Raiffeisen
Mehr Nähe. Mehr Bank.

Vergütungs- und Anreizleitlinie der Raiffeisenkasse Salurn

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

Datum der Erstellung/Überprüfung durch den Verwaltungsrat: 16.04.2026

Datum der Genehmigung durch Vollversammlung der Raiffeisenkasse: 09.05.2026

Inhaltsverzeichnis

1. Grundregeln ... 3
1.1 Zielsetzung ... 3
1.2 Proportionalitätsprinzip ... 3
1.3. Ausschluss ... 4
1.4 Rechtsgrundlagen ... 4
1.5 Zuständigkeiten der Organe ... 4
1.6 Zuständigkeiten im Betrieb ... 5
2. Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss ... 5
2.1 Ziel und Grundsätze ... 5
2.2 Verantwortlichkeiten ... 5
2.3 Vorgehensweise ... 5
2.4 Dokumentation ... 6
2.5 Überprüfung ... 6
2.6.Betroffene Rollen und Funktionen ... 6
3. Vergütung der Mitglieder des Verwaltungs- und Aufsichtsrates ... 6
4. Vergütung der lohnabhängigen Mitarbeiter ... 7
4.1 Grundprinzipien ... 7
4.2 Fixe Komponente der Entlohnung ... 7
4.3 Variable Komponente der Entlohnung ... 8
4.3.1 Die verschiedenen Arten ... 8
4.3.2 Zugangskriterien (Entry gates), Höhe und ex-post Anpassungskriterien ... 10
a) Zugangskriterien (*Entry gates*) ... 10
b) Höhe ... 10
c) Ex-post Anpassungskriterien ... 11
4.3.3 Garantierte variable Vergütung ... 11
4.3.4 Langfristige Anreizpläne ... 11
4.4. Vertretung und Gleichbehandlung von Mitarbeitern unterschiedlichen Geschlechts ... 12
4.5. Sachentlohnungen und Welfare ... 12
4.6. Andere Zahlungen ... 12
4.6.1 Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen für frühere Beschäftigungsverhältnisse ... 12
4.6.2 Aufnahmeprämie und Willkommensbonus ... 13
4.6.3 Halteprämie (*Retention Bonus*) ... 13
4.6.4. Vertragsendeentschädigungen ... 13
4.6.5. Vorruhestandsregelung ... 14
4.7. Bezüge von Dritten ... 14
5. Entlohnung der Mitarbeiter, die in keinem lohnabhängigen Arbeitsverhältnis stehen ... 14
5.1 Finanz-, Anlage- und Kreditvermittler sowie Versicherungsagenten ... 14
5.2 Freiberufliche Zusammenarbeit und Beauftragung ... 14
6. Information an die Öffentlichkeit, die Banca d'Italia und die Vollversammlung ... 14

1. Grundregeln

1.1 Zielsetzung

Angemessene Vergütungs- und Anreizmechanismen sind wesentlich für ein ordnungsgemäßes Funktionieren der Raiffeisenkasse. Sie fördern die Wettbewerbsfähigkeit, stellen aber vor allem die gesunde und umsichtige Unternehmensführung und das Erreichen der Unternehmensziele sicher.

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

Die Vergütungs- und Anreizleitlinie muss auch im Einklang mit dem genossenschaftlichen Charakter der Raiffeisenkasse und mit dem im Statut vorgesehenen Zweck stehen. Dabei gilt es die Organisationsstruktur und das angewandte Verwaltungsmodell der Raiffeisenkasse zu berücksichtigen.

Die Leitlinie verfolgt dabei folgende Grundsätze:

1. **Aktive Mitwirkung der Exponenten** gemäß „fit & proper"-Vorgaben, angepasst an Größe und Komplexität der Bank.
2. **Erreichung strategischer, organisatorischer und operativer Ziele**, sowohl qualitativ als auch quantitativ.
3. **Langfristige Ausrichtung**: Risikobegrenzung, Management notleidender Kredite, Vermeidung übermäßiger Risiken, unter Berücksichtigung von Kosten, Kapital- und Liquiditätsbedarf.
4. **Vermeidung von Interessenkonflikten**.
5. **Einhaltung gesetzlicher und aufsichtlicher Vorgaben**, Transparenz und Geldwäscheprävention, besonders für Kontrollfunktionen und Netzwerkverantwortliche für innere und externe Netzwerke.
6. **Faire Kundenbehandlung und Qualitätsverbesserung** im Sinne kurz-, mittel- und langfristiger Kundeninteressen.
7. **Einbindung der Mitarbeiter** bei der Festlegung von Vermögens-, Ertrags- und Vertriebszielen, orientiert an Kundenbedürfnissen.
8. **Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeiter** durch wettbewerbsfähige Vergütung, basierend auf externen Vergleichen.
9. **Ausgewogenheit zwischen fixer und variabler Vergütung**, wobei variable Anteile keine riskanten Verhaltensanreize bewirken dürfen.
10. **Leistungs- und erfolgsorientierte Elemente** zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit.
11. **Geschlechterneutrale Vergütung** bei gleichwertiger Arbeit sowie **Chancengleichheit** bei Einstellung, Aus- und Weiterbildung und bankinterner beruflicher Entwicklung.
12. **Berücksichtigung von ESG-Faktoren** und **Förderung der Nachhaltigkeitsziele** (Umwelt, Soziales und Governance) und damit verbundener Risiken gemäß der Strategie der Bank.

Die in diesem Dokument gewählte männliche Form bezieht sich immer zugleich auf weibliche, männliche und diverse Personen. Auf eine Mehrfachbezeichnung wird in der Regel zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichtet.

1.2 Proportionalitätsprinzip

Die Vergütungspolitik richtet sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Dabei gilt die Raiffeisenkasse als „klein und nicht komplex" (Aktiva unter 5 Mrd. Euro und geringes Risikoprofil).
Daher entfallen folgende Vorgaben:

- Aufteilung variabler Vergütung in bar und Finanzinstrumenten.
- Zurückbehaltung eines Teils der variablen Vergütung.
- Regeln zu freiwilligen Pensionsleistungen für Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss.

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

1.3. Ausschluss

Die Gewährung von Vergütungen in Form von Finanzinstrumenten oder Aktienoptionen ist in der Raiffeisenkasse ausgeschlossen.

1.4 Rechtsgrundlagen

Rechtliche Basis für die Vergütungs- und Anreizleitlinie sind die EU-Richtlinie CRD (Richtlinie des Europäischen Parlaments 2013/36/EU, die CRR (Verordnung (EU) Nr. 575/2013) und die EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik vom 02.07.2021 sowie die einschlägigen Aufsichtsanweisungen der italienischen Bankenaufsicht (Rundschreiben Nr. 285/2013). Ergänzend enthalten weitere europäische, nationale und kollektivvertragliche Regelungen entsprechende Vorgaben.

1.5 Zuständigkeiten der Organe

Die Vollversammlung legt die Vergütung der von ihr ernannten Organe fest und genehmigt:

- die Vergütungs- und Anreizleitlinie für die Mitglieder der Leitungs- und Kontrollorgane sowie für die Mitarbeiter;
- die Kriterien zur Festsetzung etwaiger Entschädigungen im Falle der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Amt.

Die Vollversammlung wird jährlich anlässlich der ordentlichen Vollversammlung umfassend über die konkrete Umsetzung der Vergütungs- und Anreizleitlinien informiert.

Der Verwaltungsrat erarbeitet in seiner Funktion der Strategieformulierung die Vergütungs- und Anreizleitlinien, legt sie der Vollversammlung zur Genehmigung vor und überprüft sie zumindest einmal jährlich. Er ist für die korrekte Umsetzung verantwortlich.
Er definiert die Vergütungs- und Anreizsysteme zumindest für die folgenden Personen: Mitglieder des Verwaltungsrates, Direktor und Vizedirektor, Leiter der wichtigsten Geschäftsbereiche und Unternehmensfunktionen, jene Personen, die direkt dem Verwaltungsrat und dem Aufsichtsrat zu berichten haben, sowie leitende Mitarbeiter der internen Kontrollfunktionen.
Der Verwaltungsrat stellt sicher, dass die Leitlinie den gesetzlichen, regulatorischen, kollektivvertraglichen und statutarischen Vorgaben sowie dem in der Bank geltenden Ethik- und Verhaltenskodex entspricht.
Da in der Raiffeisenkasse kein Vergütungsausschuss besteht, übernehmen die unabhängigen Verwaltungsratsmitglieder Aufgaben für die Ausgestaltung und die Kontrolle der Leitlinie. Sie beurteilen die Angemessenheit der Leistungsziele und der variablen Vergütung, stellen durch enge Zusammenarbeit mit den Kontrollfunktionen die Vereinbarkeit mit der Risikobereitschaft sicher und fördern die Transparenz sowie die Vermeidung von Interessenkonflikten.

1.6 Zuständigkeiten im Betrieb

Der Direktor bereitet die Leitlinie und die Änderungen dazu vor und schlägt diese dem Verwaltungsrat vor**.** Er sorgt dafür, dass die Leitlinie intern bekannt ist und erinnert die Mitarbeiter daran, im Einklang mit Gesetzen und den Werten der Raiffeisenkasse zu handeln. Zudem stärkt er das Risikobewusstsein, indem er klare Erwartungen zu Risikogrenzen und Verantwortlichkeiten vermittelt. Er stellt sicher, dass die für Prämien und Anreize nötigen Mittel in der Planung berücksichtigt werden. Außerdem achtet der Direktor darauf, dass alle Mitarbeiter die geltenden Vorgaben einhalten, sorgfältig und integer arbeiten und über mögliche Konsequenzen bei Verstößen informiert sind.

Das Risikomanagement trägt unter anderem dazu bei, die Übereinstimmung des Vergütungs- und Anreizsystems mit dem Referenzrahmen für die Bestimmung der Risikobereitschaft der Bank („RAF“) zu sichern, auch durch die Definition der Risikoindikatoren, die für die Korrekturmechanismen (ex ante und ex post) zu verwenden sind, und äußert sich zur korrekten Aktivierung dieser Mechanismen.

Die Compliance-Funktion überprüft unter anderem, ob das Belohnungssystem des Unternehmens mit den Zielen der Einhaltung der Gesetze, der Statuten sowie etwaiger Ethikkodizes oder anderer für die Bank geltender Verhaltensstandards im Einklang steht, damit die insbesondere in den Kundenbeziehungen enthaltenen rechtlichen und Reputationsrisiken angemessen begrenzt werden.

Das Internal Audit überprüft unter anderem mindestens einmal jährlich, ob die Vergütungspraktiken den genehmigten Richtlinien und den einschlägigen Vorschriften entsprechen.

Die Feststellungen und etwaige Unregelmäßigkeiten werden den zuständigen Organen und Funktionen zur Kenntnis gebracht, damit diese gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen ergreifen und deren Relevanz im Hinblick auf eine unverzügliche Unterrichtung der Banca d'Italia bewerten können. Die Ergebnisse der durchgeführten Überprüfung werden der Vollversammlung jährlich mitgeteilt.

2. Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss

Die Raiffeisenkasse stellt sicher, dass jährlich der hier beschriebene strukturierte Prozess zur Identifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt wird, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank haben. Dieser Prozess ist Bestandteil der Vergütungs- und Anreizpolitik und dient der verantwortungsvollen Steuerung von Risiken.

2.1 Ziel und Grundsätze

Der Prozess verfolgt das Ziel, alle Personen zu bestimmen, die aufgrund ihrer Funktion, Verantwortung oder Vergütung (Entlohnungsschwelle laut Punkt 2.6) als „wesentlich einflussnehmend“ gelten. Die Identifikation erfolgt transparent, nachvollziehbar und unter Einbeziehung der relevanten Fachbereiche.

2.2 Verantwortlichkeiten

- Die Personalabteilung koordiniert den Prozess und sammelt die erforderlichen Daten.
- Die Risikomanagement- und Compliance-Funktion prüfen die Kriterien und stellen sicher, dass die regulatorischen Anforderungen eingehalten werden.
- Der Verwaltungsrat genehmigt die finale Liste und dokumentiert die Entscheidung.

2.3 Vorgehensweise

- **Datenerhebung:** Erfassung aller Mitarbeiter mit Führungsverantwortung, Kontrollfunktionen und hoher Vergütung.
- **Prüfung der Kriterien:**
    - Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsorgans.
    - Leitende Angestellte in Kontrollfunktionen oder wesentlichen Geschäftseinheiten.

- **Zusatzkriterien:** Bei Bedarf werden weitere interne Kriterien angewendet, um alle relevanten Risikoträger zu erfassen.
- **Information an die Betroffenen:** Nach Abschluss des Prozesses werden diese durch eigene Mitteilungen informiert.

2.4 Dokumentation

Die Ergebnisse werden schriftlich festgehalten und enthalten:

- Anzahl und Namen des Personals mit wesentlichem Einfluss sowie deren Rollen und Zuständigkeiten.
- Anzahl und Namen der Personen, die in diesem Kreis zum ersten Mal identifiziert wurden, sowie jener, die von diesem ausgeschlossen wurden.
- Vergleich mit dem Vorjahr.
- Begründung für jede Aufnahme oder Ausschlussentscheidung.

2.5 Überprüfung

Der Prozess wird jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst, um Änderungen in der Organisation oder den regulatorischen Anforderungen zu berücksichtigen.

2.6.Betroffene Rollen und Funktionen

Zum Zeitpunkt der Genehmigung dieser Leitlinien gelten als Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss

- Als Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsorgans:
  - Mitglieder des Verwaltungsrates;
  - Mitglieder des Vollzugsausschusses (derzeit nicht ernannt);
  - Der Direktor, der Vizedirektor und, sofern bestellt, die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung;
- Als leitende Angestellte in Kontrollfunktionen oder wesentlichen Geschäftsbereichen:
  - Der Risikomanager;
  - Der Compliance- Beauftragte;
  - Der Antigeldwäsche-Beauftragte;
  - Der Leiter der Kreditabteilung;
  - Zweigstellenleiter;
  - Leiter des Vertriebsbereichs (Marktleiter) und des Innenbereichs (derzeit in Personalunion mit dem Vizedirektor)

Sämtliches Personal in der Bank liegt unter der Entlohnungsschwelle, welche die Aufsichtsbehörde als bedeutend definiert (500.000 Euro). Daher gibt es keine weiteren Personen, die als Personal mit wesentlichem Einfluss zu identifizieren wären.

3. Vergütung der Mitglieder des Verwaltungs- und Aufsichtsrates

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 Verwaltungs- und Aufsichtsrates und des Vollzugsausschusses 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 gewährt.
Bei der Festlegung der Vergütung hält sich die Vollversammlung an die vom Koordinierungsrat des RIPS-Verbundes vorgeschlagenen und der Raiffeisenkasse mitgeteilten Richtwerte. Das Konzept stützt sich auf einer auf Verbundsebene durchgeführten Schätzung des Zeitaufwandes der Mandatare

einschließlich ihrer Zusatzaufgaben. Zudem werden die Raiffeisenkassen anhand ihrer Bilanzsumme in definierte Größenklassen eingeordnet.
Die Vollversammlung reiht die eigene Bank in die zutreffende Kategorie ein und legt die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates und jener des Aufsichtsrates innerhalb der jeweiligen Bandbreite fest.
Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates, denen in Übereinstimmung mit dem Statut besondere Aufgaben übertragen werden, wie dem Obmann und dem Obmannstellvertreter, wird vom Verwaltungsrat, nach Einholung der Stellungnahme des Aufsichtsrates, im Sinne von Art. 2389 ZGB festgesetzt, wobei die oben beschriebenen Bandbreiten einzuhalten sind.

4. Vergütung der lohnabhängigen Mitarbeiter

4.1 Grundprinzipien

In Übereinstimmung mit dem Gesetz, dem Statut, den Kompetenzregelungen sowie dem Kollektivvertrag und dem Landesergänzungsvertrag legt der Verwaltungsrat bzw. der Direktor (als Personalleiter laut kollektivvertraglicher Definition), im Rahmen der zugesprochenen Befugnisse die wirtschaftliche Behandlung der Mitarbeiter fest. Es werden dabei allein die erbrachten Leistungen der Mitarbeiter abgegolten. Mit jedem Mitarbeiter ist eine schriftliche arbeitsvertragliche Vereinbarung abzuschließen, die die wirtschaftlichen Bedingungen, die das Arbeitsverhältnis regeln, festhalten, einschließlich etwaiger individueller Zuwendungen.

Es kommt der Nationale Kollektivvertrag (NAKV) für Genossenschaftsbanken zur Anwendung. Ebenso gilt der Landesergänzungsvertrag sowie etwaige betriebliche/gewerkschaftliche Vereinbarungen.

Die lohnabhängigen Mitarbeiter werden, mit Ausnahme der rechtlich vorgesehenen Möglichkeiten, ausschließlich in lohnabhängiger Anstellung beschäftigt und entlohnt.

Die Vergütung der Mitarbeiter der internen Kontrollfunktionen wird nicht an den Erfolg der Tätigkeiten gekoppelt. Das Verhältnis zwischen variablen und festen Vergütungsbestandteilen beträgt höchstens ein Drittel (vorbehaltlich den von dieser Leitlinie geregelten Austrittsanreizen laut Punkt 4.6.4).

Altersvorsorgeleistungen sind gesetzlich geregelt und werden kollektivvertraglich auf gesamtstaatlicher oder territorialer Ebene ergänzt.

Kriterien für die Gestaltung der Entlohnung sind

a) die Größenordnung der Raiffeisenkasse;

b) das Organisationsmodell der Raiffeisenkasse;

c) die Funktion des Stelleninhabers;

d) die Ausübung von Führungsaufgaben oder von Fachkoordination;

e) die fachliche und persönliche Qualifikation und das Bildungsniveau sowie

f) die einschlägige Erfahrung.

Die Bemessung orientiert sich an interner und externer Markt- und Branchenvergleiche, aufgrund von gesicherten und nachvollziehbaren Datenquellen.

Die Entlohnung setzt sich - mit nachfolgenden Einschränkungen - aus einer fixen und einer variablen Komponente zusammen.

4.2 Fixe Komponente der Entlohnung

Die fixe Komponente der Entlohnung setzt sich zusammen aus:

- dem tabellarischen Gehalt in all seinen Bestandteilen laut Kollektivvertrag;

- eventuellen Ersatzleistungen oder Zuwendungen, die dem Dienstalter entsprechen oder die Art und Weise der Erbringung der Arbeitsleistung betreffen (z.B. Funktionszulagen), sofern sie von den kollektivvertraglichen und normativen Bestimmungen vorgesehen sind oder spezifisch für die dauerhafte Wahrnehmung einer bestimmten Funktion gewährt werden;
- anderen in der Zeit gleichbleibenden Zuwendungen, die in den kollektivvertraglichen Bestimmungen vorgesehen sind;
- in der Zeit gleichbleibenden Zuwendungen, die aus individuellen Vereinbarungen herrühren (z.B. übertarifliche Zahlungen, individuell vereinbarte Funktionszulagen), wobei der angeführte Gehaltsvergleich Beachtung findet;
- Sachentlohnungen, die aus kollektivvertraglichen Vereinbarungen herrühren,
- Sachentlohnungen, die aus individuellen Vereinbarungen herrühren und bei deren Zuerkennung die berufliche Sorgfaltspflicht anzuwenden ist, ebenso wie ethische und moralische Grundsätze, welche im Ethikkodex vorgesehen werden, zu berücksichtigen sind.

Änderungen der fixen Komponente passieren in Folge von kollektivvertraglichen Anpassungen oder Beschlüssen der zuständigen Gesellschaftsorgane durch Anpassung des tabellarischen Gehalts, von Ersatzleistungen oder Zuwendungen, Geldwert zu erfassenden Sachentlohnungen, Übertarifen oder Änderungen in der Einstufung bzw. jenen der Berufsbilder.
Änderungen in der Einstufung oder jene der Berufsbilder werden in Hinsicht auf die besetzte oder zu besetzende Stelle innerhalb der Aufbauorganisation, den diesbezüglichen Verantwortungen und der erbrachten Leistungen vom befugten Gesellschaftsorgan vorgenommen.
Übertarifliche Zahlungen werden als kompensierbar definiert, sofern sie nicht direkt nach Maßgabe normativer Vorgaben mit spezifisch definierten Leistungen verbunden sind bzw. arbeitsvertraglich als ad Personam festgehalten wurden.

4.3 Variable Komponente der Entlohnung

4.3.1 Die verschiedenen Arten

Als variable Komponenten der Entlohnung der Mitarbeiter, kommen auch zur Anwendung:

a) die Auszahlung des betrieblichen Produktivitätswert
b) sonstige monetären oder nicht monetären Anreize
c) gelegentliche, wirtschaftlichen Zuwendung an die Mitarbeiter

a) Die **Auszahlung des betrieblichen Produktivitätswerts** (*valore di produttivitá aziendale*) erfolgt auf Basis der jeweils geltenden Regelung im gesamtstaatlichen Kollektivvertrag, CNEL J271 (erste Ebene).
Es gelten bestimmte bankextern bewegungsstrategische und betriebliche Parameter, die abgekoppelt sind von der Leistung des Einzelnen und die das Gesamtergebnis der Raiffeisenkasse widerspiegeln. Daher und aufgrund der eingeschränkten Betragshöhe ist diese Auszahlung nicht den Auflagen der aufsichtlichen Bestimmungen für finanzielle Anreizsysteme unterworfen, dies gilt auch für den auf territorialer Ebene geregelten Teil.
Zudem stellt ein vorgegebenes Betragslimit als Prämienhöchstgrenze sicher, dass die Raiffeisenkasse den Anforderungen der Aufsichtsbehörde gerecht wird und sich innerhalb der aufsichtlichen Grenzen bewegt. Der Kollektivvertrag gibt darüber hinaus einen definierten Auszahlungszeitpunkt vor.
Daher sind die Verantwortlichen und die Mitarbeiter der internen Kontrollfunktionen bei der Berechnung und Auszahlung des betrieblichen Produktivitätswerts gleich wie alle anderen Mitarbeiter zu behandeln.
Im Rahmen der Verhandlungen auf territorialer Ebene kann bankintern ein eigener betriebsbezogener Produktivitätswert entwickelt und den Verhandlungspartnern auf Landesebene vorgelegt werden (betriebsbezogenes Projekt), der jährlich auf Basis von repräsentativen Indikatoren zur Gesamtentwicklung der Raiffeisenkasse bestimmt wird. Die Berechnung erfolgt über einen mehrjährigen Zeitraum nach festgelegten Kriterien gemäß den Bestimmungen des gesamtstaatlichen Kollektivvertrags.

Ein betriebsbezogenes Projekt hält sich an folgende Grundsätze bzw. Auflagen:

- Berücksichtigung des Geschäftsverlaufs und der eingegangenen Risiken;
- Detaillierte Festlegung des Zielerreichungsgrads und etwaiger Abweichungsstufen für das Ausmaß einer Ausschüttung;
- Berechnungszeitraum nach kollektivvertraglichen Vorgaben und Auszahlungstermin zeitnahe an der offiziellen Ergebnisermittlung;
- Verteilung nach den kollektivvertraglich definierten Kriterien,
- Höchstausmaß der Prämie innerhalb der kollektivvertraglich definierten Grenzen
- keine Auszahlung bei negativem Bilanzergebnis.
- Berücksichtigung von vorab definierten ESG-Performance-Kennzahlen mit einer Gewichtung von mindestens 15% des Gesamtwertes des betriebsbezogenen Projekts. Die Details definiert der Verwaltungsrat mit eigener Regelung.

Der betriebsbezogene Produktivitätswert setzt zum einen auf bewegungsstrategische Ziele (Gewichtung von 40%) und zum anderen, auf betriebsintern definierte Ziele (Gewichtung von 60%).

Als bewegungsstrategische Ziele kommen folgende aus dem Scoring-Modell des RIPS stammenden zur Anwendung:

1) Eigenmittel --> Gewichtung von 40%, zusammengesetzt aus a) der harten Kernkapitalquote (CET1-ratio) und b) der freien Kapitalquote (*free capital ratio*);
2) Kreditqualität --> Gewichtung von 30%, zusammengesetzt aus a) Veränderung des Ausmaßes an notleidenden Krediten (NPLs) im Vergleich zum Vorjahr bzgl. zahlungsfähigen Kunden bei der fristgerechten Rückzahlung des Kredits *(„clientela in bonis*“), b) NPL ratio, c) NPL-Deckungsgrad und d) Texas ratio;
3) Rentabilität/Wirtschaftlichkeit --> Gewichtung von 30%.
   Als betriebsinternes Ziel dient hingegen das Bruttobetriebsergebnis (*„risultato lordo di gestione“*) laut LEGV in geltender Fassung.
   Werden die beschriebenen Ziele nicht erfüllt, kommt nur das kollektivvertraglich vorgesehene Minimum zur Anwendung.

Die Regelung greift für jene Mitarbeiter, die in den Anwendungsbereich des genannten NAKVs fallen (CNEL J271).

Für Führungskräfte („dirigenti“), die unter Anwendung des NAKV der Führungskräfte im RIPS-Verbund beschäftigt werden, greift hingegen:

- eine Prämienregelung laut Art. 11 Buchstabe A) des LEGVs für Führungskräfte im RIPS-Verbund. Letzterer sieht eine Prämienauszahlung vor, die unter Anwendung der Kriterien laut Buchstabe a) der vorliegenden Leitlinie zu erfolgen hat und unter denselben Konditionen zur Auszahlung gelangt bzw. aufgrund der Definition ebenso nicht den Auflagen der aufsichtlichen Bestimmungen für finanzielle Anreizsysteme unterworfen ist.

- eine Prämienregelung laut Art. 11 Buchstaben B) des LEGVs für Führungskräfte im RIPS-Verbund, die die Auszahlung ermöglichen, wobei hier die Konditionen einer variablen Vergütung vom Verwaltungsrat laut unten definierten Buchstaben b) und c) zu definieren sind.

Beide Prämien kommen nur dann zur Anwendung, 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 werden (per Analogie bei maximal 2,5 Bruttomonatsgehälter).

Weitere variable Vergütungselemente für Mitarbeiter, die laut NAKV für Genossenschaftsbanken oder laut LEGV für Führungskräfte im RIPS-Verbund beschäftigt sind, bestehen aus:

b) **Sonstige monetäre oder nicht monetäre Anreize**, die darauf abzielen, besondere, auch anlassbezogene, über das Durchschnittsmaß hinausgehende Leistungen/Erfolge auf individueller oder auf Mitarbeitergruppenbasis zu entlohnen, so z.B. die Erwirtschaftung von Deckungsbeiträgen, die

Übererfüllung von Ertrags- und Projektzielen zum Vorteil der Raiffeisenkasse, besondere Einsatzbereitschaft und Verfügbarkeit oder der entscheidende Beitrag bei außergewöhnlichen Projekten, bei der Entwicklung neuer Prozeduren oder bei der Erschließung neuer Geschäftsfelder;

c) Einer vom Verwaltungsrat beschlossenen **gelegentlichen, wirtschaftlichen Zuwendung an die Mitarbeiter**, bei Anwendung der beruflichen Sorgfaltspflicht. Diese, auf Freiwilligkeit und Initiative der Raiffeisenkasse beruhenden Zahlungen begründen keinerlei rechtlichen Anspruch für die Mitarbeiter. Die Raiffeisenkasse stellt 50.000 Euro brutto pro Jahr zur Verfügung. Falls das Ergebnis aus der Multiplikation von 0,5% x Bruttobetriebsergebnis („*risultato lordo di gestione*“) größer als 50.000 Euro ist, gilt als maximal möglicher Betrag das Produkt aus 0,5% x Bruttobetriebsergebnis. Diese gelegentliche Komponente wird in der Höchstgrenze der variablen Entlohnung mitberücksichtigt.

4.3.2 Zugangskriterien (Entry gates), Höhe und ex-post Anpassungskriterien

Damit eine Auszahlung sowohl eines sonstigen monetären oder nicht monetären Anreizes/einer gelegentlichen wirtschaftlichen Zuwendung laut Buchstaben b) und/oder c), als auch von Vergleichszahlungen im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses und Zahlungen im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens laut Punkt 4.6.4 erfolgen kann, müssen diese entsprechend begründet und an die in der Folge definierten Indikatoren geknüpft sein.

Es müssen folgende zwei Voraussetzungen hinsichtlich Zugangskriterien und Höhe gegeben sein, damit eine Auszahlung überhaupt erfolgen kann. Zudem gelten in jedem Fall die nachfolgend definierten Ex-post-Korrekturmechanismen sog. „Malus“ und „Claw back“:

a) Zugangskriterien (*Entry gates*)

Die Erfüllung sämtlicher nachfolgender Voraussetzungen zum Bilanzstichtag ist Zugangsvoraussetzung. Wird eine der folgenden Vorgaben nicht erreicht, so besteht kein Anspruch:

- Kapitalausstattung

  Die im Risikotragfähigkeitsrahmen (Risk Appetite Framework) der Bank festgelegten Risikotoleranzschwellen für die Kennzahlen Gesamtkapitalquote (TCR), harte Kernkapitalquote (CET1) und Verschuldungsquote (Leverage Ratio) werden zum Bilanzstichtag nicht unterschritten.

- Liquiditätsausstattung

  Die im Risikotragfähigkeitsrahmen (Risk Appetite Framework) der Bank festgelegten Risikotoleranzschwellen für die Kennzahlen Mindestliquiditätsquote (LCR) und strukturelle Liquiditätsquote (NSFR) werden zum Bilanzstichtag nicht unterschritten.

- Ergebnislage

  Die Bank weist zum Bilanzstichtag ein positives Jahresergebnis nach Steuern aus.

- Governance

  Es gibt keine Sanktionen seitens der Aufsichtsbehörden, die ihre Ursache im Verhalten des betroffenen Mitarbeiters haben.

b) Höhe

Die Höhe des auszahlbaren Betrags richtet sich schließlich an der Erreichung der in den Jahres- und Mehrjahresplänen bestimmten mittel-/langfristigen Zielen der Raiffeisenkasse, u.zw. 100% bei vollständiger Erreichung der definierten Ziele, 90% bei einem hohen Grad an Zielerreichung (entspricht 90% der definierten Ziele) und 70% bei teilweiser Zielerreichung.

Die variable Komponente [Summe aus den Bestandteilen a), b), und c)] darf insgesamt ein Drittel, einschließlich des variablen Produktionswertes, der für diesen Zweck mitberücksichtigt wird, des jeweiligen fixen Bestandteiles auf Jahresbasis nicht überschreiten. Die Summe der ausgeschütteten

Prämien, mit Ausnahme der Austrittsanreize laut Punkt 4.6.4, darf auf keinen Fall mehr als 50.000 Euro brutto pro Person und pro Jahr betragen.

c) Ex-post Anpassungskriterien

Für die Bewertung gelten folgende Ex-post Anpassungskriterien, welche für einzelne Mitarbeiter und deren Prämienanspruch besteht:

- Nachweisliches Fehlverhalten oder schwerwiegender Fehler (Nichteinhaltung von gesetzlichen, aufsichtlichen oder statutarischen Bestimmungen oder des für die Raiffeisenkasse geltenden Verhaltens- und Disziplinarmaßnahmenkodex, des Ethikkodex und durch die der Raiffeisenkasse oder ihren Kunden ein erheblicher Schaden entstanden ist bzw. in den von der Raiffeisenkasse eventuell vorgesehenen Fällen, insbesondere mit Bezug auf Risiken). Ist eine Disziplinarmaßnahme lt. Art. 7 des Gesetzes Nr. 300 vom 20.05.1970 gemäß ausgehängtem Disziplinarmaßnahmenkatalog eingeleitet worden, die mit einer Disziplinarmaßnahme ab einer Suspendierung endet, wird jedenfalls keine variable Vergütung mit Ausnahme jener laut Buchstabe a) ausbezahlt;
- Verstöße gegen die Verpflichtungen, die sich für Bankexponenten gemäß Art. 26 TUB, den Bestimmungen zu den Interessenkonflikten und den verbundenen Personen laut Art. 53, Absätze 4 und ff, TUB oder den sich aus dieser Leitlinie ergebenden Pflichten ergeben;
- Etwaige aufsichtliche Sanktionen, wenn das schuldhafte Verhalten des Mitarbeiters zur Sanktion beigetragen hat.

Wurde die Prämie bereits ausgezahlt und sobald die Raiffeisenkasse Kenntnis über einen der oben genannten Sachverhalte erlangt, behält sich der Verwaltungsrat das Recht vor, die Rückzahlung der Prämie vom bzw. von dem betroffenen Mitarbeiter zu verlangen (Claw Back–Szenario). Entsprechende Vereinbarungen sind zu treffen und eine Rückforderung ist für eine Dauer von fünf Jahren ab Zahlung möglich.

Ex-post-Korrekturmechanismen dürfen weder zu einer Erhöhung der ursprünglich anerkannten variablen Vergütung noch zu einer Erhöhung der zuvor gekürzten oder auf null gesetzte variable Vergütung infolge der Anwendung von Malus oder Claw Backs führen.

4.3.3 Garantierte variable Vergütung

Vorbehaltlich der gesetzlichen und kollektivvertraglich geregelten Ansprüche, ist eine garantierte variable Vergütung nur in Ausnahmefällen zulässig und sie ist, vorausgesetzt, die aufsichtlichen Anforderungen werden erfüllt, bei der Einstellung neuer Mitarbeiter möglich, allerdings auf das erste Jahr der Beschäftigung beschränkt. Sie darf von der Raiffeisenkasse nicht mehr als einmal an dieselbe Person gewährt werden. Sie trägt zur Bestimmung der Obergrenze für das Verhältnis zwischen variabler und fester Vergütung im ersten Jahr bei, es sei denn, sie wird zum Zeitpunkt der Einstellung als Pauschalbetrag gezahlt, wobei auf alle Fälle der Maximalwert des betrieblichen Produktionswertes greift. Die Kriterien einer variablen Vergütung sind auf alle Fälle zu erfüllen.

4.3.4 Langfristige Anreizpläne

Langfristige Anreizpläne (sogenannte *Long-Term-Incentive*-Pläne) sind zulässig. Sie basieren auf einem mehrjährigen Zeitraum (*Accrual Period*), in dem die Leistung bewertet wird. Die Ziele und die Laufzeit dieser Pläne müssen mit dem strategischen Plan der Raiffeisenkasse übereinstimmen und klare festgelegte Leistungsbedingungen vorsehen. Die Bedingungen für die Auszahlung der variablen Vergütung werden im Voraus festgelegt und während sowie am Ende des Plans überprüft. Die Auszahlung erfolgt frühestens nach Abschluss des Plans.

Die Vergütung aus solchen Plänen kann entweder:

- im Jahr des Starts des Plans erfasst werden, wenn auch die bisherige Leistung berücksichtigt wird (mindestens das Jahr vor Beginn),
- oder am Ende des Bewertungszeitraums, wenn nur zukünftige Leistungen zählen.

Für diese Anreizpläne gelten alle Regeln, die auch für die variable Vergütung gelten, insbesondere die Begrenzung des Verhältnisses zwischen variabler und fixer Vergütung. Der Betrag des Anreizplans wird grundsätzlich in dem Jahr voll angerechnet, in dem er gewährt wird. Gibt es jedoch einen Zurückstellungszeitraum und läuft der Plan länger als sechs Jahre, kann der Betrag anteilig auf die einzelnen Jahre verteilt werden. Diese Möglichkeit gilt auch für Pläne mit einer Laufzeit von mehr als fünf Jahren für alle Mitarbeitenden.

4.4. Vertretung und Gleichbehandlung von Mitarbeitern unterschiedlichen Geschlechts

Die Raiffeisenkasse überwacht regelmäßig die Gleichbehandlung und Vertretung der Geschlechter anhand definierter Indikatoren (z. B. Führungsebene, Mitarbeiter insgesamt, pro Bereich, Altersverteilung, Vertragsarten, Voll- und Teilzeit, Nachfolgeplanung, Fortbildung, Ein- und Austritte, Beschwerden). Der Verwaltungsrat prüft jährlich das geschlechtsspezifische Lohngefälle und präsentiert die Ergebnisse der Vollversammlung. Dazu werden die Mittelwerte des Jahresbruttogehaltes nach Geschlecht gegenübergestellt – getrennt nach Mitarbeitern mit wesentlichen Aufgaben und dem übrigen Personal. Die Vergütung von Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Geschäftsführung wird separat betrachtet. Bei signifikanten Unterschieden werden Korrekturmaßnahmen eingeleitet. Die Themen Geschlechtervertretung und Lohngleichheit sind Bestandteil von Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen. Werden aufgrund der Gegenüberstellung signifikante Unterschiede festgestellt, muss der Verwaltungsrat diese ausreichend begründen und eventuelle Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter in der Vergütung treffen.

4.5. Sachentlohnungen und Welfare

Sachentlohnungen und Welfare-Leistungen gelten als Entlohungselemente. Sachentlohnungen werden grundsätzlich homogenen Mitarbeiterkategorien (z.B.: Gesundheitsvorsorge, Zusatzrente) und/oder nach betriebsinternen Regelungen (z.B. Firmenfahrzeuge) zur Verfügung gestellt. Sie 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 Welfare-Pläne vorsehen, die sowohl kollektivvertraglich als auch auf Betriebsebene definiert werden. Diese Pläne, die an die Allgemeinheit der Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterkategorien, die Führungskräfte ("*dirigenti*") 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 Welfare-Leistungen eine Auszahlungsform der kollektivvertraglich und betrieblich definierten Prämie laut Buchstaben a) und b) bilden. Die unterschiedlichen Welfare-Leistungen bilden eine fixe bzw. variable Vergütung, in Kohärenz zur Gehaltsstruktur, aus welcher sie entstehen.

4.6. Andere Zahlungen

4.6.1 Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen für frühere Beschäftigungsverhältnisse

Wenn neue Mitarbeitende eingestellt werden, kann es vorkommen, dass sie aus ihrem vorherigen Arbeitsverhältnis Ansprüche verlieren, zum Beispiel durch Kürzungen oder Rückforderungen (sogenannte *Malus- oder Clawback*-Mechanismen). Eine Entschädigung für solche Verluste würde jedoch den Leistungsanreiz schwächen und die Verbindung zwischen Vergütung, Leistung und Risiko lockern.
Deshalb gilt:

Die Vergütung, die mit der Raiffeisenkasse als neuem Arbeitgeber vereinbart wird, darf solche Kürzungen oder Rückforderungen nicht ausgleichen. Sie unterliegt immer den geltenden Vergütungs- und Anreizregeln, wie etwa Obergrenzen, Malus und Rückforderungsmechanismen.
Wenn Mitarbeitende für die neue Stelle ihr bisheriges Arbeitsverhältnis auflösen, können bestimmte Ansprüche wie nicht eingehaltene Kündigungsfristen oder ein vertraglich vereinbarter Mindestverbleib (*„patto di stabilità“*) übernommen werden.
Weitere Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen für frühere Beschäftigungsverhältnisse sind grundsätzlich nur dann vorgesehen, wenn im Interesse der Bank und gelten als variable Vergütung und müssen alle Anforderungen für variable Vergütungsbestandteile erfüllen.

4.6.2 Aufnahmeprämie und Willkommensbonus

Neue Mitarbeitende können im ersten Beschäftigungsjahr einen einmaligen Willkommensbonus erhalten. Die Höhe dieses Bonus wird von der Raiffeisenkasse nach einer Risikobewertung festgelegt und darf 2,5 Bruttomonatsgehälter nicht überschreiten. Dieser Bonus ist von den Regeln zur variablen Vergütung ausgenommen.
Mitarbeitende, die aktiv zur Einstellung neuer Kollegen beitragen, können eine Aufnahmeprämie erhalten. Diese Prämie wird erst nach Ablauf der Probezeit und positiver Bewertung der Aufnahme ausgezahlt. Sie ist ebenfalls begrenzt (bis zu 1,5 Monatsgehälter bei maximal 7.000 € brutto jährlich) und fällt nicht unter die Kriterien für variable Vergütung.

4.6.3 Halteprämie (*Retention Bonus*)

Eine Halteprämie (*Retention Bonus*) kann einmalig und nur nach einer sorgfältigen Prüfung gezahlt werden, wenn ein Mitarbeiter das Unternehmen nicht verlässt – zum Beispiel bei Umstrukturierungen oder besonderen Geschäftsvorfällen. Die Auszahlung erfolgt entweder am Ende des vereinbarten Zeitraums oder wenn das festgelegte Ereignis eintritt.
Diese Prämie gilt als variable Vergütung und unterliegt allen Regeln für variable Gehaltsbestandteile, wie zum Beispiel Begrenzungen des Verhältnisses zwischen variablem und fixem Gehalt sowie den sogenannten Malus- und Claw-Back-Regeln (das heißt: die Prämie kann gekürzt oder zurückgefordert werden, wenn bestimmte Bedingungen nicht erfüllt sind oder Fehlverhalten vorliegt).
Für die Berechnung der Obergrenze wird der Betrag der Halteprämie entweder gleichmäßig auf die Jahre des Haltezeitraums verteilt oder als Einmalzahlung im Jahr der Erfüllung gezählt.
Halteprämien dürfen nicht dazu dienen, Mitarbeiter vor Kürzungen oder Streichungen der variablen Vergütung zu schützen. Sie müssen weiterhin an die individuelle Leistung, die Leistung der Abteilung oder des Unternehmens gebunden sein.
Ein Mitarbeiter kann grundsätzlich nur eine Halteprämie erhalten – mehrere sind nur in besonderen, gut begründeten Ausnahmefällen möglich.

4.6.4. Vertragsendeentschädigungen

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten grundsätzlich die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen. Zusätzliche Zahlungen sind nur in begründeten Ausnahmefällen möglich, etwa bei geförderten Austritten oder Vergleichen im Interesse der Raiffeisenkasse. Diese Zahlungen sollen den langfristigen Erfolg widerspiegeln.
Folgende Leistungen sind keine Vertragsendentschädigungen und unterliegen nicht den Regeln für variable Vergütung:

- Schadensersatzzahlungen
- Gesetzliche Abfertigung
- Zahlung der Kündigungsfrist gemäß Kollektivvertrag
- Abfindung für Wettbewerbsverbote, sofern sie branchenüblich und begründet sind
- Entschädigung für die Restlaufzeit eines befristeten Vertrags bei vorzeitiger Kündigung durch den Arbeitgeber ohne wichtigen Grund
- Zahlungen, die durch Gerichtsurteile, Schiedssprüche oder Vergleiche von einer dritten neutralen Partei festgelegt werden

Abfindungen bei vorzeitiger Vertragsauflösung (wie beispielsweise die „goldene Fallschirme“) sind nur zulässig, wenn sie an klare qualitative und quantitative Kriterien gebunden sind, tatsächliche und

dauerhafte Ergebnisse widerspiegeln und in einen sofort und einen später ausgezahlten Teil aufgeteilt werden. Es handelt sich dabei um eine variable Vergütung. Sie unterliegen zudem Korrekturmechanismen („Malus“ und „Claw Back“).
Die Höhe solcher Zahlungen darf das Zweifache der monatlichen Bruttogehälter pro abgeschlossenes Dienstjahr nicht überschreiten. Der Verwaltungsrat kann dieses Ergebnis je nach Situation halbieren oder verdoppeln. Die absolute Obergrenze liegt aber bei 29 Bruttomonatsgehältern. Bei Beträgen über 50.000 Euro erfolgt die Auszahlung in mindestens zwei Raten, wobei die zweite Rate frühestens im Folgejahr gezahlt wird und die erste Rate maximal 60 % des Gesamtbetrags ausmachen darf.

4.6.5. Vorruhestandsregelung

Etwaige Vorruhestandsregelungen werden im Rahmen der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen durchgeführt.

4.7. 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 potenziell negative Auswirkungen haben könnte, eine entsprechende Ermächtigung bzw. Beauftragung vom Verwaltungsrat der Raiffeisenkasse beantragen/erhalten, wobei dieser die grundsätzliche Vereinbarkeit, den zeitlichen Aufwand und das Bestehen von etwaigen Interessenkonflikten überprüft. Erhalten Mitarbeiter in Folge Bezüge von Dritten, ist die entsprechende Berechtigung hierzu mit der Offenbarungsverpflichtung laut gesamtstaatlichem Kollektivvertrag abzustimmen.

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

5.1 Finanz-, Anlage- und Kreditvermittler sowie Versicherungsagenten

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

5.2 Freiberufliche Zusammenarbeit und Beauftragung

Die Vergabe von Aufträgen an Freiberufler und freie Mitarbeiter erfolgt nur im Rahmen begründeter Notwendigkeiten. Dabei sind die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit, der Kompetenz und der Transparenz zu beachten. Die Vergütung ist ausschließlich fixer Art. 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.

6. Information an die Öffentlichkeit, die Banca d’Italia und die Vollversammlung

Der Vollversammlung müssen folgende Informationen zu den angewandten Vergütungs- und Anreizsystemen geliefert werden:

a) Der Entscheidungsprozess bis zur Genehmigung Vergütungs- und Anreizleitlinie
b) Die Art und Weise, wie die Vergütungen an die Betriebsergebnisse gekoppelt wurden;
c) Die Prinzipien und die Maßnahmen für eine geschlechtsneutrale Vergütung;
d) Die Grundzüge des Vergütungssystems mit besonderem Augenmerk auf die Regeln zur Bewertung von Erfolgen, Ergebnissen und Risiken sowie auf die eventuell bestehende zeitverzögerte Auszahlung von Teilen der Entlohnung abhängig von den Risiken;

e) Die Indikatoren als Bezugspunkte für die variable Komponente der Entlohnung;
f) Die Gründe für die Auszahlung variabler Bestandteile der Vergütung, sei es als finanzielle wie auch als Sachentlohnung und die hierfür angewandten Parameter;
g) Zusammenfassende Informationen zu den Vergütungen an die Mitglieder der Gesellschaftsorgane und Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und jene jedes einzelnen Mitglieds des Verwaltungsrates und der Direktion (Direktor und Vizedirektor);
h) Zusammenfassende anonymisierte Informationen zu den Vergütungen der Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss und der restlichen Mitarbeiter, die die Vergütungen nach fixer und variabler Komponente aufschlüsseln.

Dieselben vorgenannten Informationen müssen zudem auf der Website der Bank veröffentlicht werden. Die Daten zu den Vergütungen müssen schließlich jährlich innerhalb 30. Juni der Bankenaufsicht übermittelt werden.