

3) Informationen an die Vollversammlung gemäß Vorgaben der aufsichtsrechtlichen Bestimmungen;

Stellungnahme bezüglich Umsetzung der von der Vollversammlung beschlossenen Vergütungs- und Anreizleitlinie für die Vergütungen an die Mitglieder der Leitungs- und Kontrollorgane sowie an die abhängigen und sonstigen Mitarbeiter

1) Entscheidungsprozess zur Festlegung der Vergütungsleitlinie

Mit Beschluss der Vollversammlung vom 26.04.2023 wurde die Vergütungs- und Anreizleitlinie für die Vergütungen an die Leitungs- und Kontrollorgane sowie an die abhängigen und freien Mitarbeiter genehmigt. Dies, nachdem sich der Verwaltungsrat eingehend mit dem in der Bank vorhandenen Vergütungssystem beschäftigt und darauf aufbauend einen Entwurf für die Vergütungs- und Anreizleitlinie erstellt und genehmigt hat. Er hat sich dabei an einen vom Raiffeisenverband Südtirol zur Verfügung gestellten Rohentwurf angelehnt und denselben an die betriebsinternen Gegebenheiten der Raiffeisenkasse angepasst. Beteiligt am Prozess war die zuständige Stelle für das Personal sowie die Geschäftsführung und die Compliance-Funktion unter Miteinbeziehung des Risikomanagers. Der Leitgedanke war, Interessenkonflikte zu vermeiden, Risiken zu minimieren und zu berücksichtigen, dass es sich bei der Raiffeisenkasse um eine Kleinbank (banca di minori dimensioni o complessità operativa) handelt und die Tätigkeit der Bank auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben ausgerichtet ist. Der Prozess wurde darüber hinaus im Lichte des genossenschaftlichen Gedankens entwickelt, der auf die Erbringung der für die Mitglieder und Kunden notwendigen Bankdienstleistungen ausgerichtet ist.

2) Informationen zur Umsetzung der Vergütungs- und Anreizleitlinie

Die Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates, des Aufsichtsrates, sowie an die abhängigen und freien Mitarbeiter der Raiffeisenkasse wurden gemäß den Vorgaben der oben unter Punkt 1) getroffenen Entscheidungen der Leitungsorgane der Raiffeisenkasse umgesetzt.

Mit Beschluss der Vollversammlung vom 04.05.2024 wurden für die gesamte Amtsperiode die Sitzungsgelder für die Mitglieder des Verwaltungs- und Aufsichtsrates (je Euro 250,00 pro Sitzung), die jährliche Pauschalvergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates (je Euro 7.000,00), sowie die jährliche Pauschalvergütung an den Vorsitzenden des Aufsichtsrates (Euro 20.000,00) und an die effektiven Aufsichtsratsmitglieder (je Euro 10.000,00) festgelegt.

Aufgrund der Wahrnehmung der Funktion als Überwachungsorgan laut G.v.D. 231/01 wurde die jährliche Vergütung des Vorsitzenden des Überwachungsorgan auf 15% der Vergütung des Aufsichtsratspräsidenten (also 3.000 Euro), die jährliche Vergütung der Mitglieder des Überwachungsorgans auf 15% der Vergütung des effektiven Mitgliedes des Aufsichtsrates (also 1.500,00 Euro) festgelegt.

Die beschlossene Vergütungspolitik wurde in jenen Bereichen, in denen dem Verwaltungsrat von der Vollversammlung ein Entscheidungsspielraum zuerkannt wurde, wie folgt umgesetzt:

1. Dem Obmann des Verwaltungsrates wurde aufgrund der besonderen vom Statut ihm zuerkannten Aufgaben und Verantwortung (gesetzliche Vertretung, Vorsitz und Organisation der Vollversammlung und Verwaltungsratssitzungen) zusätzlich zu den Sitzungsgeldern und der von der Vollversammlung wie oben festgelegten Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates eine jährliche Funktionszulage von Euro 33.000,00 zuerkannt.
2. Aufgrund der Tatsache, dass die aufgezählten Aufgaben und Verantwortung dem Obmann Stellvertreter in Vertretung des Obmannes zukommen, wurde diesem zusätzlich zu den Sitzungsgeldern und der von der Vollversammlung wie oben festgelegten Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates eine jährliche Funktionszulage von Euro 6.000,00 zuerkannt.
3. Den Verwaltungsratsmitgliedern, denen im Einklang mit den aufsichtsrechtlichen Bestimmungen bestimmte Funktionen mit den entsprechenden Aufgaben und Verantwortungen übertragen werden (1 Antigeldwäscheverwalter und 2 unabhängige Verwalter), wurde zusätzlich zu den Sitzungsgeldern und der von der Vollversammlung wie

oben festgelegten Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates eine jährliche Funktionszulage von Euro 1.050,00 zuerkannt.

4. Der Verwaltungsrat hat eine Haftpflichtversicherung zugunsten der Mitglieder des Verwaltungs- und Aufsichtsrates auf Kosten der Raiffeisenkasse abgeschlossen.
5. Die wirtschaftliche Behandlung der Angestellten der Raiffeisenkasse, also des Direktors, der Führungskräfte, der leitenden Angestellten, Angestellten und Hilfskräfte, wurde gemäß der geltenden Vergütungspolitik der Raiffeisenkasse, besonders in Hinsicht auf das Verhältnis zwischen fixen, kollektivvertraglich bestimmten und variablen Bestandteilen nach Kriterien der Vorsicht ausgerichtet, um die Mittel der Bank in Hinsicht auf das vorliegende Risikoprofil nicht zu gefährden. Zudem gelten allgemeine Grundsätze zur Verhältnismäßigkeit, Proportionalität, Gleichbehandlung und Nachhaltigkeit.
Die variablen Bestandteile haben zusammen 25 Prozent der jeweiligen fixen Bruttoentlohnung nicht überschritten, wobei auf jeden Fall die kollektivvertraglichen Vorgaben eingehalten wurden.
Bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen gelangen, außer in begründeten und im Interesse der Bank liegenden Ausnahmefällen bzw. nach gründlicher Bewertung der Risiken allein die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen zur Anwendung.
6. Die Entlohnung der Verantwortlichen der internen Kontrollfunktionen (Risk-Management, Compliance, Antigeldwäsche) beinhaltet, außer den kollektivvertraglich vorgesehenen Komponenten der Entlohnung und jener, die nach Angemessenheit zur Erreichung der vorgegebenen Zielsetzung erforderlich sind, keine weiteren Prämien.
7. Was die freien Mitarbeiter und Freiberufler anbelangt, die nicht aus den Einrichtungen des RIPS-Verbundes stammen, wurden diese nur im Rahmen begründeter Notwendigkeiten beansprucht.
8. Den Mitgliedern des Verwaltungsrates und des Aufsichtsrates wurden die in Ausübung ihrer Mandate getragenen Kosten ersetzt.
9. Die gesetzliche Rechnungsprüfung und die genossenschaftliche Revision, die vom Raiffeisenverband Südtirol Gen. durchgeführt werden, wurden durch definierte Stundensätze bzw. Tagessätze abgegolten.

Die ausgezahlten Vergütungen bzw. Löhne stimmen somit mit den von der Vollversammlung genehmigten Vorgaben vollends überein.

Die internen Kontrollfunktionen haben im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten gemäß Vorgaben der Banca d'Italia die Art und Weise geprüft, womit die Übereinstimmung der Praxis mit den normativen Vorgaben bei den Vergütungen sichergestellt werden soll. Das Internal Audit hat dazu einen Bericht erstellt. Die Prüfung hat folgendes Ergebnis gebracht: *„Aufgrund der stichprobenartig durchgeführten Kontrollen der von der Raiffeisenkasse im Jahr 2025 ausbezahlten Vergütungen hat die Interne Revision keine Sachverhalte festgestellt, die der beschlossenen Vergütungs- und Anreizleitlinie widersprechen. Der variable Anteil der Entlohnung zur Gesamtentlohnung der einzelnen Mitarbeiter entspricht den Vorgaben der Leitlinie. Der von der Aufsicht vorgeschriebenen Informationspflicht ist die Raiffeisenkasse im Rahmen der Vollversammlung nachgekommen. Aufgrund der durchgeführten Kontrollen scheinen die angewandten Mechanismen der Entlohnung nicht im Widerspruch zu einer "gesunden und umsichtigen Geschäftsgebarung" (sana e prudente gestione) zu stehen.“*

3) Quantitative Informationen zu den Vergütungen

Die im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlten Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates, des Aufsichtsrates sowie an die abhängigen und freien Mitarbeiter belaufen sich in Summe auf Euro 4.383.937 („brutto“ der Steuern und der Sozialabgaben zu Lasten des Arbeitnehmers/Mandatar), davon Euro 3.777.497 als fixe Komponente der Vergütung und Euro 606.440 als variable Komponente der Vergütung. In diesem Zusammenhang werden nachstehende Detailangaben geliefert:

a) Vergütungen aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen („brutto“)

Vergütungen an die Gesellschaftsorgane (Verwaltungs- und Aufsichtsrat): Euro 198.400

Vergütungen an die Direktion: Euro 411.350

Vergütungen an die Mitarbeiter des Marktbereiches: Euro 2.082.072

Vergütungen an die Mitarbeiter des Innenbereiches: Euro 1.692.115

Die an die Verwaltungs- und Aufsichtsräte ausbezahlten Vergütungen haben im Sinne der bankinternen Bestimmungen keine variable Komponente zum Inhalt.

Die im Geschäftsjahr 2025 an die abhängigen Mitarbeiter ausbezahlten Löhne belaufen sich insgesamt auf Euro 4.185.537 („brutto“); davon entfallen Euro 3.579.097 auf die fixe Komponente der Vergütung und Euro 606.440 auf die variable Komponente.

Die variable Komponente der Entlohnung des Direktors betrug im Berichtsjahr 18,73% der fixen Bruttoentlohnung, die des Vizedirektors 14,81% der Bruttoentlohnung. Bei den leitenden Angestellten, den Angestellten und Hilfsangestellten bezifferte sich die variable Komponente der Entlohnung in Summe auf 16,92% der fixen Bruttoentlohnung aller unter diese Gruppe fallenden Mitarbeiter.

b) Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates (Anzahl 7)

Sitzungsgelder insgesamt (Euro 250,00 pro Sitzung)	Euro 42.500
Obmann Fill Martin (fixe Vergütung):	Euro 40.000
Obmann Stellvertreter Karbon Markus (fixe Vergütung):	Euro 13.000
Mitglied des Verwaltungsrates Karbon Oswald (fixe Vergütung):	Euro 8.050
Mitglied des Verwaltungsrates Hofer Stefan (fixe Vergütung):	Euro 7.000
Mitglied des Verwaltungsrates Peristi Ivana (fixe Vergütung):	Euro 7.000
Mitglied des Verwaltungsrates Pescosta Doris (fixe Vergütung):	Euro 8.050
Mitglied des Verwaltungsrates Tröbinger Simone (fixe Vergütung):	Euro 8.050

Insgesamt wurden im Berichtsjahr folglich Euro 133.650 als Vergütungen (inklusive Sitzungsgeld) an die Mitglieder des Verwaltungsrates ausbezahlt.

c) Vergütungen an die Mitglieder des Aufsichtsrates (Anzahl 3)

Sitzungsgelder insgesamt (Euro 250,00 pro Sitzung)	Euro 18.750
Vorsitzende Aufsichtsrat Reichhalter Markus (fixe Vergütung):	Euro 20.000
Effektives Mitglied Aufsichtsrat Malfertheiner Oskar (fixe Vergütung):	Euro 10.000
Effektives Mitglied Aufsichtsrat Gasslitter Sonia (fixe Vergütung):	Euro 10.000

Zusätzlich wurde den Mitgliedern des Aufsichtsrates für die weitere Funktion als Mitglieder des Überwachungsorgans gemäß G.v.D. 231/01 insgesamt Euro 6.000 an Vergütungen ausgezahlt. Insgesamt wurden im Berichtsjahr folglich Euro 64.750 als Vergütungen an die Mitglieder des Aufsichtsrates ausbezahlt. Bei Freiberufler fallen noch die 4% Abgaben an das NIFS und die MwSt. von 22% auf die Vergütung an.

d) Vergütungen an Identifizierte Mitarbeiter (*personale più rilevante*)

Die im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlten Vergütungen an abhängige Mitarbeiter, die gemäß Vergütungs- und Anreizleitlinie als Identifizierte Mitarbeiter (Anzahl 10) gelten, belaufen sich in Summe auf Euro 1.254.551; davon entfallen Euro 1.064.614 auf die fixe Komponente der Vergütung und Euro 189.937 auf die variable Komponente.

Es wurden folgende Vergütungen an Identifizierte Mitarbeiter nach Funktionen bzw. Bereichen ausgezahlt:

- Geschäftsführung (Anzahl 2): Euro 351.222 („brutto“) an fixer Vergütung sowie Euro 60.128 („brutto“) an variabler Vergütung;
- Verantwortliche der internen Betriebsfunktionen (Anzahl 3): Euro 282.012 („brutto“) an fester Vergütung sowie Euro 52.403 („brutto“) an variabler Vergütung;
- Verantwortliche der Vertriebsfunktionen (Anzahl 3): Euro 281.237 („brutto“) an fester Vergütung sowie Euro 49.006 („brutto“) an variabler Vergütung;
- Verantwortliche der internen Kontrollfunktionen (Anzahl 2): Euro 150.143 („brutto“) an fester Vergütung sowie Euro 28.400 („brutto“) an variabler Vergütung;

e) Zurückbehaltene Vergütung (*remunerazione differita*)

Im Geschäftsjahr 2025 hat es keine zurückgehaltenen Vergütungen gegeben.

f) Neueinstellungsprämien und Abfindungen

Im Geschäftsjahr 2025 hat es keine Neueinstellungsprämien und Abfindungen gegeben.

g) Vergütungen über Euro 1 Mio.

Im Berichtsjahr 2025 wurde keine Person mit Euro 1 Million oder mehr vergütet.

h) Geschlechterneutrale Vergütung („brutto“)

Die ausbezahlten Vergütungen in Bezug auf die Geschlechter, wurde vom Verwaltungsrat ermittelt und folgender Mittelwert (auf Vollbeschäftigungseinheiten gerechnet) des Jahresbruttogehalts ist ausbezahlt worden:

Allgemeinheit der Mitarbeiter: Mittelwert Euro 60.275:

- davon männliche Mitarbeiter: Mittelwert Euro 65.346
- davon weibliche Mitarbeiter: Mittelwert Euro 54.683

Allgemeinheit der identifizierten Mitarbeiter: Mittelwert Euro 125.455:

- davon männliche Mitarbeiter: Mittelwert Euro 137.512
- davon weibliche Mitarbeiter: Mittelwert Euro 97.322

Allgemeinheit Mitglieder des Verwaltungsrates (ohne Sitzungsgeld): Mittelwert Euro 13.021:

- davon männliche Mitglieder: Mittelwert Euro 17.013
- davon weibliche Mitglieder: Mittelwert Euro 7.700

Allgemeinheit Mitglieder des Aufsichtsrates (ohne Sitzungsgeld): Mittelwert Euro 13.333:

- davon männliche Mitglieder: Mittelwert Euro 15.000
- davon weibliche Mitglieder: Mittelwert Euro 10.000

i) Gesamtvergütung der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates und der Direktion

An die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates und der Direktion wurden im Geschäftsjahr 2025 folgende Gesamtvergütungen ausbezahlt:

Obmann Fill Martin:	Euro 46.250
Obmann Stellvertreter Karbon Markus:	Euro 19.000
Mitglied des Verwaltungsrates Karbon Oswald:	Euro 13.800
Mitglied des Verwaltungsrates Hofer Stefan:	Euro 13.000
Mitglied des Verwaltungsrates Peristi Ivana:	Euro 13.500
Mitglied des Verwaltungsrates Pescosta Doris:	Euro 13.800
Mitglied des Verwaltungsrates Tröbinger Simone:	Euro 14.300
Direktor	Euro 245.991
Vizedirektor	Euro 165.359

4) Erläuterungen zur Vergütungspolitik der Raiffeisenkasse

Die Raiffeisenkasse hat ihre Vergütungspolitik in Einklang mit den aufsichtsrechtlichen Bestimmungen, in Anwendung der bereits aufgezeigten Prinzipien und unter Berücksichtigung ihrer strukturellen und organisatorischen Besonderheiten verfasst.

a) Grundzüge der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik der Raiffeisenkasse ist auf die in der geltenden Vergütungs- und Anreizleitlinie angeführten Zielsetzungen und Grundsätze ausgerichtet. Insbesondere gilt es die aktive und engagierte Teilnahme der Verwalter und Mitarbeiter an der Erreichung der gesteckten Ertrags- und Vertriebsziele im Einklang mit den effektiven Kundenbedürfnissen zu fördern, gleichzeitig aber auch eine umsichtige Bankführung sicherzustellen und Risiken zu vermeiden. Die Struktur der Vergütungen und Anreize der Raiffeisenkasse ist auch nach dem genossenschaftlichen Grundsatz der Gegenseitigkeit ohne Spekulationsabsicht und nach Maßgabe der Bestimmungen der Banca d'Italia ausgerichtet. Dabei wird das Prinzip der Verhältnismäßigkeit angewandt, indem die Größe und Komplexität der Bank sowie die Art, der

Umfang und der Risikograd der von ihr geleisteten Geschäftstätigkeit gebührend berücksichtigt werden.

Vergütungsbestandteile in Form von Finanzinstrumenten und Aktienoptionen kommen in der Raiffeisenkasse aufgrund der Anwendung des Proportionalitätsprinzips nicht zur Anwendung.

Die Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und des Aufsichtsrates bestehen ausschließlich aus einer fixen Komponente, das heißt, es werden keine erfolgsbezogenen und/oder variable Vergütungselemente zuerkannt. Die Entlohnung der Führungskräfte, der leitenden Angestellten und Angestellten setzt sich wie in der Vergütungs- und Anreizleitlinie genauer ausgeführt aus einer fixen und einer variablen Komponente zusammen. Das Verhältnis dieser Komponenten zueinander entspricht gemäß den Vorgaben der Aufsichtsbehörde Kriterien der Vor- und Umsicht, um die Bank in Hinsicht auf das jeweilige Risikoprofil nicht zu gefährden.

Die Entlohnungen müssen mit den mittel- und langfristigen strategischen und operativen Zielen der Raiffeisenkasse im Einklang stehen, wobei der Gesamtbetrag der variablen Elemente der Entlohnung in Bezug auf die finanzielle Situation der Raiffeisenkasse vertretbar sein muss und keinesfalls nachhaltig deren Fähigkeit zur Konsolidierung und Stärkung des Eigenkapitals in irgendeiner Weise beeinträchtigen darf.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommen, außer in begründeten und im Interesse der Raiffeisenkasse liegenden Ausnahmefällen, allein die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen zur Anwendung.

b) Prämienausschüttungen und variable Komponenten

In Bezug auf die Gründe und die Parameter für die Vergabe variabler Bestandteile der Vergütung wird im Detail auf die Vergütungs- und Anreizleitlinie verwiesen.

Die variable Komponente der Entlohnung besteht zum überwiegenden Teil aus der kollektivvertraglich vorgesehen Ergebnisprämie und ist in den Parametern somit vorgegeben.

Die im Ermessungsspielraum des Verwaltungsrates liegenden variablen Bestandteile der Entlohnung wie sonstige monetäre oder nicht monetäre Anreize werden nur im begrenzten Maße und in begründeten Situationen zuerkannt. Diese zusätzlichen Anreize können gewährt werden, um besondere über das Durchschnittsmaß hinausgehende Leistungen/Erfolge auf individueller oder auf Mitarbeitergruppenbasis (bspw. besondere Einsatzbereitschaft und Verfügbarkeit, außergewöhnlicher Beitrag bei der Umsetzung von Projekten oder Erschließung neuer Geschäftsfelder, usw.) zu fördern bzw. zu entlohnen.

In jenen Ausnahmefällen, in denen die Regeln nicht kollektivvertraglich vorgegeben sind, wird die Leistung mit Rücksicht auf die langfristige Rentabilität der Leistung für die Bank bewertet.

Die Anreize müssen im Verhältnis zum Geschäftsverlauf stehen und der eingegangenen Risiken der Bank und der jeweiligen Abteilung oder Organisationseinheit Rechnung tragen. Sie dürfen auf keinen Fall das Risikokapital der Bank mindern und werden nach dem Vorteil der Bank ausgerichtet. Im Fall eines negativen Geschäftsergebnisses ist die Bezahlung von Prämien oder sonstiger variabler Lohnelemente ausgeschlossen.

In Bezug auf die Kategorie der Identifizierten Mitarbeiter (d.h. jene Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen erheblichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank hat oder haben kann) legt die Raiffeisenkasse erhöhte Aufmerksamkeit darauf, dass die jeweils angewandten Vergütungssysteme keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßiger Risiken beinhalten.

Etwaige Anreize für die Verantwortlichen und Mitarbeiter der internen Kontrollfunktionen müssen in direktem Zusammenhang mit den ihnen übertragenen Aufgaben stehen; in keinem Fall wird ihre Vergütung an den Erfolg der Tätigkeit gekoppelt, die von ihnen überwacht wird.

Die variable Komponente der Entlohnung (Austrittsanreize ausgeschlossen) der Führungskräfte, der leitenden Angestellten und Angestellten darf laut Vergütungs- und Anreizleitlinie 25% der jeweiligen fixen Bruttoentlohnung nicht überschreiten, wobei die kollektivvertraglichen Vorgaben in jedem Falle einzuhalten sind, insbesondere in Bezug auf einen eventuell vorgegebenen niedrigeren Wert. Die Deckelung liegt derzeit bei 2,5 Bruttogehältern. In Summe dürfen die variablen Vergütungen einen Gesamtwert von 50.000,00 Euro brutto im Jahr pro Person, mit Ausnahme der eventuellen Austrittsanreize, nicht überschreiten.