

Angaben zum Vergütungssystem und der Vergütungsstrategie gemäß Wertpapierinstituts-Vergütungsverordnung („WpI-VergV“) 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 ein Mittleres Wertpapierinstitut im Sinne des Wertpapierinstitutsgesetz.

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 der Wertpapierinstituts-Vergütungsverordnung („WpI-VergV“). Das MSPA Vergütungssystem wird von der Geschäftsführung der MSPA mindestens jährlich im ersten Quartal 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.

Die aktuelle Geschäfts- und Risikostrategie der MSPA konzentriert sich darauf existierenden Kunden einen erstklassigen Service zu liefern und auf die Entwicklung neuer Kundenbeziehungen und Mandaten, unter Hinblick auf die Minimierung oder Vermeidung von Risiken (operativ und anderweitig), die sich negativ auf die Fähigkeit von MSPA auswirken könnten, ihre Mandanten zu bedienen. Zur Unterstützung dieser Neuausrichtung wurde ein leistungsorientierter Ansatz gewählt, um die Mitarbeiter für ihren Gesamtbeitrag zur Akquise und Betreuung von Neu- und Bestandskunden zu entlohnen. 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 und darüber hinaus anzuerkennen. Für jeden Mitarbeiter werden jährlich Ziele festgelegt, die regelmäßig im Rahmen von Beurteilungsgesprächen überprüft. Auf der Grundlage der erbrachten Leistungen und erreichten finanziellen und nicht-finanziellen 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 in den vergangenen Jahren mit einem erhöhten Fokus auf die vorangegangenen zwölf Monate, die im Rahmen des jährlichen Beurteilungsprozesses bewertet werden. MSPA garantiert keine variable Vergütung und vorbehaltlich gesetzlicher Bestimmung gibt es keine maximale variable Vergütung.