



## **Grundsätze der Vergütungspolitik für Risikopersonal (§ 11g Abs 3 PKG)**

Die Vergütungspolitik der Valida Pension AG steht mit ihrer Geschäftsstrategie, ihrer Risikostrategie, ihren Zielen, Werten und langfristigen Interessen, der finanziellen Stabilität und der Leistung der Pensionskasse insgesamt sowie den langfristigen Interessen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten im Einklang und beinhaltet Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Die Vergütungspolitik der Valida Pension AG als service-, kunden- und mitarbeiterorientierter Arbeitgeber soll die Bindung qualifizierter Mitarbeiter an die Pensionskasse zur dauerhaften Umsetzung der Strategie der Kundenbindung mit den Mitteln eines modernen Personal-managements fördern.

Das Vergütungsmanagement im Rahmen des Personalmanagements der Valida Pension AG erfolgt durch die Geschäftsleitung unter Einbindung von HR sowie von Kontrollfunktionen bzw. gegenüber der Geschäftsleitung durch den Aufsichtsrat unter Einbindung von HR sowie von Kontrollfunktionen. Der Aufsichtsrat hat die Grundsätze der Vergütungspolitik genehmigt und überprüft sie regelmäßig unter Einbindung von HR, Risikomanagement, Compliance und Interne Revision und ist für deren Umsetzung verantwortlich.

Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben, sind von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen unabhängig, verfügen über ausreichende Befugnisse und werden entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Zielen entlohnt, und zwar unabhängig von der Performance der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche.

Kriterien für die Gestaltung der Vergütung sind insbesondere die Funktion, die Übernahme von Führungsaufgaben, die fachliche und persönliche Qualifikation sowie die (einschlägige) berufliche Erfahrung.

Die Bemessung der Vergütung erfolgt unter Berücksichtigung interner und externer Markt-vergleiche.

Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter kann neben einem fixen – abhängig von der Funktion – auch einen zusätzlichen variablen Gehaltsteil (Leistungs- und Erfolgsprämien) beinhalten. Bei der Gesamtvergütung stehen fixe und variable Gehaltsteile derart in einem angemessenen Verhältnis, dass der fixe Gehaltsteil so hoch ist, um eine flexible Politik in Bezug auf den variablen Gehaltsteil uneingeschränkt zu ermöglichen, so dass auch zur Gänze auf einen variablen Gehaltsteil verzichtet werden kann.

Die Vergütungspolitik und die -praktiken der Valida Pension AG sind mit dem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar, diesem förderlich und ermutigen nicht zur Übernahme von Risiken, die mit den Risikoprofilen und Vorschriften der Pensionskasse unvereinbar sind, weil jeweils der fixe Gehaltsteil nach diesen Grundsätzen bemessen wird und der allfällige variable Gehaltsteil auch teilweise oder zur Gänze entfallen kann.