den Markt ("RtM")	61
Risiko für den Kunden ("RtC")	492
Risiko für die Firma ("RtF")	8.973
Feste Gemeinkostenanforderung ("FOR")	3.331

Die Firma unterliegt den folgenden K-Faktor-Anforderungen:

Risiko für den Kunden:

- Gehaltene Kundengelder ("K-CMH")

Risiko für den Markt:

- Nettopositionsrisiko ("K-NPR")

Risiko für die Firma:

- Ausfall des Handelspartners ("K-TCD")
- Täglicher Handelsfluss ("K-DTF")

5.2 Angemessenheit der Eigenmittel

Gemäß Artikel 39 WpIG muss eine Firma über solide, wirksame und umfassende Vorkehrungen, Strategien und Verfahren verfügen, um die Höhe, die Art und die Verteilung des internen Kapitals und der liquiden Mittel, die sie als angemessen erachtet, um die Art und die Höhe der Risiken, die sie für andere darstellen kann und denen die Wertpapierfirmen selbst ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein könnten, laufend zu bewerten und aufrechtzuerhalten.

Die K-Faktoren und der FOR sind der Ausgangspunkt für die Bewertung der Höhe der Eigenmittel, die zur Aufrechterhaltung der laufenden Geschäftstätigkeit und zur angemessenen Deckung der Risiken, denen die Firma ausgesetzt ist, erforderlich sind.

Im Rahmen des internen Prozesses zur Bewertung der Angemessenheit der Eigenkapitalausstattung (Internal Capital Adequacy Assessment Process - ICAAP) kann die Firma feststellen, dass zusätzliche Eigenmittel erforderlich sind, um die Risiken/Schäden zu decken, die durch die K-Faktoren/FOR nicht ausreichend abgedeckt werden würden. Zu diesem Zweck setzt die Firma quantitative Instrumente wie Stresstests ein.

Die Firma prüft, ob zusätzliche Eigenmittel erforderlich sind, wenn das Risiko wesentlich ist und nicht ausreichend durch die K-Faktoren abgedeckt wird. Die zusätzlichen Eigenmittelanforderungen werden sich auf die Gesamtkapitalanforderung auswirken, wenn sie insgesamt höher sind als der von der BaFin als Bedingung für die Erteilung der Erlaubnis auferlegte Kapitalanforderungspuffer.

Zum 31. März 2022 führte die Firma einen Stresstest für das Gegenparteirisiko durch, der zeigte, dass K-TCD ausreicht, um das Risiko eines Gegenparteiausfalls zu decken, weshalb keine zusätzlichen Eigenmittelanforderungen für notwendig erachtet werden.

6. Vergütung

Die Anforderungen an die Offenlegung von Vergütungen sind in Artikel 51 IFR festgelegt.

6.1 Entscheidungsfindungsprozess zur Festlegung der Vergütungsregelung

Der Vergütungsausschuss der Gruppe (der "Ausschuss") besteht aus den Non-Executive Direktoren der Gruppe. Sitzungen finden mindestens zweimal jährlich statt, und die von der Geschäftsleitung der Gruppe genehmigte schriftliche Geschäftsordnung ist auf der Website des Unternehmens verfügbar: <https://www.cmcmarketsplc.com/investors/corporate-governance/committees/>. Die wichtigsten Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Ausschusses in Bezug auf die Firma sind:

- Überprüfung und Verabschiedung angemessener Vergütungsrichtlinien, die allen einschlägigen Vorschriften entsprechen;
- Überprüfung und Festsetzung der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren und Genehmigung der Vergütung des oberen Managementteams unter Berücksichtigung der Vergütung der gesamten Belegschaft von CMC;
- Sicherstellung, dass die Vergütung Anreize für wichtige Mitarbeiter, einschließlich der geschäftsführenden Direktoren und des oberen Managements, schafft und diese an das Unternehmen bindet;
- Beaufsichtigung der Funktionsweise der Vergütungsregelungen in der gesamten CMC-Gruppe durch regelmäßige Überprüfung der Managementinformationen, einschließlich Geschlechtergerechtigkeit;
- Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung anhand der Risikomanagementstrategie auf Anraten des Risikoausschusses der Gruppe.

Der Ausschuss wird auch die von den lokalen Geschäftsleitungen vorgeschlagenen Änderungen der Vergütungspolitik prüfen, um sie an die Anforderungen der regionalen Aufsichtsbehörden und der einschlägigen Unternehmensorganisationen anzupassen.

Für die Mitarbeiter der GmbH gibt es einen zusätzlichen Anhang zur Vergütungspolitik der Gruppe, in dem die besonderen Governance-Anforderungen für die Mitarbeiter der GmbH aufgeführt sind. Der Zusatz befasst sich mit der Rolle der Geschäftsleitung im Governance-Prozess.

Die Vergütungsrichtlinien sollen ein solides und effektives Risikomanagement fördern. Der Ausschuss prüft und genehmigt die Vergütungsrichtlinien für alle Mitarbeiter, einschließlich der wesentlichen Risikoträger und der leitenden Risiko- und Compliance-Mitarbeiter, um sicherzustellen, dass die Vergütungsregelungen ein angemessenes Verhalten und die Einhaltung der Risikobereitschaft des Unternehmens fördern. So erhalten beispielsweise alle Mitarbeiter ein Gehalt, das ihrem Marktwert, ihrer Verantwortung und ihrer Erfahrung entspricht. Eine Person kann nur dann eine jährliche Prämie erhalten, wenn sie sich innerhalb der Risikobereitschaft der Gruppe bewegt und ein angemessenes Verhalten an den Tag gelegt hat. Führungskräfte in Schlüsselpositionen kommen für die Gewährung von langfristigen Anreizen (Long-Term Incentive Plan - LTIP) in Frage, wobei die Unverfallbarkeit von der Leistung über mindestens zwei Jahre abhängt.

Der Vorstand der GmbH wird die vorgeschlagene Vergütung anpassen, wenn das festgestellte Ergebnis der Gruppe die zugrunde liegende Geschäftsleistung nicht richtig widerspiegelt oder wenn die Ergebnisse nicht im Rahmen der Risikobereitschaft der Gruppe erzielt wurden. Variable Vergütungen unterliegen einem Malus und einer Rückforderung für alle Mitarbeiter unter gewissen Umständen, einschließlich eines Versagens des Risikomanagements. Der Vorstand der GmbH ist aktiv in den Vergütungsprozess eingebunden, um sicherzustellen, dass sowohl die Vergütungsrichtlinien als auch die Ergebnisse die Einhaltung der Risikobereitschaft der Firma, alle bemerkenswerten Risikoereignisse und das Verhalten der wesentlichen Risikoträger unterstützen.

6.2 Kriterien für wesentliche Risikoträger

In diesem Offenlegungsdokument werden wesentliche Risikoträger ("MRT") als Mitarbeiter definiert, deren Handlungen einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma haben. Dieses sind die Geschäftsleitung, der Head of Risk (sollte er/sie nicht Mitglied der Geschäftsleitung sein), der Head of Compliance & Anti-Financial Crime und die Local Compliance & Anti Money Laundering Officers ("LCOs") in den Niederlassungen der CMC Markets Germany GmbH.

6.3 Zusammenhang zwischen Vergütung und Leistung

Die Vergütungspolitik der Gruppe unterstützt die Geschäftsstrategie der Gruppe, die das Wachstum und die Ausrichtung auf die Aktionäre fördert und belohnt. Sie basiert auf dem Aufbau langfristiger Beziehungen zu Kunden und Mitarbeitern und dem Management der finanziellen Folgen von Geschäftsentscheidungen über den gesamten Wirtschaftszyklus hinweg.

Insgesamt zielt die Vergütungspolitik darauf ab, Vergütungspakete zu schnüren, die Direktoren, leitende Angestellte und Mitarbeiter von höchstem Niveau anziehen und halten und sie zu Höchstleistungen motivieren.

Gleichzeitig wird angestrebt, die individuellen Vergütungen mit der Leistung der Gruppe, den Interessen der Aktionäre und einem umsichtigen Risikomanagement in Einklang zu bringen.

Das variable Vergütungselement für die Mehrheit der Mitarbeiter, die keine Geschäftsführer sind, ist ein jährlicher Anreiz, der auf der Grundlage der Unternehmens- und der induktiven Leistung gewährt wird. Für leitende Angestellte und Talente in Schlüsselpositionen kann bei fortgesetzter Beschäftigung und nachhaltiger Leistung auch ein LTIP gewährt werden.

Alle variablen Vergütungen werden auch im Hinblick auf die Erreichung eines verbindlichen Risikoziels und die Einhaltung des Verhaltenskodex der Gruppe bewertet, wobei der Ansatz für die jährlichen Gehaltsüberprüfungen konzernweit einheitlich ist. Alle Mitarbeiter sind berechtigt, an dem jährlichen Anreizsystem oder einem gleichwertigen System teilzunehmen, wobei die Ziele ihrer Organisationsebene und ihrem Geschäftsbereich entsprechen. Leitende Angestellte in Schlüsselpositionen haben ebenfalls Anspruch auf LTIP-Zuteilungen, um die langfristige Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre weiter zu unterstützen.

Der GmbH-Anhang sieht eine Mindestkürzung der variablen Vergütung von 10 % oder 1.000 Euro für verhaltensbezogene Verstöße vor. Bei CMC beträgt die maximale Kürzung der variablen Vergütung bei schwerwiegenden verhaltensbezogenen Verstößen 100 %.

Zusätzlich zu der oben genannten variablen Vergütung wurde 2016 für alle Mitarbeiter ein Share Incentive Plan ("SIP") eingeführt. Der Plan gibt den Mitarbeitern die Möglichkeit, Investmentaktien zu erwerben und entsprechende Aktien zu erhalten, die nach drei Jahren unverfallbar werden, sofern der Teilnehmer bei der Gruppe beschäftigt bleibt. Der Plan erfolgt in Form von Phantomaktien (mit Barausgleich). Diese aktienbasierten Leistungen verstärken die Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre auf allen Ebenen des Unternehmens.

Konstruktionsmerkmale

Die Vergütung besteht aus einer Kombination von festen und variablen Bestandteilen, zu denen ein Grundgehalt, Renten- und andere Leistungen, ein Jahresbonus und ein langfristiger Anreiz (nur für Direktoren, Führungskräfte und andere bestimmte Mitarbeiter) gehören.

Alle Mitarbeiter erhalten ein Festgehalt, das ihren Marktwert, ihre Verantwortung und ihren Beitrag zur Firma widerspiegelt. Die Firma zahlt marktkonforme Gehälter. Alle Mitarbeiter kommen für eine variable Vergütung in Form eines jährlichen Bonus in Betracht, sofern sie nicht an einem anderen spezifischen Anreiz teilnehmen. Jede Bonuszahlung hängt von der Erreichung der Gruppenziele, der

Ziele der Geschäftseinheiten und der individuellen Ziele sowie von Risikokriterien ab.

Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung

Der Ausschuss achtet auf ein angemessenes Gleichgewicht zwischen fester und variabler Vergütung. Der Ausschuss stellt auch sicher, dass die Vergütungspolitik nicht zum Eingehen unnötiger Risiken ermutigt.

Der GmbH-Anhang bestätigt, dass das Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen generell auf 33 % und in Ausnahmefällen auf 50 % begrenzt ist. Für Geschäftsfunktionen liegt die Obergrenze bei 100 % der festen Vergütung.

Hauptparameter und Begründung für jede variable Komponente

Die variable Vergütung wird in Form von Bargeld für die jährlichen Anreize und in Form von nominalen und kostenlosen Aktienoptionen für alle langfristigen Anreize gewährt.

Leitende Angestellte und andere Mitarbeiter haben Anspruch auf das jährliche Bonusprogramm der Gruppe, das im Ermessen des Unternehmens liegt. Die wichtigste finanzielle Leistungskennzahl zur Bestimmung des jährlichen Bonuspools ist das Ergebnis vor Steuern ("PBT") auf Konzernebene, zusammen mit einer Risikobewertung. Ein Bonuspool wird unter Bezugnahme auf die Erreichung des PBT und nach einer Risikobewertung festgelegt. Der Pool wird dann den berechtigten Mitarbeitern auf der Grundlage der Erreichung individueller Ziele zugewiesen.

Die Aktienzuteilungen für Direktoren und andere Führungskräfte unterliegen Malus- und Rückforderungsbestimmungen.

6.4 Vergütungskosten für Wesentliche Risikoträger

Für das am 31. März 2022 endende Jahr belief sich die Gesamtvergütung für die wesentlichen Risikoträger auf folgende Beträge:

Tabelle 5: Gesamtvergütung der wesentlichen Risikoträger für das Jahr bis zum 31. März 2022

31. März 2022	Geschäftsführende Direktoren		Wesentliche Risikoträger	
	Anzahl von Empfängern	Betrag (Mio. €)	Anzahl von Empfängern	Betrag (Mio. €)
Feste Vergütung GJ22	2	0.34	1	0.07
Variable Vergütung - Award FY22				
Bargeld	2	0.13	0	0.00
SIP-Prämien (Matching und Dividenden)	0	0.00	0	0.00
Insgesamt		0.47		0.07
Abfindungszahlungen GJ22	0	0.00	0	0.00
Ausstehende aufgeschobene Vergütungen				
Unverfallbare Gratisaktien	0	0.00	0	0.00

Anmerkungen zur Tabelle:

- Feste Vergütung: umfasst das Grundgehalt, die Altersversorgung und sonstige Leistungen
- Variable Vergütung - Bargeld: Der Gesamtbetrag, der in dem am 31. März 2021 endenden Jahr in Bezug auf die Leistung in bar verdient wurde (Auszahlung im GJ22)

Gemäß Artikel 51 d) der Eigenkapitalvereinbarung kommt das Unternehmen in den Genuss von Buchstabe a) der in Artikel 32 (4) der Eigenkapitalvereinbarung vorgesehenen Ausnahmeregelung. Diese Ausnahmeregelung gilt sowohl für Artikel 32 (1) Buchstabe j) als auch für Artikel 32 (1) l) der Eigenkapitalrichtlinie und betrifft alle in Tabelle 5 aufgeführten Mitarbeiter.

7. Investitionsstrategie

Gemäß Artikel 52 Absatz 2 IFR ist eine Firma nur unter den folgenden Umständen verpflichtet, Angaben zu ihrer Anlagepolitik zu machen:

- Wenn sich seine Beteiligungen auf ein Unternehmen beziehen, dessen Aktien zum Handel auf einem geregelten Markt zugelassen wurden;
- wenn der Anteil der Stimmrechte, die die Firma direkt oder indirekt hält, den Schwellenwert von 5 % aller mit den von der Gesellschaft ausgegebenen Aktien verbundenen Stimmrechte überschreitet; und
- Nur in Bezug auf Aktien dieser Gesellschaft, die mit einem Stimmrecht verbunden sind.

Da die Firma keine Unternehmensbeteiligungen hat, die diese Kriterien erfüllen, ist sie nicht verpflichtet, die in Artikel 52 IFR vorgeschriebenen Angaben zu machen.

8. Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken

In Übereinstimmung mit Artikel 53 IFR muss eine Firma erst ab dem 26. Dezember 2022 Angaben zu ihren Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken machen. Die Firma wird daher diese Risiken in der nächsten Version des Offenlegungsdokuments berücksichtigen.

9. Weitere Informationen

Sollten Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an:

Markus Kegler
CMC Markets Deutschland GmbH
Garden Tower
Neue Mainzer Straße, 46-50
60311, Frankfurt
Unternehmensnummer: HRB 114199
www.cmcmarkets.com/de-de