



Vergütungspolitik
der
FSG Sustainable GmbH

Richtlinienbezeichnung:	Vergütungspolitik
Richtlinieneigentümer:	FSG Sustainable GmbH
in der Funktion als:	Geschäftsleitung - Anja Ergard, MA
Erstellungsdatum:	21.02.2022
Aktuelle Version:	2022
Genehmigte Person:	Geschäftsleitung - Mag. Gerald Siegmund

Gem. Erwägungsgrund 41 DelVO (EU) 2017 565 wurden bei FSG Sustainable GmbH die Vergütungsgrundsätze für alle Personen erarbeitet und umgesetzt, die Einfluss auf die erbrachte Dienstleistung oder das unternehmerische Verhalten der FSG Sustainable GmbH haben könnten, einschließlich Mitarbeiter in der Kundenbetreuung, Vertriebsmitarbeiter und sonstige Mitarbeiter, die indirekt an der Erbringung der Wertpapierdienstleistungen beteiligt sind, um sicherzustellen, dass die Interessen der Kunden nicht beeinträchtigt werden.

Diese Vergütungsgrundsätze stellen sicher, dass jegliche Vergütungen nicht in einer Weise gewährt werden bzw. bestehen dürfen, die den Anforderungen an Nachhaltigen Investments zuwiderlaufen. Die Vergütungsstruktur darf keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken begünstigen und darf keinen Interessenskonflikt bei der Leistungserbringung von Mitarbeitern im Rahmen von Nachhaltigen Investments hervorrufen.

Im Rahmen der Vergütungspolitik der FSG Sustainable GmbH werden die Nachhaltigkeitsrisiken entsprechend berücksichtigt. Die Vergütungspolitik des Unternehmens setzt keine Anreize zum Eingehen von übermäßigen Nachhaltigkeitsrisiken. Weiters werden bei Investitionsentscheidungen im Rahmen der Portfolioverwaltung bzw. bei der erbrachten Anlageberatung weder Anreize zum Eingehen von übermäßigen Nachhaltigkeitsrisiken noch zum Bevor- oder Benachteiligen von Finanzprodukten, die nachhaltige Investitionen bewerben (gemäß Artikel 8 der Disclosure-VO) oder anstreben (gemäß Artikel 9 der Disclosure-VO) gesetzt.

Diese Vergütungsregelungen gelten zudem für Personen, die das Vertriebspersonal überwachen, wie Abteilungsleiter, denen möglicherweise Anreize geboten werden, um Druck auf die Vertriebsmitarbeiter auszuüben, oder für Personen, die an der Abwicklung von Beschwerden beteiligt sind oder in den Bereichen Produktdesign und -entwicklung tätig sind.

Definition des Begriffs der Vergütung: unter Vergütung wird jede Form von Zahlungen oder finanzieller oder nichtfinanzieller Leistung verstanden, die FSG Sustainable GmbH im Rahmen der Erbringung von Wertpapierdienstleistungen für ihre Kunden direkt oder indirekt an (relevante) Personen leistet oder erhält.

Gem. Erwägungsgrund 40 DelVO (EU) 2017 565 gehören zu den finanziellen oder nichtfinanziellen Leistungen z. B. Bargeld, Aktien, Aktienbezugsrechte, Annullierung von Darlehen an die betreffenden Personen bei Entlassung, Beiträge zur Altersvorsorge, Vergütung durch Dritte beispielsweise durch Gewinnbeteiligung, Lohnerhöhungen oder Beförderungen, Krankenversicherung, Ermäßigungen oder Freibeträge, großzügige Dienstreisekostenabrechnungen oder Seminare an exotischen Bestimmungen.

Das Vergütungsschema für Mitarbeiter der FSG Sustainable GmbH ist darauf ausgerichtet, dass Interessenkonflikte hintangehalten werden sollen. Wir haben sichergestellt, dass die Vergütungen von Mitarbeitern keine direkte Verbindung mit den Vergütungen oder dem erwirtschafteten Ertrag von anderen Personen haben, deren Tätigkeiten in einem Interessenkonflikt mit Tätigkeiten der ersteren stehen. Das betrifft insbesondere Asset Management/Vermögensverwaltung einerseits und Sales andererseits.

Kein direkter Zusammenhang zwischen der Vergütung von relevanten Personen: jede direkte Verbindung zwischen der Vergütung relevanter Personen, die sich hauptsächlich mit einer bestimmten Tätigkeit beschäftigen, und der Vergütung von verschiedenen relevanten

Personen bzw. von ihnen erwirtschafteten Einkommen, die sich hauptsächlich mit einer Tätigkeit beschäftigen, sofern diese beiden Tätigkeiten kollidieren könnten, ist ausgeschlossen.

Der Compliance-Beauftragter ist in die Erarbeitung der Vergütungsgrundsätze eingebunden.

Vergütungspolitik der FSG Sustainable GmbH (gem. § 12 WAG 2018):

- sorgt für eine faire Behandlung der Kunden,
- sorgt für Vermeidung von Interessenkonflikten im Verhältnis zu den Kunden,
- zielt auf eine soziale und verantwortungsvolle / nachhaltige Unternehmensführung ab.

1. Keiner der Mitarbeiter/relevanten Personen darf ihre eigenen (finanziellen) Interessen vor die Interessen der Kunden stellen. Daher ist die Annahme einer finanziellen Zuwendung durch einen Mitarbeiter/relevante Person, wenn diese Zuwendung mit dem Ergebnis einer für den Kunden erbrachten Dienstleistung oder eines im Namen des Kunden abgeschlossenen Geschäfts zusammenhängt, nicht gestattet!

2. Eine variable Vergütung der Mitarbeiter, die direkt oder indirekt an der Erbringung der Wertpapierdienstleistungen beteiligt sind, ist nicht vorgesehen. Die Vergütung ist fix (fixe Gehälter), unabhängig vom erzielten Umsatz und Art der erbrachten Dienstleistungen und angebotenen Produkten.

3. Es werden keine konkreten Vertriebsziele, wie z.B. Umsatzvorgaben oder Depotvolumen, bei deren Erreichen Provisionen und Bonuszahlungen zu gewähren wären, definiert, um hier keine Anreize für die Mitarbeiter/relevante Personen zu schaffen, welche zu einem Interessenkonflikt führen könnten.

4. Compliance-Beauftragter prüft die Möglichkeit der Entstehung der Anreize für die Mitarbeiter/relevante Personen bei jedem neuen Produkt/Dienstleistung und berichtet (ad-hoc bei Entstehung des Risikos, sonst im Zuge der jährlichen Berichterstattung) der Geschäftsleitung.

5. Compliance-Beauftragter überprüft die Vergütungsgrundsätze erneut, falls diese geändert werden bzw. eine variable Komponente hinzugefügt wird, und dokumentiert dies besonders in Bezug auf die Entstehung möglicher Interessenkonflikte.