

Die Institut-Vergütungsverordnung beinhaltet aufsichtsrechtliche Mindestanforderungen an die Vergütungssysteme von Banken und Finanzdienstleistungsinstituten. Hiermit sollen schädliche Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken unterbunden werden. Dies dient der Sicherung der Finanzmarktstabilität.

Die risklab GmbH ist verpflichtet, über ein angemessenes Vergütungssystem zu verfügen.

Als Institut müssen die allgemeinen Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung beachtet werden. Die besonderen Regelungen für bedeutende Institute sind gemäß §17 InstitutsVergV nicht relevant.

Die Vergütung von risklab beruht auf folgenden Grundsätzen (Stand: 03/2016):

- risklab bietet ihren Mitarbeitern eine wettbewerbsfähige und faire Gesamtvergütung.
- Die Vergütung innerhalb von risklab folgt einem konsistenten Governance-Ansatz. Dieser fordert Verantwortung und das Einhalten aller regulatorischen Anforderungen ein.
- Die Festlegung der Vergütung ist marktorientiert. Diese wird regelmäßig mit entsprechenden Wettbewerbsinformationen im relevanten Marktsegment verglichen.
- Vergütungselemente sind auch leistungsorientiert und an eine Kombination der Unternehmensleistung und die individuelle Leistung geknüpft. Risikoaspekte werden, wenn erforderlich, speziell berücksichtigt.
- Die Vergütung ist auf die Interessen der Eigentümerin und der Kunden ausgerichtet. Dies erfolgt dadurch, dass auch signifikante Teile der variablen Vergütung durch langfristige, leistungsorientierte Anreize bezahlt werden (long-term incentives). Diese Komponente soll zu längerfristiger und nachhaltiger Leistung führen und kann Mitarbeitern in leitenden und in höher vergüteten Positionen als variabler Gehaltsbestandteil bezahlt werden.

Die Vergütungselemente im Einzelnen sind

- **Grundgehalt**
Der Zweck der Grundvergütung ist, den Mitarbeitern ein sicheres, marktgerechtes Grundeinkommen zu bezahlen. Das Grundgehalt wird regelmäßig mit dem Median der relevanten Branchenvergütung verglichen.
- **Variable Vergütung**
Der Zweck der diskretionären, variablen Vergütung ist, individuelle sehr gute Leistung zu belohnen, welche über die Anforderungen der Stelle erzielt wird. Variable Vergütung gibt es in Form von kürzer- und längerfristigen Elementen.

Zum Berichtszeitpunkt nehmen 41 Mitarbeiter am Vergütungssystem teil.

Die Vergütungssysteme von risklab sind auf die Erreichung der Unternehmensziele ausgerichtet. Als ein auf die langfristige Zusammenarbeit mit Kunden orientierter Finanzdienstleister besteht nicht das Risiko des Eingehens unverhältnismäßig hoher Risiken. Die Angemessenheit der Vergütungssysteme wird jährlich überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Die Schutzvorschrift zur Wahrung des Wesentlichkeits- und Vertraulichkeitsgrundsatzes gemäß §16 Abs. 3 S. 3 InstitutsVergV wird in Anspruch genommen.