

1. Institute sind verpflichtet, die Ausgestaltung ihres Vergütungssystems auf der eigenen Internetseite zu veröffentlichen und mindestens einmal jährlich zu aktualisieren (vgl. § 16 InstitutsVergV). Der Umfang der Offenlegungspflichten richtet sich unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes nach der Größe und Vergütungsstruktur des jeweiligen Instituts sowie nach Art, Umfang und Risikogehalt der Geschäftsaktivitäten. Da die Bilanzsumme der Scalable Capital Vermögensverwaltung GmbH („**Scalable Capital**“) 15 Milliarden Euro unterschreitet, beschränkt sich Scalable Capital bei der Darstellung der Ausgestaltung der Vergütungssysteme auf einige grundsätzliche Ausführungen und verzichtet auf eine Unterteilung nach Geschäftsbereichen.
2. Scalable Capital ist bestrebt, ihren Mitarbeitern eine wettbewerbsfähige, angemessene und faire Kompensation anzubieten. Die Vergütungsregelungen sind konform mit den strategischen Zielsetzungen von Scalable Capital. Das Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken und wird jährlich im Rahmen der Personalplanung auf Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst. Verantwortlich für die Ausgestaltung einer angemessenen Vergütungspolitik für die Mitarbeiter von Scalable Capital und die Einhaltung der Anforderungen der InstitutsVergV ist die Geschäftsführung. Die Vergütung der Geschäftsführung des Instituts wird durch das Aufsichtsorgan festgelegt.
3. Die Mitarbeiter sowohl von Scalable Capital als auch deren Muttergesellschaft erhalten eine angemessene fixe Grundvergütung. Zur Steuerung und vor allem der Motivation von ausgewählten Mitarbeitern besteht grundsätzlich die Möglichkeit der Beteiligung von Mitarbeitern (sowohl von Scalable Capital als auch deren Muttergesellschaft) am virtuellen Optionsprogramms 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.
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 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 Geschäftsführer sowohl von Scalable Capital als auch deren Muttergesellschaft 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 ein Fixgehalt 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 2016 wurde keine variable Vergütung ausgezahlt. Somit lag der Anteil der fixen Vergütung bei 100 % 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.