

1. Institute sind verpflichtet, die Ausgestaltung ihres Vergütungssystems auf der eigenen Internetseite zu veröffentlichen und mindestens einmal jährlich zu aktualisieren. Der Umfang der Offenlegungspflichten richtet sich unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes nach der Größe und Vergütungsstruktur sowie nach Art, Umfang und Risikogehalt der Geschäftsaktivitäten des jeweiligen Instituts. Da die Bilanzsumme der Scalable Capital Vermögensverwaltung GmbH („**Scalable Capital**“) sowohl EUR 15 Milliarden als auch EUR 3 Milliarden unterschreitet, beschränkt sich Scalable Capital bei der Darstellung der Ausgestaltung der Vergütungssysteme auf grundsätzliche Ausführungen und verzichtet auf eine Unterteilung nach Geschäftsbereichen.
2. Scalable Capital ist bestrebt, ihren Mitarbeitern eine wettbewerbsfähige, angemessene und faire Vergütung zu zahlen. Die Vergütungsregelungen stimmen mit den strategischen Zielsetzungen von Scalable Capital überein. Das Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken und wird jährlich im Rahmen der Personalplanung auf Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst. Die Geschäftsleitung ist für die Ausgestaltung einer angemessenen Vergütungspolitik und die Einhaltung der Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) verantwortlich. Die Vergütung der Geschäftsleitung wird durch die Gesellschafterversammlung der Muttergesellschaft festgelegt.
3. Die Mitarbeiter von Scalable Capital erhalten eine angemessene (fixe) Grundvergütung. Zur Motivation von ausgewählten Mitarbeitern besteht darüber hinaus grundsätzlich die Möglichkeit der Beteiligung am virtuellen Optionsprogramm der Muttergesellschaft von Scalable Capital. Das virtuelle Optionsprogramm sieht vor, dass die Optionsberechtigten virtuelle Optionen anteilig über einen mehrjährigen Zeitraum ansparen. Im Falle eines Verkaufs oder eines Börsengangs (insgesamt „Exit“) der Muttergesellschaft können die Optionsberechtigten einen Zahlungsanspruch geltend machen, der sich unter anderem an der Anzahl der angesparten virtuellen Optionen und des Exiterlöses bemisst. Schließlich können an einzelne Mitarbeiter variable Vergütungsbestandteile (leistungsabhängige Boni) nach billigem Ermessen der Geschäftsleitung unter Berücksichtigung unter anderem des Unternehmenserfolgs, des Einsatzes des Mitarbeiters sowie ggf. einer Zielerreichung gezahlt werden. Bei der Bemessung der variablen Vergütungsbestandteile werden die gesetzlichen Vorgaben eingehalten.
4. Das virtuelle Optionsprogramm vermeidet negative Anreize für die Mitarbeiter zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken, da der Zahlungsanspruch aus dem virtuellen Optionsprogramm von der langfristigen Entwicklung der gesamten Unternehmensgruppe (und nicht allein von derjenigen des Instituts) abhängig ist und einen mehrjährigen Ansparzeitraum sowie einen Exit voraussetzt. Eine Abhängigkeit von dem Zahlungsanspruch aus dem virtuellen Optionsprogramm kann zudem nicht entstehen, da dieser Anspruch von einem ungewissen, in der Zukunft liegenden Ereignis abhängt und darüber hinaus die Mitarbeiter eine angemessene Grundvergütung erhalten.
5. Die Geschäftsleiter von Scalable Capital erhalten ausschließlich ein Fixgehalt, das der Lage von Scalable Capital und den Aufgaben und Leistungen der Geschäftsführer entspricht sowie die marktübliche Vergütung nicht übersteigt. Die Geschäftsführer von Scalable Capital sind zugleich geschäftsführende Gesellschafter der Muttergesellschaft und halten insofern (indirekt) Anteile an Scalable Capital. Die Gesellschafter von Scalable Capital überwachen die Geschäftsleitung. Sie erhalten hierfür keine Vergütung.
6. Die Mitarbeiter in Kontrollfunktionen werden schwerpunktmäßig durch eine angemessene (fixe) Grundvergütung sowie ggf. eine Beteiligung am virtuellen Optionsprogramm nach den oben dargestellten Grundsätzen vergütet. Die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht nicht, da (wie bereits dargestellt) der Zahlungsanspruch aus dem virtuellen Optionsprogramm von der langfristigen Entwicklung der gesamten Unternehmensgruppe (und nicht allein von derjenigen des Instituts) abhängig ist und einen mehrjährigen Ansparzeitraum sowie einen Exit voraussetzt.
7. Im Jahr 2017 wurde eine variable Vergütung in Höhe von ca. 9 % der Personalaufwendungen ausgezahlt. Somit lag der Anteil der fixen Vergütung bei ca. 91 % der Personalaufwendungen (einschließlich sozialer Abgaben). Da bei der Veröffentlichung der Informationen der Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatz zu beachten ist, erfolgt keine detaillierte Information über die Gesamthöhe der Vergütungsbestandteile. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems erfolgte ohne Einbindung externer Berater.