



Vergütungs- und Anreizleitlinie der Raiffeisenkasse Partschins Gen.

**Zielgruppe: Alle Mitglieder der Leitungs- und Kontrollorgane und alle
Mitarbeiter**

Datum der Erstellung/Überprüfung durch den Verwaltungsrat: 03.04.2023

**Datum der Genehmigung durch Vollversammlung der Raiffeisenkasse:
20.04.2023**



INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	4
1.1. Zielsetzung	4
1.2. Anwendungsbereich	4
1.3. Rechtsgrundlagen	4
1.4. Zuständigkeiten.....	5
1.5. Referenzen	7
2. Grundsätze	9
2.1. Proportionalitätsprinzip	10
2.2. Geschlechterneutrale Vergütungspolitik	10
3. Betroffene Rollen und Funktionen	12
3.1. Identifikation und Definition.....	12
3.2. Identifizierte Mitarbeiter und Prozess zur Identifizierung.....	12
4. Vergütung der Verwalter	14
5. Vergütung der Aufsichtsräte	15
6. Vergütung der lohnabhängigen Mitarbeiter	16
6.1. Entlohnung der Führungskräfte (dirigenti), der leitenden Angestellten und Angestellten	16
6.2. Kriterien	16
6.3. Fixe Komponente der Entlohnung	17
6.4. Variable Komponente der Entlohnung	17
6.5. ESG-Kriterien zur Minimierung von Nachhaltigkeitsrisiken	21
6.6. Sachentlohnungen und Welfare	22
6.7. Bezüge von Dritten	23
6.8. Vertragsendeentschädigungen	23
6.9. Vorruhestandsregelung	24
6.10. Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen für frühere Beschäftigungsverhältnisse und garantierte variable Vergütung (Willkommensbonus) und Retentionbonus	24
7. Entlohnung der Mitarbeiter, die in keinem lohnabhängigen Arbeitsverhältnis stehen	25
7.1. Finanz-, Anlage- und Kreditvermittler sowie Versicherungs-agenten	25
7.2. Freiberufliche Zusammenarbeit und Beauftragung.....	25
8. Information an die Vollversammlung	26



9. ANHANG 1: Definitionen 27

10. ANHANG 2: Richtwerte für die jährlichen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates, des Vollzugsausschusses, des Aufsichtsrates, des Obmannes und des Stellvertreters 28



1. Einleitung

1.1. Zielsetzung

Aufgrund der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben haben Banken für die Erfassung, Beurteilung, Steuerung und Überwachung der bankgeschäftlichen und bankbetrieblichen Risiken sowie der Risiken aus der Vergütungs- und Anreizleitlinie und -praxis über Verwaltungs-, Rechnungs- und Kontrollverfahren zu verfügen, die der Art, dem Umfang und der Komplexität der betriebenen Bankgeschäfte angemessen sind

In diesem Sinne verfolgt diese Leitlinie, unter Berücksichtigung des normativen Hintergrundes zur Vergütungs- und Anreizleitlinie, das Ziel einer umsichtigen Bankführung. Gleichzeitig soll sie mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich sein, sowie nicht zur Übernahme von Risiken ermutigen. Es soll zudem vermieden werden, dass Mitarbeiter überzogene Risiken zugunsten kurzfristiger Erfolge eingehen oder persönliche Interessen zum potenziellen Nachteil von Kunden oder der Raiffeisenkasse verfolgen. Die Vergütungs- und Anreizleitlinie hat dabei im Einklang mit den Aufsichtsbestimmungen und den gesetzlichen Bestimmungen zu stehen und Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten zu enthalten. Außerdem ist die Einhaltung von Wohlverhaltensregeln zu respektieren.

Ein weiteres Ziel der Vergütungs- und Anreizleitlinie ist die Berücksichtigung von ESG- Faktoren (Umwelt, Soziales und Governance) und den damit verbundenen nicht-finanziellen Risiken bzw. ESG-Risiken sowie die Förderung der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele, im Sinne der Nachhaltigkeitsstrategie der Raiffeisenkasse. Zudem soll eine Sicherstellung der Gleichbehandlung aller Mitarbeiter (bspw. Gender pay gap) und eine geschlechtsneutrale Ausgestaltung der Vergütungs- und Anreizpolitik gewährleistet werden.

1.2. Anwendungsbereich

Ausgehend von der Zielsetzung richtet sich diese Leitlinie im Sinne des Titels IV, Kapitel 2 des Rundschreibens der Banca d'Italia Nr. 285 vom 17. Dezember 2013 in geltender Fassung an alle Mitglieder der Leitungs- und Kontrollorgane, Führungskräfte (dirigenti) sowie leitenden Angestellten (Quadri direttivi) und Angestellten der Raiffeisenkasse und ist für diese bindend.

1.3. Rechtsgrundlagen

Die Vorgaben zur Vergütungs- und Anreizleitlinie sind in Umsetzung der EU-Richtlinie CRD IV (Richtlinie des Europäischen Parlaments 2013/36/EU, abgeändert von der Richtlinie des Europäischen Parlaments 2019/878/EU, sog. CRD V) in der CRR und der EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik vom 02.07.2021 in den Aufsichtsbestimmungen für Banken (*Disposizioni di vigilanza per le banche*), Rundschreiben Nr. 285 vom 17.12.2013, Teil Eins, Titel IV, Kapitel 2, der Banca d'Italia geregelt.

Die 37. Aktualisierung dieses Rundschreibens vom 24.11.2021, welche die Bestimmungen zu den Vergütungsrichtlinien abgeändert hat, um die durch die CRD V (Richtlinie 2019/878/EU) eingeführten Neuerungen zu übernehmen, wird in der vorliegenden Vergütungs- und Anreizleitlinie berücksichtigt.

Außerdem finden auch die folgenden europäischen und nationalen Normen Anwendung:



- Überarbeitete Fassung der Leitlinien für solide Vergütungspolitik gemäß Richtlinie 2013/36/EU der Europäischen Bankenaufsicht (EBA) vom 02.07.2021 (EBA/GL/2021/04)
- Delegierte Verordnung der Europäischen Kommission Nr. 923/2021 vom 25.03.2021 (bzgl. der Identifikation der identifizierten MitarbeiterInnen)
- Delegierte Verordnung der Europäischen Kommission Nr. 527/2014
- Durchführungsverordnung Nr. 637/2021/EU
- Leitlinien der ESMA zu einigen Aspekten der MiFID II-Anforderungen an die Compliance-Funktion
- Gemeinsame Mitteilung der Banca d'Italia und der Consob vom 29.01.2014, die die Leitlinien der ESMA im Bereich Vergütungs- und Anreizleitlinie und –praxis aufnimmt
- Reglement der Consob zu den Vermittlern (Regolamento Intermediari) Nr. 20307 vom 15.02.2017
- Delegierte Verordnung (EU) 2017/565 vom 25. April 2016 (in der durch die Delegierte Verordnung Nr. 2021/1254 vom 21. April 2021 geänderten Fassung)
- Bankwesengesetz (GvD Nr. 385/1993): Artikel 53, Absatz 1, Buchstaben d) und d-bis), Artikel 67, Absatz 1, Buchstaben d) und e), Art. 120 septiesdecies und Art. 127.
- Verordnung (EU) Nr. 2019/2088 (SFDR)
- Nationaler Kollektivvertrag (N.A.K.V.) und Landesergänzungsvertrag (L.E.G.V.)
- Transparenzbestimmungen der Banca d'Italia, Sektion XI Trasparenza Bancaria, Art. 2 quater und 2 quater 1 *Politiche e prassi di remunerazione*.

Die Raiffeisenkasse ist dauerhaft bemüht, die Vergütungs- und Anreizleitlinie den sich ändernden Vorgaben anzupassen und entsprechend zu erneuern und zu aktualisieren.

Die Vergütungs- und Anreizleitlinie muss auch im Einklang mit dem genossenschaftlichen Charakter der Raiffeisenkasse und mit dem im Statut vorgesehenen Zweck stehen. Auch gilt es die Organisationsstruktur und das angewandte Organisationsmodell der Raiffeisenkasse zu berücksichtigen. Übergeordnetes Ziel ist jedoch die Sicherstellung einer umsichtigen und effizienten Unternehmensführung.

1.4. Zuständigkeiten

Die Hauptakteure beim Prozess zur Erstellung der Vergütungs- und Anreizleitlinie sind folgende:

- die Vollversammlung;
- der Verwaltungsrat;
- der Direktor;
- der für die Verwaltung des Personals zuständige Bereich;
- die Kontrollfunktionen (Risikomanagement, Compliance, Internal Audit).

Die Vollversammlung setzt zum einen die Vergütung, die Sitzungsgelder und die Spesenrückvergütung der von ihr ernannten Organe fest und zum anderen genehmigt sie *ex ante*:

- die Vergütungs- und Anreizleitlinie in Bezug auf die Mitglieder der Leitungs- und Kontrollorgane sowie der Mitarbeiter;
- eventuelle Vergütungen aufgrund von Finanzinstrumenten;
- die Kriterien zur Festsetzung der Entschädigung im Falle der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Amt.

Die Genehmigung der Vergütungs- und Anreizleitlinie von Seiten der Vollversammlung ist darauf ausgerichtet, eine umsichtige Bankführung sicherzustellen und den Kenntnisgrad und die Kontrolle der Mitglieder in Bezug auf die Gesamtkosten, die Begünstigungen und die Risiken der angewandten Vergütungs- und Anreizleitlinie



zu erhöhen. Auch soll damit eine geschlechterneutrale Vergütungspolitik und eine umfassende Gleichstellung des Personals sichergestellt werden.

Die Vollversammlung muss daher auch klar und vollständig über die Vergütungs- und Anreizleitlinie und die entsprechende Praxis informiert werden. Ihr müssen mindestens jene Informationen zur Verfügung gestellt werden, die in Abschnitt VI, Punkt 3 des Rundschreibens der Banca d'Italia Nr. 285, Teil Eins, Titel IV, Kapitel 2, angeführt sind. Zu diesem Zweck wird der Vollversammlung jährlich *ex post* eine Information über die Vergütungs- und Anreizleitlinie präsentiert, die die Befolgung der von der Vollversammlung genehmigten, Vergütungs- und Anreizleitlinie dokumentiert, sowie die ausbezahlten Vergütungen an die Leitungs- und Kontrollorgane und die Entlohnung der Mitarbeiter offenlegt. Zusätzlich wird der Vollversammlung das Ergebnis der Kontrolltätigkeit der Verantwortlichen des internen Kontrollsystems mitgeteilt.

Der Verwaltungsrat ist für die Ausarbeitung und Umsetzung der Vergütungs- und Anreizleitlinie zuständig. Zu diesem Zwecke erarbeitet er einen Vorschlag und unterbreitet diesen der Vollversammlung zur Genehmigung. Der Verwaltungsrat sorgt dabei dafür, dass die zuständigen Betriebsfunktionen (insbesondere: Risikomanagement, Compliance, Personalverwaltung) in den Prozess zur Definition der Vergütungs- und Anreizleitlinie in angemessener Weise eingebunden werden. Dabei muss sichergestellt werden, dass das unabhängige Urteilsvermögen jener Funktionen, die auch *ex post* Kontrollen durchführen müssen, bestehen bleibt. Der Verwaltungsrat stellt sicher, dass sich die Vergütungs- und Anreizleitlinie an die gesetzlichen, reglementarischen und statuarischen Bestimmungen hält, *eventuell* sowie auch an den Ethik – und Verhaltenskodex.

Die Vergütungs- und Anreizleitlinie und alle etwaigen Regelungen zum Vergütungssystem werden vom Verwaltungsrat jährlich auf ihre Angemessenheit und rechtliche Konformität hin überprüft. In diesem Zusammenhang definiert er jährlich die sog. Identifizierten Mitarbeiter und überprüft die Leitlinie in Bezug auf die Genderneutralität. Des Weiteren prüft der Verwaltungsrat jährlich auch den eventuellen Gender-pay-gap und setzt entsprechende Gegenmaßnahmen. Das Ergebnis der Prüfung wird im Sitzungsprotokoll festgehalten. Falls notwendig wird die vorliegende Vergütungs- und Anreizleitlinie angepasst. Es wird veranlasst, dass die gegenständliche Leitlinie hausintern veröffentlicht wird und einmal jährlich der Vollversammlung im Zuge der Stellungnahme über die Einhaltung der Vorgaben berichtet wird.

Der Verwaltungsrat sorgt schließlich für die korrekte Umsetzung der Vergütungs- und Anreizleitlinie und stellt sicher, dass diese ausreichend dokumentiert ist.

Der Direktor erarbeitet und unterbreitet dem Verwaltungsrat Vorschläge für eine allgemeine Leitlinie zur Entwicklung, Führung und Vergütung des Personals und sorgt dafür, dass die finanziellen Mittel, die für die Prämien und das Anreizsystem benötigt werden, bei der Jahres- und Mehrjahresplanung berücksichtigt werden.

Der für die Verwaltung des Personals zuständige Bereich bzw. die Funktion Human Resources/Personalverwaltung, erfasst und verarbeitet die Daten und Informationen, die für die Berechnung jener Indikatoren notwendig sind, die für die Ausschüttung etwaiger variabler Bestandteile ausschlaggebend sind (z.B. erzielte Ergebnisse, Deckungsbeiträge und Performance). Sie überwacht die Einhaltung der Bestimmungen des Nationalen Kollektivvertrages und des Landesergänzungsvertrages, sowie des betriebsbezogenen Projekts gemäß Art. 52 des Landesergänzungsvertrages vom 27.11.2020 und nimmt die Berechnungen der Ergebnisprämie für die Mitarbeiter vor und sorgt für deren Auszahlung.



Die Kontrollfunktionen überprüfen regelmäßig die Zusammensetzung des ESG-Indexes sowie allgemein die vorliegende Leitlinie auf eventuell notwendige Anpassungen. Die notwendigen Daten zur Berechnung des ESG-Indexes werden vom Innenbereich gesammelt und dem für die Verwaltung des Personals zuständigen Bereich weitergeleitet.

Der Innenbereich der Bank liefert die notwendigen Daten und Informationen, um die effektive Ergebnisprämie zu berechnen. Auch werden Daten vom RIPS für die Berechnung herangezogen. Als Basis dient jedoch immer das Betriebsergebnis.

Die Compliance-Funktion überprüft die Vergütungs- und Anreizleitlinie auf die Konformität mit den jeweils geltenden Gesetzen, Aufsichtsweisungen und anderen betriebsinternen Dokumenten. Im Besonderen achtet die Compliance darauf, dass das Vergütungssystem mit den Zielen der Vergütungs- und Anreizleitlinie, mit dem Statut, dem Ethikkodex oder anderen Wohlverhaltensregeln konform ist, um die Rechts- und Reputationsrisiken einzudämmen. Bei kollektivvertraglich vorgegebenen Prämiensystemen (betrieblicher Produktivitätswert - valore di produttività aziendale) wird deren Rechtskonformität als gegeben betrachtet. Diese Prüfung wird bei etwaigen Änderungen der gesetzlichen oder aufsichtsrechtlichen Vorgaben sowie im Falle von Änderungen der Beschlüsse durch die Gesellschaftsorgane wiederholt. Die Compliance berichtet über das Ergebnis ihrer Prüfung und über eventuell festgestellte Anomalien an die zuständigen Organe und Funktionen und schlägt die Ergreifung allfälliger Risikominderungsmaßnahmen vor.

Das Risikomanagement überprüft unter anderem den Prozess zur Identifizierung der Identifizierten Mitarbeiter (*personale più rilevante*), überprüft die Übereinstimmung der diesbezüglichen Entscheidungen mit der Risikosteuerung der Raiffeisenkasse und bewertet die Angemessenheit der Indikatoren und Parameter für die Bestimmung und Anerkennung der variablen Vergütung. Insbesondere überprüft das Risikomanagement auch die Übereinstimmung der Vergütungs- und Anreizleitlinie mit den Standards und den Vorgaben des Risk Appetite Framework (RAF). Das Risikomanagement berichtet über das Ergebnis seiner Prüfung und über eventuell festgestellte Anomalien an die zuständigen Organe und Funktionen und schlägt die Ergreifung allfälliger Korrekturmaßnahmen vor.

Das Internal Audit prüft zumindest jährlich die Übereinstimmung der Vergütungspraxis mit der genehmigten Vergütungs- und Anreizleitlinie und den einschlägigen Bestimmungen und Aufsichtsweisungen. Die Ergebnisse und eventuelle Anomalien werden den zuständigen Organen und Funktionen zwecks Ergreifung von allfälligen, für notwendig erachteten Korrekturmaßnahmen mitgeteilt. Das Internal Audit prüft zudem stichprobenweise die internen Konten zur Verwahrung und Verwaltung der Identifizierten Mitarbeiter.

Die Ergebnisse der durchgeführten Prüfungen und Kontrollen der Internen Kontrollfunktionen werden von der jeweiligen Kontrollfunktion dem Verwaltungsrat und dem Aufsichtsrat mitgeteilt, damit die entsprechenden Korrekturmaßnahmen getroffen werden können. Die Vollversammlung wird ebenfalls jährlich über das Ergebnis der Kontrolltätigkeit der Verantwortlichen des Internen Kontrollsystems informiert.

1.5. Referenzen

Die vorliegende Leitlinie wird durch verschiedene Dokumente, Leitlinien und Regelungen der Raiffeisenkasse flankiert, die ihrerseits die Vorgaben der europäischen Finanz- und Bankengesetzgebung berücksichtigen wie



beispielsweise der Ethikkodex oder die Leitlinie zu Interessenkonflikten mit nahestehenden Unternehmen und Personen sowie mit diesen verknüpften Personen.



2. Grundsätze

Die Raiffeisenkasse hat für das sog. „traditionelle“ System in der Unternehmensführung und –kontrolle optiert, mit Vollversammlung, Verwaltungsrat und Aufsichtsrat.

Unter Berücksichtigung der Größe und der operativen sowie organisatorischen Komplexität der Bank wird diese Form der Unternehmensführung für die effiziente Leitung der Bank als geeignet erachtet.

Die geltenden Bestimmungen sehen besondere Regeln für Identifizierte Mitarbeiter vor. Als Identifizierte Mitarbeiter werden solche Mitarbeiterkategorien bezeichnet, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Bank auswirkt und die unter Punkt 3.1 definiert werden.

Durch die Vergütungs- und Anreizleitlinie soll zudem Folgendes gefördert bzw. erreicht werden:

- Die engagierte Teilnahme der Verwaltungsräte, auch im Sinne der „fit & proper“-Bestimmungen und unter Gesichtspunkten der von ihnen aufzubringenden Zeit, bei Sicherstellung eines der Komplexität, der Tätigkeit und der Größe der Bank entsprechenden Grades an Professionalität;
- Die Erreichung der Unternehmensziele, sei es im Bereich der Geschäftsgebarung, des Risikos oder der Organisation sowie anderer quantitativer und qualitativer Ziele;
- Gewährleistung der langfristigen Strategien bzw. Interessen und Bedachtnahme, dass es nicht zu einer übermäßigen Risikobereitschaft kommt. Berücksichtigt werden auch die Strategien für die Überwachung und das Management notleidender Kredite;
- Rücksichtnahme auf die Kosten und auf die Höhe des Kapitals und der Liquidität, welche für die geplanten Aktivitäten erforderlich sind, und so strukturiert sind, dass die Anreize langfristig nicht einen Interessenskonflikt für die Raiffeisenkasse bedingen;
- Anwendung der aufsichtsrechtlichen Bestimmungen, die Bestimmung der Korrektheit und der Transparenz sowie der Abwehr der Geldwäsche Anwendung; für jene Mitarbeiter, welche Kontrollfunktionen innehaben und welche interne und externe Netzwerke pflegen;
- Die Schaffung des Anreizes, den kurz-, mittel- und langfristigen Interessen der Kunden auf eine faire Behandlung und auf eine dauernde Verbesserung der Qualität der Dienstleistung zu entsprechen;
- Die aktive Teilnahme der Mitarbeiter an der Erarbeitung der Vermögens-, Ertrags- sowie der Vertriebsziele, im Einklang mit den effektiven Kundenbedürfnissen;
- Die Anwerbung und das Halten von fähigen und qualifizierten Mitarbeitern; in dem sie angemessen entlohnt werden. Für die Feststellung der Angemessenheit wird auf einen branchenmäßigen und/oder externen Gehaltsvergleich zurückgegriffen. Die Bemessungen und Zusammensetzungen der Vergütungen und Entlohnungen werden, wie im konkreten Einzelfall genauer definiert:
 - eine Ausgewogenheit zwischen fixer und variabler Komponente;
 - variable Komponenten nur in jenem Ausmaß vorsehen, dass das Verhältnis zur fixen Komponente keinen Anreiz zu Verhaltensweisen bewirkt, die eine umsichtige Unternehmensführung gefährden;
 - leistungs- und erfolgsorientierte Elemente beinhalten, mit dem Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit der Raiffeisenkasse zu fördern und zu stärken
- Die Sicherstellung einer geschlechterneutralen Entlohnung in allen Bereichen;
- Die Berücksichtigung der ESG-Faktoren (Umwelt, Soziales und Governance) und der damit verbundenen nicht finanziellen Risiken bzw. ESG-Risiken;



- Die Förderung der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele im Sinne der Nachhaltigkeitsstrategie der Raiffeisenkasse.

Entlohnungs- oder Vergütungsbestandteile in Form von Finanzinstrumenten und/oder Aktienoptionen kommen nicht zur Anwendung.

2.1. Proportionalitätsprinzip

Aufgrund des im Teil I, Titel IV, Kapitel 2, Sektion I, Absatz 7 des Rundschreibens Nr. 285/2013 der Banca d'Italia verankerten Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit (Proportionalitätsprinzip) berücksichtigt die Raiffeisenkasse bei der Festlegung ihrer Vergütungspolitik das individuelle Risikoprofil, die Größe der Bank, die interne Organisation sowie die Art, den Umfang und die Komplexität der Geschäfte.

Die Raiffeisenkasse gilt als „kleines und nicht komplexes“ Institut, da die Summe ihrer Aktiva unter 5 Milliarden Euro liegt und aufgrund des Geschäftsmodells ein geringes Risikoprofil aufweist.

Folgende aufsichtsrechtliche Bestimmungen werden aufgrund der Anwendung des Proportionalitätsprinzips von der Raiffeisenkasse nicht angewendet:

- Aufteilung der variablen Vergütungskomponente auf Barmittel und Finanzinstrumente (Sektion III, Absatz 2.1, Punkt 3 des Rundschreibens 285/2013)
- Zurückbehaltung eines Teils der variablen Vergütung (Sektion III, Absatz 2.1, Punkt 4 des Rundschreibens 285/2013)
- Bestimmungen der Sektion III, Absatz 2.2.1 in Bezug auf die Modalitäten zur Erbringung von freiwilligen Pensionsleistungen für identifizierte Mitarbeiter

Zudem werden die betraglichen Grenzen der jährlichen variablen Vergütung der identifizierten Mitarbeiter in Höhe von 50.000 und einem Drittel der jährlichen Vergütung nicht erreicht, mit Ausnahme eventueller Austrittsanreize, sodass auch dies ein Grund für die Anwendung des Proportionalitätsprinzips ist.

2.2. Geschlechterneutrale Vergütungspolitik

Art. 157 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) sieht vor, dass jeder Mitgliedsstaat die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgeltes für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherstellt. Dies wurde sowohl von den Vorgaben der EBA als auch in der 37. Auflage des Rundschreibens Nr. 285/2013 der Banca d'Italia übernommen.

Im Sinne dieses grundlegenden Prinzips der Gleichbehandlung stellt die Raiffeisenkasse in ihrer Vergütungs- und Anreizleitlinie sicher, dass das Geschlecht der Mitarbeiter bei Ausübung derselben Tätigkeit die Vergütungen nicht beeinflusst. Davon betroffen sind jegliche Aspekte, welche mit der Vergütungspolitik zusammenhängen, wie beispielsweise die Gewährungs- und Auszahlungsbedingungen.

Die Raiffeisenkasse stellt sicher, dass bei Stellenausschreibungen und bei der Erstellung der Gehaltstabellen und bei den Berufsbildern die Kriterien so gestaltet werden, dass es zu keiner Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes kommt. Die zugrundeliegenden Kriterien sollten objektiver Natur sein und beispielsweise auf Bildungs- und Erfahrungsgrad basieren und die hierarchische Ebene, Verantwortung und die Vertragsart berücksichtigen.



Die Raiffeisenkasse setzt sich zum Ziel periodische Maßnahmen zu treffen, damit Nachteile, welche das weniger repräsentierte Geschlecht betreffen, beseitigt werden. Auch können bestimmte Förderungen wie beispielsweise gezielte Schulungen angeboten werden, um das weniger repräsentierte Geschlecht zu fördern. Um die Umsetzung der oben genannten Leitsätze sicherzustellen, muss der Verwaltungsrat jährlich den „gender pay gap“ der Bank analysieren. Dieser wird im Zuge der Vorbereitungen auf die jährliche Stellungnahme durchgeführt und an die Vollversammlung berichtet. Dabei muss eine Gegenüberstellung der Mittelwerte des Jahresbruttogehaltes/der Vergütung eines jeden Geschlechts mit getrennter Angabe der identifizierten Mitarbeiter und des übrigen Personals herangezogen und ein Vergleich gezogen werden. Diese Berechnung wird im Zuge der jährlichen Stellungnahme an die Vollversammlung berichtet. Die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates (organo con funzione di supervisione strategica e di gestione) sind davon auszuschließen, da für diese eine eigene Gegenüberstellung zu erfolgen hat. Werden aufgrund der Gegenüberstellung signifikante Unterschiede festgestellt, muss der Verwaltungsrat diese ausreichend begründen und eventuelle Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter in der Vergütung treffen.



3. Betroffene Rollen und Funktionen

3.1. Identifikation und Definition

Die Vergütungs- und Anreizleitlinie betrifft alle Mitglieder der Verwaltungs- und Kontrollorgane der Raiffeisenkasse, alle Führungskräfte, leitenden Angestellten und Angestellten sowie alle fortwährend freien Mitarbeiter.

Es wurden grundsätzlich zwei Kategorien identifiziert, für welche die Vergütungs- und Anreizleitlinie anwendbar ist:

- die Identifizierten Mitarbeiter (*personale più rilevante*): Als Identifizierte Mitarbeiter gelten jene Mitarbeiter und Mitglieder der Gesellschaftsorgane, deren Tätigkeit einen erheblichen Einfluss auf das Risikoprofil der Raiffeisenkasse hat oder haben kann
- das „andere Personal“

3.2. Identifizierte Mitarbeiter und Prozess zur Identifizierung

Im Sinne der Delegierten Verordnung (EU) 923/2021 der Kommission zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU führt der Verwaltungsrat jährlich eine Eigenanalyse zur Identifizierung der Identifizierten Mitarbeiter durch.

Der Verwaltungsrat hat dabei folgende Funktionen dieser Kategorie zugeordnet:

- die Mitglieder des Verwaltungsrates
- die Mitglieder des Aufsichtsrats
- der Direktor
- der Vizedirektor
- der Risikomanager
- der Compliance- Beauftragte
- der Antigeldwäsche-Beauftragte
- die internen Referenten für die ausgelagerten Kontrollfunktionen
- der Leiter der Kreditabteilung
- die Geschäftsstellenleiter
- der Leiter des Marktbereichs
- der Leiter des Innenbereichs

Bezogen auf diese identifizierten Mitarbeiter wird erhöhte Aufmerksamkeit darauf gelegt, dass das jeweils angewandte Vergütungssystem keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßiger bzw. überzogener Risiken aber auch zur Missachtung der legitimen Interessen der Kunden auf faire Behandlung beinhaltet. Für die identifizierten Mitarbeiter in einem lohnabhängigen Verhältnis legt die Bank erhöhte Aufmerksamkeit darauf, dass das angewandte Vergütungssystem keinerlei Anreize zum Eingehen unverhältnismäßiger bzw. überzogener Risiken aber auch zur Missachtung der legitimen Interessen der Kunden auf faire Behandlung beinhaltet.

Die Aufsichtsanweisungen legen in den Grundsätzen fest, dass bei den Identifizierten Mitarbeitern (*personale più rilevante*) ein Teil der variablen Vergütung zeitversetzt und ein Teil der variablen Vergütung in Form von Finanzinstrumenten ausgezahlt werden muss, um auch mittelfristig den eingegangenen Risiken Rechnung zu



tragen. Es wird festgehalten, dass sämtliche identifizierte Mitarbeiter unter den Entlohnungsschwellen liegen, welche die Aufsichtsbehörde als bedeutend definiert. Des Weiteren wird die Raiffeisenkasse den Banken „kleinerer Größe und Komplexität (banche di minori dimensioni o complessità operative)“ zugeordnet, demzufolge gilt diesbezüglich eine Ausnahmeregelung laut Titel IV, Kapitel 2, Punkt 7 des Rundschreibens 285/2013 der Banca d'Italia.

Bei der Identifizierung der identifizierten Mitarbeiter berücksichtigt der Verwaltungsrat unter anderem folgende Kriterien: die bekleidete Funktion, den Verantwortungsgrad, die Einstufung, die ausgeübte Tätigkeit, die übertragenen Vollmachten, die Gehaltshöhe.

Der Verwaltungsrat entscheidet nach Anhörung des Aufsichtsrates und unter Miteinbeziehung, gemäß vorhergehendem Punkt 1.4, der internen Kontrollfunktionen Compliance und Risikomanagement. Der Prozess zur Identifizierung der identifizierten Mitarbeiter, der Teil dieser Leitlinie ist, wird vom Verwaltungsrat jährlich auf seine Angemessenheit und Normenkonformität hin geprüft und gegebenenfalls angepasst. Das Ergebnis wird im Sitzungsprotokoll unter Angabe der entsprechenden Gründe, Daten und Funktionen festgehalten.

In jedem Fall wird durch die Deckelung der variablen Vergütung das für die identifizierten Mitarbeiter vorgesehene, aufsichtsrechtliche Verhältnis (ein Drittel) zwischen der definierten, variablen Vergütung und der fixen Komponente nicht überschritten



4. Vergütung der Verwalter

Die Vergütungsstruktur ist nach den genossenschaftlichen Grundsätzen der Gegenseitigkeit ohne Spekulationsabsicht und nach Maßgabe der Bestimmungen der Banca d'Italia ausgerichtet.

Die Vergütung für alle Mitglieder des Verwaltungsrates und des Vollzugsausschusses, sofern bestellt, einschließlich jener, denen besondere Aufgaben übertragen sind, besteht ausschließlich aus einer fixen Komponente. Es werden keinerlei variable Vergütungsbestandteile, Anreize oder andere Formen von Bonuszahlungen, die an die Betriebsergebnisse bzw. die Rentabilität gebunden sind, vorgesehen. Es werden keinerlei Anreize vorgesehen, die auf Finanzinstrumenten (z.B. „stock options“) beruhen. Es sind auch keine Amtsentschädigungen (z.B. „Goldene Fallschirme“) bei Austritt aus dem Amt vorgesehen. Ebenfalls werden keine Mandatsendeentschädigungen (Trattamento di fine mandato) gewährt.

Bei der Festlegung der Vergütung hält sich die Vollversammlung an die vom Koordinierungsrat des RIPS-Verbundes vorgeschlagenen Richtwerte laut beiliegender Tabelle (Anhang 2). Diese Tabelle enthält ausgehend von der Bilanzsumme vier Kategorien von Raiffeisenkassen und pro Kategorie Bandbreiten für die Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und des Vollzugsausschusses sowie jene an den Obmann/die Obfrau und den/die Obmannstellvertreter/ Obmannstellvertreterinnen sowie jene an die Mitglieder des Aufsichtsrates. Die Vollversammlung reiht die eigene Raiffeisenkasse in die zutreffende Kategorie und legt die Vergütung der Verwalter innerhalb der jeweiligen Bandbreite fest. Wechselt die Raiffeisenkasse in eine tiefere Kategorie wendet sie weiterhin die Bandbreiten der ursprünglichen Kategorie an.

Die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder, denen in Übereinstimmung mit dem Statut besondere Aufgaben übertragen werden – wie dem Obmann/der Obfrau und dem/n Obmannstellvertreter/n der/den Obmannstellvertreterin/nen – wird vom Verwaltungsrat nach Einholung der Stellungnahme des Aufsichtsrates im Sinne von Art. 2389 ZGB festgesetzt, wobei die oben beschriebenen Bandbreiten einzuhalten sind.

Bei der Festlegung der Vergütung durch die Vollversammlung bzw. durch den Verwaltungsrat werden jedenfalls die Größe der Raiffeisenkasse, die Komplexität des Amtes sowie die aufzuwendende Zeit und die jeweils übertragenen und wahrgenommenen Aufgaben und Verantwortungen berücksichtigt, die mit dem Amt verbunden sind. Auch kann die Vollversammlung für Verwaltungsratsmitglieder, welche im Zuge ihrer Tätigkeit eine zusätzliche Aufgabe wahrnehmen, wie beispielsweise das zuständige Verwaltungsratsmitglied im Bereich der Abwehr der Geldwäsche oder die unabhängigen Verwaltungsratsmitglieder, eine Erhöhung der Vergütung von bis zu 15% zuerkennen.

Im Rahmen der in der vorgenannten Tabelle angeführten Bandbreiten kann die Vollversammlung den Mitgliedern des Verwaltungsrates auch ein Sitzungsgeld pro Sitzung sowie ein Sitzungsgeld und eine Spesenrückvergütung für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und Klausurtagungen in bankrelevanten Materien zuerkennen. Den Mitgliedern des Verwaltungsrates und des Vollzugsausschusses wird außerdem die Rückvergütung der diesbezüglichen Fahrtkosten und generell der in Ausübung ihres Amtes bestrittenen Auslagen zuerkannt. Der Verwaltungsrat ist berechtigt, eine Unfallversicherung (wobei die Raiffeisenkasse nicht als Begünstigter aufscheinen kann) und eine Haftpflichtversicherung für die Mitglieder des Verwaltungsrates auf Kosten der Gesellschaft nach üblichen Kriterien abzuschließen.



5. Vergütung der Aufsichtsräte

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrates besteht ausschließlich aus einer fixen Komponente. Es werden keinerlei variable Vergütungsbestandteile, Anreize oder andere Formen von Bonuszahlungen, die an die Betriebsergebnisse bzw. die Rentabilität gebunden sind, vorgesehen. Es werden keinerlei Anreize vorgesehen, die auf Finanzinstrumenten (z.B. „stock options“) beruhen. Es sind auch keine Amtsentchädigungen (z.B. „Goldene Fallschirme“) bei Austritt aus dem Amt vorgesehen.

Bei der Festlegung der Vergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrates und die effektiven Mitglieder des Aufsichtsrates hält sich die Vollversammlung der Raiffeisenkasse an die Richtwerte laut der in Punkt 4 beschriebenen, beiliegenden Tabelle (Anhang 2). Nimmt der Aufsichtsrat auch die Funktion als Überwachungsorgan laut GvD Nr. 231/2001 wahr, so kann die dem einzelnen Mitglied des Aufsichtsrats zustehende Vergütung um bis zu 15 Prozent erhöht werden.

Bei der Festlegung der Vergütung durch die Vollversammlung werden jedenfalls die Größe der Raiffeisenkasse, die Komplexität des Amtes sowie die aufzuwendende Zeit und die jeweils übertragenen und wahrgenommenen Aufgaben und Verantwortungen berücksichtigt, die mit dem Amt verbunden sind. Wechselt die Raiffeisenkasse in eine tiefere Kategorie wendet sie weiterhin die Bandbreiten der ursprünglichen Kategorie an.

Im Rahmen, der in der vorgenannten Tabelle angeführten Bandbreiten kann die Vollversammlung den Mitgliedern des Aufsichtsrates auch ein Sitzungsgeld pro Sitzung des Aufsichtsrates, des Verwaltungsrates und des Vollzugausschusses sowie ein Sitzungsgeld und eine Spesenrückvergütung für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und Klausurtagungen in bankrelevanten Materien zuerkennen. Den Mitgliedern des Aufsichtsrates wird außerdem die Rückvergütung der diesbezüglichen Fahrtkosten und generell der in Ausübung ihres Amtes bestrittenen Auslagen zuerkannt. Der Verwaltungsrat ist berechtigt, eine Unfallversicherung und eine Haftpflichtversicherung zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrates auf Kosten der Gesellschaft nach üblichen Kriterien abzuschließen.



6. Vergütung der lohnabhängigen Mitarbeiter

In Übereinstimmung mit dem Statut, den Kompetenzregelungen und dem Kollektivvertrag sowie dem Landesergänzungsvertrag legt, im Rahmen der zugesprochenen Befugnisse, der Verwaltungsrat oder sofern vorgesehen der Vollzugsausschuss bzw. der Direktor (als Personalleiter laut kollektivvertraglicher Definition) die wirtschaftliche Behandlung der Mitarbeiter fest. Dabei gelten allgemeine Grundsätze zur Verhältnismäßigkeit, Proportionalität, Gleichbehandlung und Nachhaltigkeit. In Anwendung des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages für die Mitarbeiter der Genossenschaftsbanken, des Landesergänzungsvertrages und etwaiger Betriebsabkommen, werden die direkt oder indirekt erbrachten Leistungen der Mitarbeiter abgegolten. Mit jedem Mitarbeiter ist eine entsprechende schriftliche arbeitsvertragliche Vereinbarung abzuschließen. In dieser oder in den folgenden schriftlich abgefassten Änderungen oder Ergänzungen sind u.a. auch die wirtschaftlichen Bedingungen, die das lohnabhängige Arbeitsverhältnis regeln, detailliert festzuhalten, einschließlich etwaiger individueller Zuwendungen. Jede Änderung, Ergänzung oder Abschaffung hierzu ist schriftlich festzuhalten und zu dokumentieren.

6.1. Entlohnung der Führungskräfte (dirigenti), der leitenden Angestellten und Angestellten

Die Entlohnung der Führungskräfte (dirigenti), der leitenden Angestellten und Angestellten setzt sich - mit nachfolgenden Einschränkungen - aus einer fixen und einer variablen Komponente sowie, sofern vorgesehen, aus einer gelegentlichen Komponente zusammen. Das Verhältnis dieser Komponenten zueinander entspricht gemäß den Vorgaben der Banca d'Italia Kriterien der Vor- und Umsicht, um die Bank in Hinsicht auf das jeweilige Risikoprofil nicht zu gefährden.

Andere Vergütungsbestandteile, wie jene in Form von Finanzinstrumenten und/oder Aktienoptionen, sind nicht vorgesehen.

Auch ist nicht vorgesehen, lohnabhängige Mitarbeiter zusätzlich mit einer anderen Art von Rechtsverhältnis außer der lohnabhängigen Anstellung zu beschäftigen bzw. entsprechend zu entlohnen, mit Ausnahme der rechtlich vorgesehenen Möglichkeiten.

Die Vergütung der Mitarbeiter der internen Kontrollfunktionen wird nicht an den Erfolg der Tätigkeit gekoppelt, die von dieser überwacht wird.

Sämtliche Altersvorsorgeleistungen sind auf kollektivvertraglicher Basis entweder auf gesamtstaatlicher oder territorialer Ebene geregelt.

6.2. Kriterien

Kriterien für die Gestaltung der Entlohnung sind insbesondere:

- a) die Größenordnung der Bank
- b) das Organisationsmodell der Bank
- c) die Funktion des Stelleninhabers



- d) die Ausübung von Führungsaufgaben oder von Fachkoordination
- e) die fachliche und persönliche Qualifikation, das Bildungsniveau
- f) die einschlägige Erfahrung.

Die Bemessung der Entlohnung erfolgt in Anlehnung interner und externer Markt- und Branchenvergleiche, wobei die Datenquellen gesichert und nachvollziehbar sein müssen. Dabei wird darauf geachtet, dass die Entlohnung in einer Weise geschieht, dass fähige und qualifizierte Mitarbeiter angeworben und auch langfristig gehalten werden.

6.3. Fixe Komponente der Entlohnung

Die fixe Komponente der Entlohnung setzt sich aus den grundsätzlich in der Zeit beständig bleibenden kollektivvertraglich vereinbarten Komponenten des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages, des Landesergänzungsvertrages und aus jenen im individuellen Arbeitsvertrag als solche definierten Bestandteile zusammen; hierzu gehören:

- tabellarisches Gehalt;
- eventuelle Ersatzleistungen oder Zuwendungen, die dem Dienstalter entsprechen oder die Art und Weise betreffen, wie die Arbeitsleistung erbracht wird (z.B. Funktionszulagen), sofern sie von den kollektivvertraglichen Bestimmungen vorgesehen sind;
- andere in der Zeit gleichbleibende Zuwendungen, die in den kollektivvertraglichen Bestimmungen vorgesehen sind oder aus individuellen Vereinbarungen herrühren (z.B. übertarifliche Zahlungen, individuell vereinbarte Funktionszulagen);
- Sachentlohnungen, die den geltenden steuer- und beitragsrechtlichen Bestimmungen unterworfen sind und aus individuellen oder kollektivvertraglichen Vereinbarungen herrühren. Bei der Zuerkennung von Sachentlohnungen auf individueller Basis, ist die Sorgfalt des guten Familienvaters anzuwenden.

Änderungen der fixen Komponente passieren in Folge von kollektivvertraglichen Anpassungen oder Beschlüssen der zuständigen Gesellschaftsorgane durch Anpassung des tabellarischen Gehaltes, von Ersatzleistungen oder Zuwendungen, geldwert zu erfassenden Sachentlohnungen, Übertarifen oder Einstufungsänderungen bzw. Änderungen der Berufsbilder.

Einstufungsänderungen oder Änderungen der Berufsbilder werden in Hinsicht auf die besetzte oder zu besetzende Stelle innerhalb der Aufbauorganisation, den diesbezüglichen Verantwortungen und der erbrachten Leistungen vom befugten Organ vorgenommen.

Übertarifliche Zahlungen, sofern sie nicht direkt mit spezifisch definierten Leistungen verbunden sind, werden als auffangbar definiert.

6.4. Variable Komponente der Entlohnung

Die variable Komponente der Mitarbeiter, die unter Anwendung des NAKV für Genossenschaftsbanken beschäftigt werden, setzt sich zusammen:

- a) aus dem kollektivvertraglich vorgesehenen Bestandteil bestehend aus der diesbezüglichen jeweils geltenden Regelung im gesamtstaatlichen Kollektivvertrag (1. Ebene)

und



- b) den Bestimmungen im jeweils geltenden Landesergänzungsvertrag (2. Ebene). Letzterer räumt derzeit den einzelnen Raiffeisenkassen unter anderem auch die Möglichkeit ein, Prämienprojekte mit betriebsbezogenen Zielen auszuarbeiten und nach positivem Gutachten der Sozialpartner in den Landesergänzungsvertrag als ergänzenden Bestandteil zu integrieren. Die Kriterien zur Festlegung der entsprechenden Ziele und Plandaten, basieren auf den jeweils kollektivvertraglich vereinbarten Kennzahlen (NAKV vom 9. Jänner 2019 und LEGV vom 27. November 2020 für die Mitarbeiter sowie LEGV vom 7. Dezember 2012 für die Führungskräfte/dirigenti).

Die kollektivvertragliche Prämie wird zwar nach bestimmten bewegungsstrategischen und betrieblichen Parametern berechnet, ist aber von der Leistung des Einzelnen abgekoppelt und spiegelt ein Gesamtergebnis der Raiffeisenkasse wider. Es liegt nicht in der Entscheidungsbefugnis und Möglichkeit der Raiffeisenkasse die normativen Rahmenbedingungen abzuändern, ohne gleichzeitig arbeitsrechtliche und gewerkschaftliche Konflikte zu riskieren.

Zudem gewährt ein vorgesehene Betragslimit als Prämienhöchstgrenze, dass die Raiffeisenkasse den Anforderungen der Aufsichtsbehörde gerecht wird und sich innerhalb der aufsichtsrechtlichen Grenzen bewegen kann. Der Kollektivvertrag gibt einen definierten Auszahlungszeitpunkt vor.

Aus den oben angeführten Gründen werden die Verantwortlichen sowie die Mitarbeiter der Internen Kontrollfunktionen bei der Berechnung und Auszahlung der variablen Vergütung gleich behandelt wie alle anderen Mitarbeiter.

Die betriebsbezogenen Projekte werden von den Sozialpartnern auf Landesebene, welche die jeweiligen kollektivvertraglichen Bestimmungen unterzeichnet haben, gutgeheißen, um die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme sämtlicher steuerrechtlichen und beitragsrechtlichen Vergünstigungen zu erfüllen, dabei gelten die Kriterien und Bestimmungen wie sie vom Gesetzgeber und der Agentur der Einnahmen definiert sind (ex multis: Rundschreiben Nr. 5/2018).

Obige kollektivvertragliche Prämie wird zwar nach bewegungsstrategischen und betrieblichen Indikatoren berechnet, ist aber aufgrund der oben beschriebenen Definition und der eingeschränkten Betragshöhe für jeden Mitarbeiter nicht den zusätzlichen Auflagen der aufsichtsrechtlichen Bestimmungen für finanzielle Anreizsysteme unterworfen

Gemäß Anlage 2 zum LEGV vom 27. November 2020 (Ergebnisprämie) entspricht die Ergebnisprämie (bzw. vom NAKV neu definierter betrieblicher Produktionswert) den Anforderungen laut Art. 1 Abs. 182, 186, 187, 188, 189, 190 und 191 des Gesetzes Nr. 208 vom 28.12.2015 und Dekret des Arbeitsministeriums vom 25.03.2016 für die Anwendung der Ersatzsteuer anstelle der progressiven Einkommensbesteuerung. Sollte das jeweilige Unternehmen im Bezugsjahr ein negatives Bilanzergebnis aufweisen, kommt keine Ergebnisprämie zur Auszahlung. Die Ergebnisprämie setzt zum einen auf bewegungsstrategische Ziele, bezogen auf die Erreichung definierter Kennzahlen aufbauend auf dem Scoring Modell des Raiffeisen IPS Genossenschaft (RIPS), und zum anderen auf betriebsintern definierte Ziele. Die Regelung gilt für die Hilfsangestellten, Angestellten und leitenden Angestellten, wobei für die Führungskräfte auf die entsprechende kollektivvertragliche Vereinbarung auf Landesebene vom 22.11.2012 und nachfolgende Änderungen verwiesen wird.

Es werden folgende Kriterien für bewegungsstrategische Ziele ausgewählt, die aus dem Scoring-Modell des RIPS stammen, und zwar in den nachstehenden Bereichen:

- 1) Eigenmittel --> Gewichtung 40% - zusammengesetzt aus a) Common equity tier 1 ratio (CET1-ratio) + b) Free capital ratio



- 2) Kreditqualität --> Gewichtung 30% - zusammengesetzt aus a) Delta NPL im Vergleich zum Vorjahr bzgl. zahlungsfähige Kunden bei der fristgerechten Rückzahlung des Kredits (clientela in bonis) + b) NPL ratio + c) NPL Coverage ratio + d) Texas ratio
- 3) Rentabilität/Wirtschaftlichkeit --> Gewichtung 30%

Ein betriebsbezogenes Projekt hält sich an folgende Grundsätze:

- die Kriterien zur Ermittlung der Ergebnisprämie tragen dem Geschäftsverlauf und den eingegangenen Risiken Rechnung;
- der Zielerreichungsgrad, der das Ausmaß einer Ausschüttung der Ergebnisprämie bewirkt, und dessen etwaige Abweichungsstufen, werden im Detail im betriebsbezogenen Projekt festgelegt;
- der Berechnungszeitraum der kollektivvertraglichen Ergebnisprämie wird von der jeweiligen kollektivvertraglichen Bestimmung geregelt und der Auszahlungstermin der Prämie liegt zeitnahe an der offiziellen Ergebnisermittlung;
- die Prämienverteilung erfolgt nach den kollektivvertraglich definierten Kriterien, wobei das Höchstausmaß der Prämie das kollektivvertragliche Höchstausmaß (2,5 Bruttogehälter im Sinne des Punktes 6.2 der Anlage 2 zum LEGV vom 27. November 2020 (Ergebnisprämie) in jedem Fall nicht übersteigt;
- im Falle eines negativen Bilanzergebnisses werden die Banken gemäß gesamtstaatlichem Kollektivvertrag keinerlei entsprechende Prämie auszahlen.

Zudem kann das betriebsbezogene Projekt Nachhaltigkeitsindexe (sog. ESG-Index) einführen, wie sie von der EU-Verordnung über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor Nr. 2088/2019 (Sustainable Finance Disclosure Regulation, kurz SFDR) vorgesehen sind. Sollte die Raiffeisenkasse keine solchen Nachhaltigkeitskriterien für die Prämiengestaltung regeln, wird ein Zusatzplan zum Thema Nachhaltigkeit erstellt.

Die Berechnung der Ergebnisprämie erfolgt auf der Basis des RLG (risultato lordo di gestione) laut Anhang A der gewerkschaftlichen Vereinbarung vom 21.05.2019.

Der somit ermittelte Prämientopf wird zu 60% den Zielen auf Betriebsebene und zu 40% den bewegungsstrategischen Zielen zugeordnet.

Werden die beschriebenen Ziele nicht erfüllt, kommt nur das kollektivvertraglich vorgesehene Minimum laut Buchstabe a der vorliegenden Regelung (zurzeit Euro 350,00 brutto) zur Anwendung.

Für Führungskräfte (dirigenti) die unter Anwendung des NAKV der Führungskräfte in Genossenschaftsbanken beschäftigt werden, greift die Prämienregelung laut Art. 11 des LEGV vom 7.12.2012. Buchstabe A des genannten Kollektivvertrages. Letzterer sieht eine Prämienauszahlung vor, die unter Anwendung der Kriterien laut Buchstabe b der vorliegenden Regelung erfolgen muss. Art. 11, Buchstabe B des LEGV vom 7.12.2012 sowie Buchstabe C ermöglichen eine individuelle Prämienauszahlung, welche dennoch ausschließlich dann zur Anwendung kommt, wenn die Voraussetzungen zur Auszahlung des betrieblichen Produktionswertes (valore di produttività aziendale laut NAKV für Genossenschaftsbanken) erfüllt sind und im Rahmen der dafür festgelegten individuellen Limits zugestanden wird (per Analogie bei maximal 2,5 Bruttogehälter).



Weitere variable Vergütungselemente für Mitarbeiter, die laut NAKV für Genossenschaftsbanken oder laut NAKV für Führungskräfte für Genossenschaftsbanken beschäftigt sind, bestehen:

- c) aus sonstigen monetären oder nicht monetären Anreizen, die darauf abzielen besondere auch Anlassbezogene, über das Durchschnittsmaß hinausgehende Leistungen/Erfolge auf individueller oder auf Mitarbeitergruppenbasis zu entlohnen, so z.B. Erwirtschaftung von Deckungsbeiträgen, Übererfüllung von Ertrag- und Projektzielen zum Vorteil der Bank, besondere Einsatzbereitschaft und Verfügbarkeit, entscheidender Beitrag bei außergewöhnlichen Projekten, bei der Entwicklung neuer Prozeduren oder bei der Erschließung neuer Geschäftsfelder;

Die variable Komponente (a+b+c) darf insgesamt 25 Prozent, einschließlich der Ergebnisprämie bzw. des variablen Produktionswertes, die für diesen Zweck mitberücksichtigt wird, des jeweiligen fixen Bestandteiles auf Jahresbasis nicht überschreiten. Die Summe der ausgeschütteten Prämien, mit Ausnahme der Austrittsanreize laut Punkt 6.7, darf auf jeden Fall nicht mehr als 50.000,00 Euro brutto pro Person und pro Jahr betragen.

Für die gegebenenfalls zugestandenen Prämien laut Art. 11, Buchstabe B und C des LEGV für Führungskräfte vom 7.12.2012, Buchstabe c) und d) der vorliegenden Regelung, werden die unten angeführten Kriterien für die individuelle Zuweisung berücksichtigt

Sofern erheblich zu einem schwachen oder negativen Finanzergebnis beigetragen wurde, und in Fällen von Betrug oder eines anderen vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verhaltens, die zu erheblichen Verlusten geführt haben, wird keine Prämie zugestanden.

Für die Bewertung gelten folgende Kriterien:

- nachweisliches Fehlverhalten oder schwerwiegender Fehler (Nichteinhaltung des Disziplinarmaßnahmenkodex, des Ethikkodex, des Modells 231/01 sowie der betriebsinternen Vorschriften, insbesondere mit Bezug auf Risiken). Ist eine Disziplinarmaßnahme lt. Art. 7 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 gemäß ausgehängtem Disziplinarmaßnahmenkatalog eingeleitet worden, die mit einer Disziplinarmaßnahme ab einer Suspendierung endet, wird jedenfalls keine Prämie ausbezahlt.
- Feststellung eines signifikanten Rückgangs der Finanzleistung der Raiffeisenkasse, die einen maßgeblichen Verlust für die Bank oder die Kunden bedingt haben: Es erfolgt keine Auszahlung, außer wenn die Bank die festgesetzten Leistungsziele erreicht oder wenn derartige Konsequenzen dort wo sie festgelegt sind explizit vorgesehen sind oder wenn es schließlich vorsätzliche oder grobfahrlässige Handlungen zu Lasten der Bank gegeben hat;
- etwaige aufsichtsrechtliche Sanktionen, wenn das schuldhafte Verhalten des Mitarbeiters zu der Sanktion beigetragen hat.
- Darüber hinaus erfolgt keine Auszahlung, wenn die Bank die festgesetzten Leistungsziele, wie nachfolgend definiert, nicht erreicht oder wenn derartige Konsequenzen dort explizit vorgesehen sind oder wenn es schließlich vorsätzliche oder grobfahrlässige Handlungen zu Lasten der Bank gegeben hat (Malus Szenario);
- Wurde die Prämie bereits ausgezahlt, sobald die Raiffeisenkasse Kenntnis über einen der oben genannten Sachverhalte erlangt, dann behält sich der Verwaltungsrat das Recht vor, die Rückzahlung der Prämie vom betroffenen Mitarbeiter zu verlangen (Claw Back-Szenario). Entsprechende Vereinbarungen sind zu treffen und eine Rückforderung muss für eine Dauer von 5 Jahren ab Zahlung möglich sein.

Um den verschiedenen mit der Banktätigkeit verbunden gegenwärtigen und zukünftigen Risiken umfänglich Rechnung zu tragen und um auch jene Risiken zu berücksichtigen, welche nicht bei der Berechnung der



Grundlage einfließen, wird die Auszahlung der bestimmaren Prämien zusätzlich an die Einhaltung der Risikotragfähigkeitsschwelle zur Gesamtkapitalquote (TCR) und der Liquiditätskennzahlen LCR und NSFR – wie diese im *Risk Appetite Framework* (RAF) der Raiffeisenkasse definiert sind – geknüpft.

Bei Überschreitung der diesen Indikatoren zugeordneten Sanierungsschwellen (recovery trigger) sollte die Auszahlung der Prämie an folgende Voraussetzungen geknüpft werden:

- das Risikomanagement hat mittels einer spezifischen Risikoanalyse festgestellt, dass keine, die Existenz der Bank bedrohende Situation vorliegt;
- im Maßnahmenplan, welcher bei Überschreitungen der Sanierungsschwelle obligatorisch erstellt, vom Verwaltungsrat beschlossen und der IPS Gen. sowie der Banca d'Italia zu übermitteln ist, wird - unter Anführung der entsprechenden Gründe - festgehalten, dass die Prämie zur Auszahlung gelangen soll.

Bei Erreichung der *Recovery Trigger* zu den genannten Kennzahlen kann der Verwaltungsrat in für die Existenz der Raiffeisenkasse bedrohlichen Fällen die Nicht-Auszahlung der Ergebnisprämie an die Mitarbeiter beschließen.

Damit eine Auszahlung sowohl einer gelegentlichen, wirtschaftlichen Zuwendung laut Buchstabe c) und d) als auch von Zahlungen im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens laut Ziffer 6.7 erfolgen kann, müssen diese entsprechend begründet und an folgende Indikatoren geknüpft sein: i) Performance, abzüglich der Risiken, und individuelles Verhalten, ii) Performance, abzüglich der Risiken, Bankenvermögen und Bankenliquidität, wobei zum Auszahlungsmoment die Raiffeisenkasse die angemessene Anwendung der obgenannten Indikatoren überprüft. Dabei gilt in jedem Fall, dass diese im Einklang mit dem Risk Appetite Framework (RAF) der Bank stehen.

Es müssen somit folgende Voraussetzungen gegeben sein, damit eine Auszahlung überhaupt erfolgen kann. Zudem gelten in jedem Fall die obgenannten Regeln zum „malus“ und claw back“:

Zugangskriterien (*entry gates*)

Die Erfüllung sämtlicher nachfolgender Kennzahlen zum Bilanzstichtag ist Zugangsvoraussetzung. Wird eine der nachfolgenden Kennzahlen nicht erreicht, so besteht kein Anspruch.

- Rentabilität: Jahresergebnis nach Steuern (G&V Posten 300) > 0
- Governance: Keine Sanktionen von Seiten der Aufsichtsbehörde

Höhe

Die Höhe des auszahlbaren Betrags richtet sich schließlich an die Erreichung der im betriebsinternen Projekt zur Ergebnisprämie definierten Ziele der Bank. Wie von den Aufsichtsweisungen (Rundschreiben 285/2013, Erster Teil, Titel IV, Kapitel 2, Sektion I – Überschrift 7) vorgesehen, gelten die genannten Detailregeln für eine ausgewogene Verteilung der variablen Komponente, für eine zeitverzögerte Auszahlung sowie im Zusammenhang mit Pensionszahlungen im Ermessensspielraum der Bank für die identifizierten Mitarbeiter, deren jährliche variable Vergütung 50.000 Euro nicht übersteigt und nicht mehr als ein Drittel der gesamten jährlichen Vergütung ausmacht.

6.5. ESG-Kriterien zur Minimierung von Nachhaltigkeitsrisiken



Im Sinne des Artikels 5 der EU-Verordnung über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor Nr. 2088/2019 (Sustainable Finance Disclosure Regulation, kurz SFDR) berücksichtigt die Raiffeisenkasse, im Rahmen ihrer Vergütungs- und Anreizleitlinie, die Nachhaltigkeitsrisiken. Nach den Vorgaben der SFDR unterscheidet die Raiffeisenkasse hier nach Nachhaltigkeitsrisiken, die sie selbst als Einheit treffen können und Nachhaltigkeitsrisiken, die die Stakeholder, einschließlich Mandatäre und Mitarbeiter, treffen können.

Sollten bestimmte Zielgrößen im Rahmen der Minimierung von Nachhaltigkeitsrisiken erreicht werden, so kann den Mitarbeitern eine Prämie als variable Entlohnung für die Erreichung dieser Grenzwerte ausgezahlt werden. Diese Ziele weisen qualitative Merkmale auf, sind Teil jener, die im Rahmen des betriebsbezogenen Projekts auf Betriebsebene festgelegt werden, und tragen mit einer Gewichtung von bis zu 25% zur Erreichung der Ziele auf Betriebsebene bei. Der gesamtbetriebliche qualitative Zielwert, den es für die Auszahlung dieser Prämie zu erreichen gilt, ist ein Nachhaltigkeitsindex (ESG-Index) von 1 („sehr nachhaltig“). Der ESG-Index fußt auf den drei ESG-Faktoren, also (i) Environmental/Umwelt – nachhaltiges Management der Umweltauswirkungen, (ii) Social/Soziales - Wertschätzung der Mitarbeiter und (iii) Governance/Unternehmensführung – verantwortungsvolle Bank“. Das ESG-Modell sieht pro ESG-Faktor mindestens einen Indikator/KPIs vor.

Die Raiffeisenkasse sieht vermehrte Anreize in der Vergütungs- und Anreizleitlinie vor, damit die Nachhaltigkeitsrisiken möglichst frühzeitig erkannt werden können und darauf reagiert werden kann.

Auch sieht es die Raiffeisenkasse als zweckdienlich an, über Vergütungsanreize die Mitarbeiter zu animieren, die Nachhaltigkeitsrisiken abzuschätzen und ihnen mit Vorbeugungsmaßnahmen zu begegnen.

In der vorliegenden Vergütungs- und Anreizleitlinie werden Anreize für alle „anderen“ Mitarbeiter (nicht identifizierte Mitarbeiter) geschaffen, sich zu ESG-Themen stets weiterzubilden und vermehrte Sensibilität zu diesem Thema anzueignen. Es werden Anreize geschaffen, um dadurch den anstehenden Klimarisiken bzw. der Umweltverschmutzung zu begegnen.

Hinsichtlich der Nachhaltigkeitsrisiken, die Kunden und Anleger der Raiffeisenkasse betreffen, ist die Bank dabei, diese in den Anlage- und Portfolioverwaltungsprozess einzubauen, und die Kundenberater dazu anzuregen, den Kunden möglichst nachhaltige Anlageprodukte anzuraten bzw. die Portfolioberatungen mit nachhaltigen Anlageprodukten zu versehen.

Die Raiffeisenkasse sieht derzeit aber, angesichts der noch auszuformenden Prozesse, von den entsprechenden Anreizen in der Vergütungsleitlinie, um nachhaltige Produkte vermehrt den Kunden anzubieten oder zu empfehlen, für die Mitarbeiter im Kundenkontakt ab.

6.6. Sachentlohnungen und Welfare

Als Entlohnungselemente gelten Sachentlohnungen und Welfareleistungen. Die Sachentlohnungen werden grundsätzlich homogenen Mitarbeiterkategorien zur Verfügung gestellt (z.B.: Gesundheitsvorsorge, Zusatzrente) und/oder nach betriebsinternen Regelungen (z.B. Firmenfahrzeuge). Die somit beschriebenen Sachentlohnungen gelten als fixer Bestandteil der Entlohnung außer es handelt sich um individuelle Zuweisungen außerhalb der betrieblichen Standards (dennoch im Rahmen der diesbezüglichen normativen Einschränkungen). Im Falle dieser individuellen Zuweisungen, gelten sie als variable Vergütung.

Die Entlohnung kann zudem Welfarepläne vorsehen, die sowohl kollektivvertraglich als auch auf Betriebsebene, auch für Führungskräfte (Dirigenti), definiert werden. Diese Pläne, die an die Allgemeinheit der Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterkategorien und deren Familienangehörigen gerichtet sind, umfassen Leistungen im Bereich



Gesundheit/Freizeit/Vor- und Fürsorge/usw. im Einklang mit den rechtlich definierten Möglichkeiten. Gemäß den normativen Bestimmungen, können Welfareleistungen eine Auszahlungsform der kollektivvertraglich und betrieblich definierten Prämie laut Ziffer 6.4, Buchstabe a) und b) bilden. Die unterschiedlichen Welfareleistungen bilden eine fixe bzw. variable Vergütung, in Kohärenz zur Gehaltsstruktur, aus welcher sie entstehen.

6.7. Bezüge von Dritten

Unbeschadet der kollektivvertraglichen Regelungen muss der Mitarbeiter vor Übernahme einer Aufgabe in einer anderen Gesellschaft oder in einem Verein, die einen bedeutenden Zeitaufwand mit sich bringt und somit für den Arbeitgeber potentiell negative Auswirkungen haben könnte, eine entsprechende Ermächtigung bzw. Beauftragung beim Verwaltungsrat der Bank beantragen/erhalten, wobei der Verwaltungsrat die grundsätzliche Vereinbarkeit, den zeitlichen Aufwand und das Bestehen von etwaigen Interessenkonflikten überprüft. Erhalten Mitarbeiter in Folge Bezüge von Dritten, so ist die entsprechende Berechtigung hierzu mit der Offenbarungsverpflichtung laut gesamtstaatlichen Kollektivvertrags abzustimmen.

6.8. Vertragsendeentschädigungen

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommen, außer in begründeten und im Interesse der Bank liegenden Ausnahmefällen (z.B. geförderte Austritte oder Zahlungen im Zuge von Vergleichen), alleinig gesetzliche und kollektivvertragliche Bestimmungen in Anwendung. Solche Zahlungen spiegeln den langfristigen Erfolg wider und sind so gestaltet, dass sie den Misserfolg nicht belohnen bzw. dass sie im Interesse der Bank keinen finanziellen Anreiz zum vorzeitigen Ausstieg des Mitarbeiters bilden. Die Zahlung einer regulären Vergütung für die Dauer einer Kündigungsfrist, wird nicht als Abfindung betrachtet, genauso wenig wie die Abfindung für die Einhaltung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes, wenn deren Höhe den branchen- und ortsüblichen Entschädigungen entspricht und entsprechend begründet wird. Auch die Entschädigung im Ausmaß der Entlohnung für die Restdauer eines Arbeitsvertrages auf Zeit im Falle einer vorzeitigen Auflösung von Arbeitgeberseite (Ante Tempus) in Ermangelung der Gründe laut Art. 2119 ZGB gilt nicht als Abfindung (Trib. Roma, 28 settembre 2020, n. 4817).

Unbeschadet bleiben auch Zahlungen, die in Folge von Gerichtsurteilen, Schiedssprüchen oder Vergleichen, auch aufgrund einer Schadensersatzforderung, jeglicher Art gemäß Art. 409 und folgende ZPO zu leisten sind. Abfindungszahlungen, die im Zusammenhang mit der vorzeitigen Vertragsauflösung bzw. des Rücktritts von einer identifizierten Mitarbeiterposition zugestanden werden (sog. Goldene Fallschirme bzw. *golden parachute*), sofern sie nicht in eine der obgenannten Hypothesen fallen, oder gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Bestimmungen berücksichtigen müssen, werden unter Anwendung folgender Kriterien vorgesehen: Die Zahlungen überschreiten die Grenze von zwei Bruttomonatsgehältern (zusätzlich des Anteils des Zusatzmonatsgehaltes, aber ohne Berücksichtigung von Prämien – fixe Komponente der Entlohnung) multipliziert mit der Anzahl der insgesamt in der Bank geleisteten Dienstjahren (Dienstjahre in Summe auch mehrerer Verträge) nicht. Es liegt im Ermessen des Verwaltungsrates diese Summe je nach Sachlage und Risikoeinschätzung bis zur Hälfte zu reduzieren oder bis zum Doppelten zu erhöhen. Diese Entscheidung ist von der Leistung des betroffenen Mitarbeiters im Laufe seines beruflichen Werdegangs und von den vonseiten der Raiffeisenkasse mit der Zahlung eingegangenen Risiken abhängig, Ebenso werden bei derartigen



Zugeständnissen Bemessungskriterien herangezogen (festgesetzte Leistungsziele), sowie die für die Auszahlung der obgenannten Zahlungen vorgesehenen Kriterien für „malus“ und claw back“.

Die Höchstgrenze liegt jedenfalls bei 36 Bruttomonatsgehältern (zusätzlich der Anteile an Zusatzmonatsgehältern, aber ohne Berücksichtigung von Prämien – fixe Komponente der Entlohnung). Bei Überschreitung eines Wertes von über 50.000,00 € erfolgt die Zahlung in mindestens 2 Raten, wobei die zweite jedenfalls nicht früher als nach 1 Jahr ab getroffener Vereinbarung gezahlt wird.

6.9. Vorruhestandsregelung

Etwasige Vorruhestandsregelungen werden im Rahmen der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmung durchgeführt.

6.10. Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen für frühere Beschäftigungsverhältnisse und garantierte variable Vergütung (Willkommensbonus) und Retentionbonus

Unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktentwicklungen und der notwendigen Personalanforderungen, können im Falle einer Aufnahme von Mitarbeitern, die dadurch ein bestehendes Arbeitsverhältnis auflösen, eventuelle mit dieser Auflösung zusammenhängende Ansprüche an den früheren Arbeitgeber, wie nicht eingehaltene Kündigungsfristen oder eines vertraglich definierten Mindestverbleibs (patto di stabilità) übernommen werden.

Weitere Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen für frühere Beschäftigungsverhältnisse sind grundsätzlich nicht vorgesehen und zählen, sofern ausnahmsweise gewährt, zum variablen Entlohnungsbestandteil, sodass hierfür alle Anforderungen an eine variable Vergütung gelten.

Es besteht die Möglichkeit zur Auszahlung eines einmaligen Willkommensbonus, der innerhalb vom ersten Beschäftigungsjahr je nach Sachlage und Risikoeinschätzung der Raiffeisenkasse definiert werden kann und als einmalige Zahlung erfolgen muss. Unter Anwendung dieser Kriterien sind diese Bonusse, die maximal 2 Monatsgehälter betragen dürfen, von der Anwendung der Kriterien zur variablen Vergütung ausgeschlossen.

Für jene Mitarbeiter, die zur Aufnahme neuer Mitarbeiter beitragen, kann eine Zahlung pro Neuaufnahme im Ausmaß von maximal 150 % ihres Bruttomonatsgehaltes erfolgen. Die Zahlung wird erst nach Ablauf eines Beschäftigungsjahres nach positiver Bewertung der Aufnahme durchgeführt. Die Zahlung steht pro Neueinstellung zu, bei einem Maximalwert von 10.000,00 € pro Kalenderjahr und ist innerhalb dieser Werte von der Anwendung der Kriterien zur variablen Vergütung ausgeschlossen.

Einmalig und ausschließlich nach einer gründlichen Risikobewertung eines Austrittes, kann mit Angabe einer entsprechenden Begründung und bis zu einer vorab definierten Fälligkeit (z.B. Umstrukturierung, außerordentliche Prozesse, usw.) eine Vergütung für den Verbleib von Mitarbeitern ausbezahlt werden (Retention Bonus).



7. Entlohnung der Mitarbeiter, die in keinem lohnabhängigen Arbeitsverhältnis stehen

7.1. Finanz-, Anlage- und Kreditvermittler sowie Versicherungs-agenten

Die Zusammenarbeit mit freischaffenden Finanz-, Anlage- und Kreditvermittlern, sowie Versicherungsagenten, die in keinem lohnabhängigen Arbeitsverhältnis stehen, ist prinzipiell ausgeschlossen.

7.2. Freiberufliche Zusammenarbeit und Beauftragung

Die Vergabe von Aufträgen an Freiberufler und freie Mitarbeiter sollte nur im Rahmen begründeter Notwendigkeiten erfolgen. Dabei sind die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit, Kompetenz und Transparenz zu beachten. Die Vergütung ist ausschließlich fixer Art. Jegliche Art von variabler Vergütung, wie Bonuszahlungen, die an das Betriebsergebnis gebunden sind, sowie Vergütungen, die auf Finanzinstrumenten basieren, sind den aufsichtsrechtlichen Bestimmungen unterworfen. Alle Entgelte sind, auch unter Berücksichtigung der Marktbedingungen und der zur Anwendung kommenden gesetzlichen Bestimmungen (z.B. Tarifordnung bei eingetragenen Freiberuflern), entsprechend dokumentiert und in jedem Fall an der effektiv geleisteten Arbeit bemessen.



8. Information an die Vollversammlung

Der Vollversammlung müssen laut Aufsichtsanweisungen für die Banken (Rundschreiben Nr. 285 vom 17.12.2013, Titel IV, Kapitel 2) alle in Art. 450 der Verordnung EU Nr. 575/2013 (sog. CRR) genannten Informationen zu den angewandten Vergütungs- und Anreizsystemen geliefert werden. Dies sind insbesondere:

- a) Der Entscheidungsprozess, welcher bei der Annahme der geltenden Vergütungsrichtlinien verfolgt wurde;
- b) die Art und Weise, in welcher die Vergütungen mit den Betriebsergebnissen gekoppelt wurden;
- c) die Prinzipien und die Maßnahmen, welche getroffen werden, um sicherzustellen, dass eine geschlechtsneutrale Vergütung in den Banken vorherrscht;
- d) die wichtigsten Merkmale des Vergütungssystems, wobei besonderes Augenmerk auf die Bewertung von Erfolgen und Ergebnissen, auf das Risikomanagement und auf eventuell bestehende zeitverzögerte Auszahlung gewisser Komponenten der Entlohnung in Hinsicht bestehende Risiken gelegt werden sollte;
- e) jene Indikatoren, die als Bezugspunkte für die variable Komponente der Entlohnung herangezogen wurden;
- f) die Gründe für die Vergabe variabler Bestandteile der Vergütung, sei es als finanzielle, sei es als Sachentlohnung und die dazu angewandten Parameter;
- g) zusammenfassende anonymisierte Informationen zu den Vergütungen der Mitglieder der Gesellschaftsorgane;
- h) zusammenfassende anonymisierte Informationen zu den Vergütungen in Bezug auf die identifizierten Mitarbeiter und die restlichen Mitarbeiter, die die Vergütungen nach fixer und variabler Komponente aufschlüsseln;
- i) Anzahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf mehr als 1 Million Euro beläuft;
- j) Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und jedes einzelnen Mitglieds des Verwaltungsrates und der Direktion, sowohl Direktor als auch Vizedirektor.

Dieselben vorgenannten Informationen müssen zudem im Sinne der Aufsichtsanweisungen auf der Internetseite der Raiffeisenkasse veröffentlicht werden.

Die Daten zu den Vergütungen müssen schließlich auch der Banca d'Italia jährlich (innerhalb 30.06.) übermittelt werden und zwar gemäß den Modalitäten laut Mitteilung vom 07.10.2014 der genannten Aufsichtsbehörde mittels der Internetplattform „INFOSTAT“.





9. ANHANG 1: Definitionen

Für die Zwecke dieser Leitlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen:

- a) Raiffeisenkasse: die Raiffeisenkasse Partschins Gen.;
- b) Vergütung: jede Form einer fixen und variablen Vergütung, einschließlich Zahlungen sowie monetäre und nicht monetäre Leistungen, die im Austausch für Arbeitsleistungen oder Dienstleistungen direkt oder indirekt nach Maßgabe der einkommenssteuerlichen Normen und beitragsrechtlichen Bestimmungen gewährt werden;
- c) Variable Vergütung: jede Form von Zahlungen oder Leistungen deren Anerkennung oder Auszahlung von der *Performance* oder anderen Parametern (z.B. Ergebnisindikatoren, Deckungsbeiträgen, etc., sei es kollektiver und/oder individueller Natur) abhängen, eventuelle Zahlungen für vorzeitige Austritte sowie sämtliche anderen Formen von Vergütungen, welche nicht der fixen Vergütung zugeordnet werden können;
- d) Mitarbeiter: alle Beschäftigten der Raiffeisenkasse, mit welchen ein Arbeitsvertrag mit der Einstufung als Angestellter oder leitender Angestellter gemäß geltendem Landesergänzungsvertrag für die Mitarbeiter der Raiffeisen-Geldorganisation Südtirols abgeschlossen wurde sowie alle Führungskräfte (*dirigenti*) der Raiffeisenkasse. Des Weiteren werden als Mitarbeiter Personen bezeichnet, die mittels fortwährender freier Zusammenarbeit seitens der Raiffeisenkasse beauftragt werden.
Aus Gründen der Lesbarkeit wird bei diesem Begriff darauf verzichtet, geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden. Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Männer und Frauen in gleicher Weise;
- e) Führungskräfte (*dirigenti*): alle Beschäftigten der Raiffeisenkasse, mit welchen ein Arbeitsvertrag mit der Einstufung als Führungskraft (*dirigente*) gemäß geltendem Landesergänzungsvertrag für die Führungskräfte der Raiffeisen-Geldorganisation Südtirols abgeschlossen wurde;
- f) Identifizierte Mitarbeiter (*personale più rilevante*): jene Mitarbeiter, einschließlich der Mitglieder der Gesellschaftsorgane, deren Tätigkeit einen erheblichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank hat oder haben kann;
- g) Leitungs- und Kontrollorgane: alle mit der Verwaltung und Kontrolle der Raiffeisenkasse beauftragten Organe. Dazu zählen der Verwaltungsrat, der Aufsichtsrat, das Überwachungsorgan sowie die gegebenenfalls eingesetzten Ausschüsse (Vollzugsausschuss, Risikoausschuss und Ausschuss für Verbundene Subjekte).



10. ANHANG 2: Richtwerte für die jährlichen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates, des Vollzugsausschusses, des Aufsichtsrates, des Obmannes und des Stellvertreters

Beschluss des Koordinierungsrates des Raiffeisen IPS Verbundes vom 07.02.2023 ersetzt Beschluss vom 13.12.2021

1. Bilanzsumme	2. Sitzungsgeld	3. Jährliche Vergütung für den Verwaltungsrat ohne Geschäftsführungsaufgaben (non esecutivo)	4. Jährliche Funktionszulage für den Obmann (zusätzlich zur jährlichen Vergütung als Verwaltungsrat - siehe Punkt 3)	5. Jährliche Funktionszulage für den Obmannstellvertreter (zusätzlich zur jährlichen Vergütung als Verwaltungsrat - siehe Punkt 3)	6. Jährliche Vergütung für das Mitglied des Vollzugsausschusses (Pauschal)	7. Effektives Aufsichtsratsmitglied ¹	8. Aufsichtsratsvorsitzender ¹
bis 200 Mio. €	von 150 € bis 250 €	von 3.000 € bis 4.000 €	von 11.200 € bis 24.500 €	von 1.300 € bis 2.500 €	von 1.100 € bis 2.200 €	von 4.000 € bis 6.000 €	von 5.500 € bis 10.000 €
von 200 Mio. € bis 400 Mio. €	von 150 € bis 250 €	von 4.000 € bis 5.500 €	von 24.500 € bis 39.000 €	von 2.500 € bis 6.000 €	von 2.200 € bis 2.750 €	von 6.000 € bis 8.500 €	von 10.000 € bis 15.000 €
von 400 Mio. € bis 800 Mio. €	von 150 € bis 250 €	von 5.500 € bis 8.800 €	von 39.000 € bis 47.000 €	von 6.000 € bis 14.000 €	von 2.750 € bis 3.300 €	von 8.500 € bis 12.000 €	von 15.000 € bis 20.000 €
über 800 Mio. €	von 150 € bis 250 €	bis 16.000 €	bis 80.500 €	bis 15.500 €	bis 6.500 €	bis 22.000 €	bis 35.500 €



¹zuzüglich bis zu 15%, wenn der Aufsichtsrat die Funktion als Überwachungsorgan laut GvD Nr. 231/2001 wahrnimmt. Der genaue Prozentsatz wird vom Verwaltungsrat definiert.

Hinweis: Die Höhe der Vergütung an Verwaltungsräte für Sonderaufgaben (bspw. für Funktionen des bankinternen Kontrollsystems) obliegt der Einschätzung des Verwaltungsrates der Raiffeisenkasse.