

Allgemeine Grundsätze der Vergütungspolitik

1. Allgemeines

Die Bestimmung des § 11g Abs. 1 PKG verpflichtet Pensionskassen, zur Einführung und Umsetzung einer Vergütungspolitik für den Vorstand, Personen, die Schlüsselfunktionen innehaben und andere Mitarbeiter der Pensionskasse, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Pensionskasse oder der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften hat, die der Größe und internen Organisation der Pensionskasse und der Größenordnung, der Art, des Umfangs und der Komplexität ihrer Geschäftstätigkeit angemessen ist. Der in § 11 Abs. 3 PKG geforderten Veröffentlichung kommt die Sozialversicherungspensionskasse AG (im Folgenden „SVPK“) mit dem vorliegenden Dokument nach.

2. Vergütung (§ 11g PKG)

Bei der Einführung und Umsetzung der Vergütungspolitik wendet die SVPK folgende Grundsätze an.

Die Vergütungspolitik der SVPK steht insgesamt im Einklang mit den Tätigkeiten, dem Risikoprofil, den Zielen und mit dem langfristigen Interesse, der finanziellen Stabilität und der Leistung der SVPK. Sie wird laufend umgesetzt sowie fortgeführt und trägt zum soliden, vorsichtigen und effizienten Management der SVPK bei.

Die Vergütungspolitik der SVPK steht im Einklang mit den langfristigen Interessen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten. Sie umfasst Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten, ist vereinbar mit dem soliden und wirksamen Risikomanagement und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die mit den Risikoprofilen und Vorschriften der SVPK unvereinbar sind.

Die Vergütungspolitik gilt für die SVPK selbst sowie grundsätzlich auch für Dienstleister gemäß § 11h PKG (Übertragung von Aufgaben an Dritte).

Die Grundsätze der Vergütungspolitik der SVPK werden durch den Aufsichtsrat genehmigt und überprüft, um für die durch § 11g PKG vorgegebenen Personen eine den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Vergütungspolitik festzulegen. Die Vergütung besteht aus einem fixen und einem variablen Anteil, wobei die Höhe des variablen Anteils in angemessenem Verhältnis zum jährlichen Fixum steht. Die Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen sind unabhängig von den Geschäftsbereichen, die sie kontrollieren. Die fixe Vergütung erfolgt unabhängig vom Ergebnis der kontrollierten Bereiche.

In der SVPK sind variable und performanceabhängige Vergütungsmodelle grundsätzlich ausgeschlossen.

3. Transparenz der Vergütungspolitik im Zusammenhang mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken gemäß Artikel 5 der VO (EU) 2019/2088 (Offenlegungsverordnung)

Auf die Vergütungspolitik der SVPK hat die Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken keine Auswirkung. Die Vergütungspolitik setzt bei Investitionsentscheidungen im Rahmen der Portfolioverwaltung bzw. hinsichtlich der Anlagestrategien, welche von SVPK vorgegeben werden keine Anreize zum Eingehen von übermäßigen Nachhaltigkeitsrisiken gemäß Artikel 2 Z 22 der Offenlegungsverordnung.

Stand: 20.08.2024