

Angaben zum Vergütungssystem und der Vergütungsstrategie gemäß InstitutsVergütungsverordnung („IVV“)

Anforderungen an Vergütungssysteme gemäß IVV

Die Mount Street Portfolio Advisers GmbH („MSPA“) ist ein Finanzdienstleistungsinstitut mit Sitz in Düsseldorf und Niederlassungen in London und Madrid („MSPA GmbH“) sowie einer Tochtergesellschaft in New York („MSPA LLC“). Die MSPA ist kein bedeutendes Institut im Sinne der IVV.

Vergütungssystem

Das bei der MSPA im Verhältnis zu ihren Mitarbeitern praktizierte Vergütungssystem („MSPA-Vergütungssystem“) reflektiert die spezifischen Aspekte des Geschäftszweckes und Geschäftsmodells der MSPA und gilt sowohl für die MSPA GmbH als auch die MSPA LLC. Gleichzeitig erfüllt es die regulatorischen Anforderungen des KWG und der InstitutsVergütungsverordnung („IVV“). Das MSPA Vergütungssystem wird von der Geschäftsführung der MSPA mindestens jährlich im Februar e.J. hinsichtlich seiner Eignung zur Erreichung der Ziele der MSPA überprüft und bei Bedarf angepasst. Dabei werden auch allgemeine Marktentwicklungen und Vergleichszahlen berücksichtigt. Marktübliche Gehaltserhöhungen sind möglich.

Während sich die Geschäftsstrategie der MSPA in der Vergangenheit auf das Ziel konzentriert hat, kurz- und mittelfristige Prozesseinsparungen und Synergien zu realisieren, ohne für den Hauptkunden ein wesentliches zusätzliches Risiko zu schaffen, werden seit 2018 auch neue Geschäftsmöglichkeiten aktiv verfolgt und umgesetzt. Dementsprechend konzentriert sich die aktuelle Geschäfts- und Risikostrategie der MSPA nicht mehr ausschließlich auf die Minimierung oder Vermeidung von Risiken (operativ und anderweitig), die sich negativ auf die Fähigkeit von MSPA auswirken könnten, ihre Mandanten zu bedienen, sondern auch auf die Entwicklung neuer Kundenbeziehungen und Mandaten. Zur Unterstützung dieser Neuausrichtung wurde ein leistungsorientierter Ansatz gewählt, um die Mitarbeiter für ihren Gesamtbeitrag zur Akquise und Betreuung von Neu- und Bestandskunden zu entschädigen und eine aktive Rolle beim Übergang von einer firmeneigenen Serviceeinheit zu einem eigenständigen Vermögensverwalter und Berater zu übernehmen.

Das Management des Vergütungsprozesses hat in Bezug auf die Aufgaben eines jeden Mitarbeiters, seiner individuellen Leistung sowie der Gesamtleistung von MSPA angemessen zu sein.

Fixe Bestandteile der Vergütung

Das feste Jahresgrundgehalt eines Mitarbeiters wird sowohl nach seiner Position als auch nach der von ihm zu tragenden Verantwortung, seiner Kompetenz und seiner Erfahrung bemessen. Zusätzliche Bestandteile der fixen Vergütung variieren je nach Standort und sind in den jeweiligen Anstellungsverträgen geregelt. Diese können sonstige nicht-diskretionäre Zuwendungen beinhalten wie etwa Beiträge zu Pensionskassen, Fahrkosten- bzw. Lebenshaltungskostenzuschüsse, Zuschüsse zur privaten Krankenversicherung und/oder Lebens- bzw. Invaliditätsversicherungen.

Variable Bestandteile der Vergütung

Variable Vergütungen sind eine Möglichkeit, Mitarbeiter für ihren Gesamtbeitrag zur Leistung und den Zielen der MSPA positiv zu entlohnen, aber auch die Leistungen des Einzelnen und seinen persönlichen Beitrag zum Unternehmenserfolg in den letzten zwölf Monaten anzuerkennen.

Für jeden Mitarbeiter werden jährlich Ziele festgelegt, um sicher zu stellen, die regelmäßig im Rahmen von Beurteilungsgesprächen überprüft werden. Auf der Grundlage der erbrachten Leistungen und erreichten Ziele wird dem einzelnen Mitarbeiter ein Rating zwischen 1 und 5 und ein variabler Vergütungsbetrag zugeteilt, der die v.g. Aspekte berücksichtigt.

Bei der Festlegung des Gesamtbetrages der variablen Vergütungskomponente berücksichtigt die MSPA die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapital- / Ertragsplanung sowie die Rentabilität der Gesellschaft. Jeder variable Vergütungspool wird durch den Aufsichtsrat der MSPA genehmigt. Die den einzelnen Mitarbeitern gewährte variable Vergütung basiert auf den Leistungen des Mitarbeiters für die vorangegangenen zwölf Monate, die im Rahmen des jährlichen Beurteilungsprozesses bewertet werden. MSPA garantiert keine variable Vergütung. Die jährliche variable Vergütungskomponente darf in der Regel 100% der festen Vergütung nicht überschreiten. Vorbehaltlich gesetzlicher Bestimmungen kann die jährliche variable Vergütung jedoch bis zu 200% der festen Vergütung – mit Zustimmung des Aufsichtsrates – betragen.

Die Höhe der gezahlten Fixvergütung bzw. gewährten variablen Vergütung in der MSPA GmbH und MSPA LLC („MSPA-Gruppe“) hat im Jahr 2019 in Summe EUR 8,4 Mio. betragen. Zum 31. Dezember 2019 beschäftigte die MSPA-Gruppe insgesamt 62 Mitarbeiter. Im Jahr 2019 wurde keinem Mitarbeiter eine variable Vergütung zur potentiellen Auszahlung in späteren Jahren gewährt. Der Anteil der variablen Vergütung in der Gesamtsumme der Bruttovergütungen liegt bei rd. 12,6 Prozent.

Weitere Details zur Vergütung der Geschäftsleitung, deren Vergütung abschließend in den jeweiligen Anstellungsverträgen geregelt ist, sowie des Aufsichtsrats der MSPA können dem Jahresabschluss der MSPA zum Geschäftsjahr vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2019 entnommen werden, der im Bundesanzeiger (<https://www.bundesanzeiger.de>) veröffentlicht ist.