

Grundsätze der Vergütungspolitik (§ 11g Abs 3 PKG)

Stand.: 1. Jänner 2025

Die Vergütungspolitik steht mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, den Werten und langfristigen Interessen der VBV und der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten im Einklang. Die VBV hat seit Beginn ihrer Tätigkeit die Absicht verfolgt, den Geschäftserfolg und die Leistung der Mitarbeiter auch durch eine angemessene variable Vergütung zu honorieren. Hierbei wurde schon bisher darauf geachtet, dass zwischen der fixen und variablen Vergütung der Mitarbeiter ein ausgewogenes Verhältnis besteht, wobei insbesondere der Fixanteil hoch genug bemessen wird, um weder auf individueller noch auf kollektiver Ebene einen Anreiz zum Eingehen von übermäßigen Risiken, die mit den Risikoprofilen und Vorschriften der Pensionskasse unvereinbar sind, zu schaffen.

Die festgeschriebenen Grundsätze gelten grundsätzlich für alle Mitarbeiter, allerdings wird bei den in § 11g (1) PKG genannten Personen – das sind der Vorstand, Inhaber von Schlüsselfunktionen (z.B. Leiter wichtiger Geschäftsstellen ohne formell Mitglied des Leitungsorgans zu sein; „2. Führungsebene“ oder „Risk Taker“) und Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Pensionskasse oder der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften hat – zusätzlich ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, dass die individuelle Ausgestaltung der Vergütung zu einem umsichtigen Management beiträgt und nicht zur Übernahme von übermäßigen Risiken zur Erreichung der Geschäftsziele ermutigen.

Die Vergütungspolitik und –praktiken der Gesellschaft sind mit dem umsichtigen und wirksamen Risikomanagement vereinbar, förderlich und sind darauf ausgerichtet, dass die persönlichen Zielsetzungen der Mitarbeiter mit den langfristigen Interessen der Gesellschaft im Einklang sind und umfassen Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenskonflikten. Im Rahmen der Vergütungspolitik werden Nachhaltigkeitsrisiken entsprechend berücksichtigt. Die Vergütungspolitik setzt keine Anreize zum Eingehen von übermäßigen Nachhaltigkeitsrisiken. Mit den Vergütungsbestimmungen soll das Handeln der Mitarbeiter langfristig und nachhaltig ausgerichtet werden.

Das Vergütungsmanagement im Rahmen des Personalmanagements erfolgt in der VBV durch die Geschäftsleitung unter Einbindung von HR bzw. gegenüber der Geschäftsleitung durch den Aufsichtsrat unter Einbindung von HR.