

Basel III – Säule III

- Aufsichtliche Offenlegung
- Länderspezifische Berichterstattung
- Offenlegung der Vergütungspolitik

zum 31.12.2025

Raiffeisenkasse Passeier Gen.



INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung.....	3
1. Offenlegung des Anwendungsbereichs (Art. 436 CRR).....	4
2. Offenlegung von Schlüsselparametern (Art. 447 CRR).....	5
3. Offenlegung von Eigenmitteln (Art. 437 CRR).....	6
4. Länderspezifische Berichterstattung (gemäß Rund. Banca d'Italia Nr. 285/2013 erster Teil Titel III Kapitel 2 und Art. 89 EU-Richtlinie 36/2013 sog. CRD).....	7
5. Offenlegung der Vergütungspolitik (Art. 450 CRR).....	8
6. Bescheinigung über die Offenlegungsleitlinien und -pflichten gemäß Art. 431 Absatz 3 CRR2.....	13



Einleitung

Die aufsichtlichen Bestimmungen sehen von Seiten der Banken die Offenlegung von bestimmten Informationen zu den Risiken, zur Angemessenheit der aufsichtlichen Eigenmittel, zur Risikoexposition und zu den Risikomessungs- und Steuerungstechniken vor, um die Markttransparenz zu erhöhen. Diese Informationen müssen gemäß Teil VIII der Capital Requirements Regulation (Verordnung (EU) 575/2013 sog. CRR, nachfolgend geändert durch die Verordnung (EU) 876/2019 sog. CRR2 und die Verordnung (EU) 1623/2024 sog. CRR3), veröffentlicht werden.

Die Bank veröffentlicht in diesem Dokument Informationen, die den von der Durchführungsverordnung (EU) 3172/2024 vorgesehenen einheitlichen Meldebogen und Tabellen entsprechen. Dabei werden jedoch nur die Informationen, die von den kleinen und nicht komplexen Instituten gemäß Art. 433b CRR offenzulegen sind, veröffentlicht.

Im vorliegenden Dokument werden zudem im Sinne des Rundschreibens der Banca d'Italia 285/2013 zur Umsetzung des Art. 89 der Richtlinie (EU) 36/2013 (sog. CRD) die Informationen zur Länderspezifischen Berichterstattung (sog. „country by country reporting“) geliefert.

Die Veröffentlichung richtet sich in erster Linie an Zugehörige der deutschen Muttersprache. Einige Tabellen werden in italienischer Sprache veröffentlicht, da sich die Inhalte auf Meldepositionen an die Bankenaufsichtsbehörde beziehen und Verwechslungen zu den dort stehenden Formulierungen vermieden werden können.

Tabellen bzw. Zeilen ohne Inhalte bzw. mit nicht relevanten Informationen (Informationen, welche die Entscheidung der Öffentlichkeit nicht beeinflussen) wurden laut Weisung des Rundschreibens 263/2006 nicht veröffentlicht.



1. Offenlegung des Anwendungsbereichs (Art. 436

CRR)

Die in diesem Dokument veröffentlichten Informationen beziehen sich auf die **Raiffeisenkasse Passeier Gen.** mit Sitz in 39015 St. Leonhard in Passeier
Handelsregister Bozen
Steuer-, MwSt.- und Handelsregisternummer 00202890216
eingetragen im Bankenverzeichnis unter der Nummer 4804.1.0
eingetragen in der Sektion I unter Nummer A145490 im Landesgenossenschaftsregister der Provinz Bozen
Bankleitzahl – ABI 08998-7, CAB 58810
dem Einlagensicherungsfonds der Genossenschaftsbanken und dem
Nationalen Garantiefonds laut Art. 62 LD Nr. 415/96 angeschlossen
Mitglied des Institutsbezogenen Sicherungssystems Raiffeisen Südtirol IPS



2. Offenlegung von Schlüsselparametern (Art. 447

CRR)

Meldebogen EU KMI: Schlüsselparameter

	a	b	c	d	e
	31.12.2025	30.09.2025	30.06.2025	31.03.2025	31.12.2024
Verfügbare Eigenmittel (Beträge)					
1	46.399.225	46.472.568	46.470.444	46.317.352	44.122.759
2	46.399.225	46.472.568	46.470.444	46.317.352	44.122.759
3	46.399.225	46.472.568	46.470.444	46.317.352	44.122.759
Risikogewichtete Positionsbeträge					
4	132.214.743	134.644.191	140.926.658	139.022.984	157.412.365
Kapitalquoten (in % des risikogewichteten Positionsbetrags)					
5	35,09%	34,52%	32,98%	33,32%	28,03%
6	35,09%	34,52%	32,98%	33,32%	28,03%
7	35,09%	34,52%	32,98%	33,32%	28,03%
Zusätzliche Eigenmittelanforderungen für andere Risiken als das Risiko einer übermäßigen Verschuldung (in % des risikogewichteten Positionsbetrags)					
EU 7d	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
EU 7e	1,40%	1,40%	1,40%	1,40%	1,40%
EU 7f	1,90%	1,90%	1,90%	1,90%	1,90%
EU 7g	10,50%	10,50%	10,50%	10,50%	10,50%
Kombinierte Kapitalpuffer- und Gesamtkapitalanforderung (in % des risikogewichteten Positionsbetrags)					
8	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
EU 8a					
9					
EU 9a	0,88%	0,88%	0,89%	0,44%	0,44%
10					
EU 10a					
11	3,38%	3,38%	3,39%	2,94%	2,94%
EU 11a	13,88%	13,88%	13,89%	13,44%	13,44%
12	24,59%	24,02%	22,48%	22,82%	17,53%
Verschuldungsquote					
13	301.062.511	307.883.978	303.023.846	285.311.195	266.804.263
14	15,41%	15,09%	15,34%	16,23%	16,54%
Zusätzliche Eigenmittelanforderungen für das Risiko einer übermäßigen Verschuldung (in % der Verschuldungsquote)					
EU 14a					
EU 14b					
EU 14c	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%
Anforderung für den Puffer bei der Verschuldungsquote und die Gesamtverschuldungsquote (in % der Gesamttrisikopositionsmessgröße)					
EU 14d					
EU 14e	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%
Liquiditätsdeckungsquote					
15	98.536.382	100.531.329	92.846.283	77.331.302	64.007.479
EU 16a	31.899.791	32.476.983	27.204.066	29.753.793	28.817.479
EU 16b	8.049.028	9.922.846	4.867.923	27.782.447	51.773.820
16	23.850.763	22.554.137	22.336.143	7.438.448	7.204.370
17	413,14%	445,73%	415,68%	1039,62%	888,45%
Strukturelle Liquiditätsquote					
18	253.798.733	255.687.643	249.282.353	254.537.344	258.609.823
19	159.307.156	161.658.869	158.998.164	164.053.976	161.708.377
20	159,31%	158,17%	156,78%	155,16%	159,32%

Hinweis zu den von der Bank verwendeten Berechnungsmethoden der Eigenkapitalanforderungen und den diesbezüglichen Ansätzen:

- Für die Ermittlung der Eigenkapitalanforderung im Kreditrisiko setzt die Bank den Standardansatz ein;
- In Übereinstimmung mit den geltenden Aufsichtsbestimmungen sind Banken, die die Bedingungen gemäß Art. 94 CRR erfüllen und insbesondere deren Handelsportfolio weniger als 50 Mio. Euro ausmacht, von der Anwendung der Bestimmungen bezüglich der Marktrisiken ausgenommen. Solche Expositionen werden daher aus aufsichtlicher Sicht wie jene, die im Anlagebuch gehalten werden, behandelt, und sie werden mit den gesamten gewichteten Risikoaktiva summiert. Zum 31.12.2025 hält die Bank kein Handelsportfolio;
- Im Hinblick auf den NSFR-Indikator verwendet die Raiffeisenkasse Passeier Gen. die vereinfachte Methode nicht, welche für kleine und nicht komplexe Institute anwendbar ist.



3. Offenlegung von Eigenmitteln (Art. 437 CRR)

Meldebogen EU CC1: Zusammensetzung der aufsichtsrechtlichen Eigenmittel

		a)	b)
		Beträge	Quelle nach Referenznummern/-buchstaben der Bilanz im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis
Hartes Kernkapital (CET1): Instrumente und Rücklagen			
1	Kapitalinstrumente und das mit ihnen verbundene Agio	4.187	(h)
2	Einbehaltene Gewinne	46.233.111	
3	Kumuliertes sonstiges Ergebnis (und sonstige Rücklagen)	476.075	
6	Hartes Kernkapital (CET1) vor regulatorischen Anpassungen	46.713.373	
Hartes Kernkapital (CET1): regulatorische Anpassungen			
7	Zusätzliche Bewertungsanpassungen (negativer Betrag)	-48.093	
8	Immaterielle Vermögenswerte (verringert um entsprechende Steuerschulden) (negativer Betrag)		(a) minus (d)
10	Von der künftigen Rentabilität abhängige latente Steueransprüche mit Ausnahme jener, die aus temporären Differenzen resultieren (verringert um entsprechende Steuerschulden, wenn die Bedingungen nach Artikel 38 Absatz 3 CRR erfüllt sind) (negativer Betrag)	-203.293	
16	Direkte, indirekte und synthetische Positionen eines Instituts in eigenen Instrumenten des harten Kernkapitals (negativer Betrag)	-1.000	
27a	Sonstige regulatorische Anpassungen	-61.762	
28	Regulatorische Anpassungen des harten Kernkapitals (CET1) insgesamt	-314.148	
29	Hartes Kernkapital (CET1)	46.399.225	
Zusätzliches Kernkapital (AT1): Instrumente			
36	Zusätzliches Kernkapital (AT1) vor regulatorischen Anpassungen		
Zusätzliches Kernkapital (AT1): regulatorische Anpassungen			
43	Regulatorische Anpassungen des zusätzlichen Kernkapitals (AT1) insgesamt		
44	Zusätzliches Kernkapital (AT1)		
45	Kernkapital (T1 = CET1 + AT1)	46.399.225	
Ergänzungskapital (T2): Instrumente			
51	Ergänzungskapital (T2) vor regulatorischen Anpassungen		
Ergänzungskapital (T2): regulatorische Anpassungen			
57	Regulatorische Anpassungen des Ergänzungskapitals (T2) insgesamt		
58	Ergänzungskapital (T2)		
59	Gesamtkapital (TC = T1 + T2)	46.399.225	
60	Gesamtrisikobetrag	132.214.743	
Kapitalquoten und -anforderungen einschließlich Puffer			
61	Harte Kernkapitalquote	35,09%	
62	Kernkapitalquote	35,09%	
63	Gesamtkapitalquote	35,09%	
64	Anforderungen an die harte Kernkapitalquote des Instituts insgesamt	9,28%	
65	davon: Anforderungen im Hinblick auf den Kapitalerhaltungspuffer	2,50%	
67	davon: Anforderungen im Hinblick auf den Systemrisikopuffer	0,88%	
EU-67b	davon: zusätzliche Eigenmittelanforderungen zur Eindämmung anderer Risiken als des Risikos einer übermäßigen Verschuldung	1,40%	
68	Harte Kernkapitalquote (ausgedrückt als Prozentsatz des Risikopositionsbetrags) nach Abzug der zur Erfüllung der Mindestkapitalanforderungen erforderlichen Werte	24,59%	
Nationale Mindestanforderungen (falls abweichend von Basel III)			
Beträge unter den Schwellenwerten für Abzüge (vor Risikogewichtung)			
72	Direkte und indirekte Positionen in Eigenmittelinstrumenten oder Instrumenten berücksichtigungsfähiger Verbindlichkeiten von Unternehmen der Finanzbranche, an denen das Institut keine wesentliche Beteiligung hält (weniger als 10 % und abzüglich anrechenbarer Verkaufspositionen)	1.257.061	
75	Latente Steueransprüche, die aus temporären Differenzen resultieren (unter dem Schwellenwert von 17,65 %, verringert um den Betrag der verbundenen Steuerschulden, wenn die Bedingungen von Artikel 38 Absatz 3 CRR erfüllt sind)	318.220	
Anwendbare Obergrenzen für die Einbeziehung von Wertberichtigungen in das Ergänzungskapital			
Eigenkapitalinstrumente, für die die Auslaufregelungen gelten (anwendbar nur vom 1. Januar 2014 bis zum 1. Januar 2022)			



4. Länderspezifische Berichterstattung (gemäß Rund.

Banca d'Italia Nr. 285/2013 erster Teil Titel III Kapitel 2 und Art. 89 EU-Richtlinie 36/2013

sog. CRD)

Raiffeisenkasse Passeier Genossenschaft

a) Gegenstand der Genossenschaft

Die Genossenschaft hat das Sammeln von Spargeldern und das Betreiben von Kreditgeschäften in den verschiedenen Formen zum Gegenstand. Sie kann unter Beachtung der geltenden Bestimmungen alle zulässigen Bankgeschäfte und Finanzdienstleistungen sowie jedes weitere auf die Erreichung des Genossenschaftszweckes abzielende Hilfsgeschäft oder jedenfalls damit im Zusammenhang stehende Geschäft nach Maßgabe der von der Aufsichtsbehörde erlassenen Bestimmungen betreiben. Die Genossenschaft entfaltet ihre Tätigkeit auch gegenüber Nichtmitgliedern. Die Genossenschaft kann in Übereinstimmung mit den geltenden normativen Bestimmungen Obligationen und andere Finanzinstrumente ausgeben. Die Genossenschaft kann mit den gesetzlich vorgeschriebenen Bewilligungen Wertpapiergeschäfte für Rechnung Dritter unter der Bedingung abwickeln, dass der Auftraggeber im Falle des Ankaufes den Preis vorschießt oder im Falle des Verkaufes die Wertpapiere vorher aushändigt. Bei der Abwicklung der Geschäfte in fremder Währung und bei der Verwendung von Terminkontrakten oder anderen derivativen Produkten übernimmt die Genossenschaft keine spekulativen Positionen und hält gleichzeitig den Unterschiedsbetrag der eigenen Aktiv- und Passivposten in fremder Währung innerhalb der von der Aufsichtsbehörde festgesetzten Grenzen. Sie kann ferner den Kunden Terminkontrakte auf Wertpapiere oder Devisen und andere derivative Produkte anbieten, wenn dadurch Risiken abgedeckt werden, die sich aus anderen Geschäften ergeben. In keinem Falle kann die Genossenschaft, die den Mitgliedern zur Zeichnung vorbehaltenen Finanzinstrumente in einem Ausmaß verzinsen, das die für die Dividenden vorgesehene Höchstgrenze um mehr als 2 Prozentpunkte übersteigt. Die Genossenschaft kann innerhalb der von der Aufsichtsbehörde festgesetzten Grenzen Beteiligungen übernehmen.

b) Umsatz: 8.889.478 €

c) Anzahl der Mitarbeiter auf Vollzeit-Basis: 29,42

d) Gewinn vor Steuern: 4.063.037 €

e) Steuern auf das Betriebsergebnis: 500.236 €

f) Erhaltene öffentliche Beiträge: keine



5. Offenlegung der Vergütungspolitik (Art. 450 CRR)

Tabelle EU REMA – Art. 450 CRR

Qualitative Angaben

a) Informationen über die für die Vergütungsaufsicht verantwortlichen Gremien.

Das für die Vergütungsaufsicht verantwortliche Hauptgremium in der Raiffeisenkasse ist der Verwaltungsrat. Er besteht aus 6 von der Vollversammlung gewählten Mitgliedern. Eine Sitzung wurde im Jahr 2025 abgehalten, in welcher das Thema Vergütungen auf der Tagesordnung stand.

Die Raiffeisenkasse hält sich bei der Festlegung der Spannweiten der Vergütung der Mandatare an die vom Koordinierungsrat der Raiffeisenkassen zentral definierten Schwellenwerte.

Der Geltungsbereich der bankinternen Vergütungspolitik erstreckt sich auf die gesamte Raiffeisenkasse.

Die beruflichen Tätigkeiten folgender Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien können einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Raiffeisenkasse haben. Dabei handelt es sich um jene Personen und Personengruppen, die als identifizierte Mitarbeiter eingestuft wurden:

- die Mitglieder des Verwaltungsrates
- die Mitglieder des Aufsichtsrates
- der Direktor und die Direktor-Stellvertreter
- der Verantwortliche für die Bereiche Risikomanagement, Compliance und Antigeldwäsche
- die internen Referenten für die gegebenenfalls ausgelagerten Kontrollfunktionen
- der Marktbereichsleiter
- der Innenbereichsleiter
- der Leiter Kreditverwaltung
- die Geschäftsstellenleiter und der Leiter Kundenservice Sitz
- der Leiter Betriebsbereich/ZV
- der Leiter Versicherungsdienst

b) Gestaltung und Struktur des Vergütungssystems für identifizierte Mitarbeiter

Es wird erhöhte Aufmerksamkeit daraufgelegt, 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.

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 einschließlich jener, denen besondere Aufgaben übertragen sind und der Mitglieder des Aufsichtsrates besteht ausschließlich aus einer fixen Komponente zusätzlich zum Ersatz der entstandenen Spesen.

Es 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.

Die Entlohnung der Führungskräfte (Dirigenti), der leitenden Angestellten und Angestellten setzt sich grundsätzlich aus einer fixen und einer kollektivvertraglich ergebnisorientierten, 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.

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, Human Resources/Personalverwaltung, sofern vorhanden) 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.

Der für die Verwaltung des Personals zuständige Bereich 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, des eventuellen Betriebsabkommens, 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 Stabstelle „RCA“ (Risk Management-Compliance-Antigeldwäsche) überprüft 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 den versch. Bereichen gesammelt und dem für die Verwaltung des Personals zuständigen Bereich weitergeleitet.

Die Direktion 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, Aufsichtsanweisungen 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 Aufsichtsanweisungen. 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.

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 Liquiditätskennzahl LCR und NSFR – wie diese im Risk Appetite Framework (RAF) der Raiffeisenkasse definiert sind – geknüpft. Das Einhalten der Risikotragfähigkeitsschwelle zu den genannten Indikatoren zum Bilanzstichtag (31.12.) ist somit die primäre Voraussetzung für die Auszahlung an die Mitarbeiter.

Bei Überschreitung der 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 Prämie an die Mitarbeiter beschließen

Damit eine Auszahlung sowohl einer gelegentlichen, wirtschaftlichen Zuwendung variabler Vergütungen als auch von Zahlungen im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens bzw. Austrittsanreize 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“: Definierte Zugangskriterien und Höhe, wobei wie von den Aufsichtsweisungen (Rundschreiben 285/2013, Erster Teil, Titel IV, Kapitel 2, Sektion I – Überschrift 7) vorgesehen, die genannten Detailregeln für eine ausgewogene Verteilung der variablen Komponente, für eine zeitverzögerte Auszahlung gelten 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.

Der Verwaltungsrat hat die Vergütungs- und Anreizleitlinie Anfang des Jahres 2023 überarbeitet, und zwar aufgrund der neuen Vorgaben der Bankenaufsicht. Die Änderungen betreffen etwa die Sicherstellung einer geschlechterneutralen Vergütungspolitik innerhalb der Raiffeisenkasse sowie die Berücksichtigung der ESG-Kriterien. Darüber hinaus galt es die sogenannten Identifizierten Mitarbeiter (Personale più Rilevante) erneut zu identifizieren.

Auf die Vergütung selbst hatten diese Änderungen keine Auswirkung.

Die Vergütung der Mitarbeiter der internen Kontrollfunktionen wird nicht an den Erfolg der Tätigkeit gekoppelt, die von dieser überwacht wird. Sie erhalten allein die kollektivvertraglich vorgesehene Ergebnisprämie.

Die Auszahlung eventueller bestimmbarer Prämien ist an die Einhaltung der Risikotragfähigkeitsschwelle zur Gesamtkapitalquote (TCR) und der Liquiditätskennzahl LCR und des NSFR – wie diese im Risk Appetite Framework (RAF) der Raiffeisenkasse definiert sind – geknüpft. Voraussetzung für die Auszahlung dieser Prämien ist ein integriertes



Verhalten des Mitarbeiters gegenüber der Raiffeisenkasse und ein korrekter Umgang gegenüber den Kollegen und den Kunden.

Eventuelle Abfindungszahlungen erfolgen unter Anwendung gesetzlicher und kollektivvertraglicher Bestimmungen, und spiegeln den langfristigen Erfolg wider und sind so gestaltet, dass sie den Misserfolg nicht belohnen bzw. dass sie einen finanziellen Anreiz zum vorzeitigen Ausstieg des Mitarbeiters bilden, im Interesse der Bank, sowie in Folge von Gerichtsurteilen, Schiedssprüchen oder Vergleichen jeglicher Art gemäß Art. 409 und folgende ZPO. 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 (Kündigungsfrist/Wettbewerbsverbot/Restdauer eines Vertrages auf Zeit/Zahlungen, die in Folge von Gerichtsurteilen, Schiedssprüchen oder Vergleichen, auch aufgrund einer Schadensersatzforderung, jeglicher Art gemäß Art. 409 und folgende ZPO) 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.

c) Berücksichtigung aktueller und künftiger Risiken im Vergütungsverfahren - Überblick über die zentralen Risiken, deren Messung und die Auswirkungen dieser Messungen auf die Vergütung

Für die Berechnung der Ergebnisprämie gelten folgende Einschränkungen (*Cap*) zum Schutz der Bank:

- i. zum einen darf die Ergebnisprämie sowie die eventuelle variable Komponente der Entlohnung, inklusive Sozialabgaben, für alle Mitarbeiter nicht größer als maximal 25 Prozent des fixen Bestandteils der jeweiligen Entlohnung sein inklusive eventueller weiterer variabler Vergütungen;
- ii. zum anderen ist die Ergebnisprämie für jeden Mitarbeiter auf 2,5 Bruttomonatsgehälter beschränkt.

Somit steht ex ante die maximale Höhe der Gesamtergebnisprämie und die maximale mögliche Höhe der individuellen Ergebnisprämie für jeden Mitarbeiter fest. Dadurch entsteht ein hohes Maß an Kostenklarheit bereits in der Planungsphase. Diese Einschränkungen haben zusätzlich noch den Vorteil, dass das effektiv erzielte Geschäftsergebnis nur einen beschränkten Einfluss auf die Gesamtergebnisprämie hat und die Mitarbeiter nicht zu risikofreudigem Handeln verleitet werden.

Die Auszahlung der Ergebnisprämie erfolgt einmalig im Folgejahr im auf die Bilanzgenehmigung folgenden Monat. Zudem wird auf eine Auszahlung von Entlohnungs- oder Vergütungsbestandteilen der Identifizierten Mitarbeiter in Form von Obligationen oder Aktien verzichtet, da durch die oben genannte Prämienregelung sowohl dem Geschäftsverlauf als auch den eingegangenen Risiken Rechnung getragen wird.

Ebenfalls unter Berufung auf die risikosensitive Prämienregelung der Raiffeisenkasse wird für alle leitenden Angestellten und Angestellten dieselbe Berechnung der Ergebnisprämie angewandt; die Verantwortlichen und Mitarbeiter der internen Kontrollfunktionen werden bei der Berechnung und Auszahlung der Ergebnisprämie gleichbehandelt wie alle anderen leitenden Angestellten und Angestellten.

Für die gegebenenfalls zugestandenen weiteren Prämien/Zuwendungen werden folgende 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 hat: 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.

d) Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil

Das Verhältnis zwischen den festen und dem variablen Vergütungsbestandteil beträgt 10,06 Prozent.

e) Art und Weise, in der die Raiffeisenkasse sich bemüht, das Ergebnis während des Zeitraums der Ergebnismessung mit der Höhe der Vergütung zu verknüpfen

Die Auszahlung eventueller bestimmbarer Prämien ist an die Einhaltung der Risikotragfähigkeitsschwelle zur Gesamtkapitalquote (TCR) und der Liquiditätskennzahl LCR – wie diese im Risk Appetite Framework (RAF) der Raiffeisenkasse definiert sind – geknüpft. Die Kriterien der kollektivvertraglich geregelten Ergebnisprämie zwecks Voraussetzungen, Berechnung, Anspruch und Auszahlung an die einzelnen Mitarbeiter entsprechen jenen des angewandten Kollektivvertrages, des Landesergänzungsvertrages und des in Folge definierten Projektes.

Für die Berechnung der kollektivvertraglich geregelte Ergebnisprämie werden die bewegungsstrategischen Ziele sowie die Zielvorgaben auf betrieblicher Ebene und die individuelle Arbeitsleitung (Bemessung laut Kollektivvertrag) im Bezugszeitraum kombiniert.

f) Art und Weise, wie die Raiffeisenkasse die Vergütung an das langfristige Ergebnis anzupassen sucht

Die Voraussetzungen zur Auszahlung der kollektivvertraglichen Ergebnisprämie entsprechen jenen, die von den Sozialpartnern vorab definiert sind, unter Berücksichtigung aller Verhandlungsebenen. Sollte die Raiffeisenkasse im Bezugsjahr ein negatives Bilanzergebnis aufweisen, wird laut den kollektivvertraglichen Angaben keine Ergebnisprämie ausbezahlt. Für bestimmbare Prämien kann bei Erreichung der Recovery Trigger zu den eigens definierten Kennzahlen der Verwaltungsrat in für die Existenz der Raiffeisenkasse bedrohlichen Fällen die Nicht-Auszahlung der Prämie an die Mitarbeiter beschließen.

Sollte die Raiffeisenkasse erst nach erfolgter Auszahlung variabler Vergütungen, mit Ausnahme der kollektivvertraglichen Ergebnisprämie, Kenntnis über die Verletzung eines integren Verhaltens des Mitarbeiters gegenüber der Raiffeisenkasse und des korrekten Umgangs gegenüber den Kollegen und den Kunden, sowie gemäß G. 300/70 beanstandbarer und mit einer Suspendierung endender Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten dann behält sich der Verwaltungsrat das Recht vor, die Rückzahlung der Prämie vom betroffenen Mitarbeiter zu verlangen.

g) Gesamtvergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Direktion im Geschäftsjahr 2025

- Obmann: Euro 48.083,33;
- Obmannstellvertreter 1: Euro 3.852,92;
- Obmannstellvertreter 2 und Mitglied des Verwaltungsrates: Euro 17.594,62;
- Mitglied 1 des Verwaltungsrates: Euro 14.434,97;
- Mitglied 2 des Verwaltungsrates: Euro 3.132,30;
- Mitglied 3 des Verwaltungsrates: Euro 2.970,10;
- Mitglied 4 des Verwaltungsrates: Euro 9.181,64;
- Mitglied 5 des Verwaltungsrates: Euro 9.600,60;
- Mitglied 6 des Verwaltungsrates: Euro 9.262,40;
- Präsident Aufsichtsrat: Euro 16.698,00;
- Effektives Mitglied 1 des Aufsichtsrates: Euro 11.600,00;
- Effektives Mitglied 2 des Aufsichtsrates: Euro 11.905,60;
- Direktor: Euro 220.717,00;
- 2 Direktor-Stellvertreter Euro: 200.308,91.

Meldebogen EU REMI – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

REMI – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung						
			Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	6	-	3	11
2		Feste Vergütung insgesamt	118.112,89	-	384.535,75	614.786,05



3		Davon: monetäre Vergütung	118.112,89	-	384.535,75	614.786,05
4		(Gilt nicht in der EU)				
EU-4 a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-5x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
6		(Gilt nicht in der EU)	-	-	-	-
7		Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-
8		(Gilt nicht in der EU)	-	-	-	-
9		Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	3	8
10		Variable Vergütung insgesamt	-	-	36.490,16	59.371,99
11		Davon: monetäre Vergütung	-	-	36.490,16	59.371,99
12		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
EU-14a		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-13b	Variable Vergütung	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-14b		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-14x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
EU-14y		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
15		Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-
16		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		118.112,89	-	421.025,91	674.158,04



6. Bescheinigung über die Offenlegungsleitlinien und -pflichten gemäß Art. 431 Absatz 3 CRR2

Die Unterzeichner:

- Karl Hofer, in seiner Eigenschaft als Obmann
- Jakob Franz Laimer, in seiner Eigenschaft als Direktor

BESCHEINIGEN,

dass die in diesem Dokument bereitgestellten Informationen gemäß Art. 431 Absatz 3 der EU-Verordnung 876/2019 (sog. CRR2) den förmlichen Leitlinien und dem internen Kontrollsystem der Bank entsprechen.

St. Leonhard, am 27.05.2026

Der Obmann

Der Direktor

.....
Karl Hofer

.....
Jakob Franz Laimer