



Information an die Vollversammlung gemäß Vorgaben der aufsichtsrechtlichen Bestimmungen

Stellungnahme bzgl. Umsetzung der von der Vollversammlung beschlossenen Vergütungs- und Anreizleitlinie für die Vergütungen an die Mitglieder der Leitungs- und Kontrollorgane sowie an die abhängigen und freien Mitarbeiter der Raiffeisenkasse.

Gemäß den Bestimmungen bringt der Obmann die Stellungnahme der Vollversammlung zur Kenntnis.

1) Entscheidungsprozess zur Festlegung der Vergütungsleitlinie

Mit Beschluss der Vollversammlung vom 29.04.2019 wurde die Vergütungs- und Anreizleitlinie für die Vergütungen an die Leitungs- und Kontrollorgane sowie an die abhängigen und freien Mitarbeiter genehmigt. Dies, nachdem sich der Verwaltungsrat eingehend mit dem in der Bank vorhandenen Vergütungssystem beschäftigt und darauf aufbauend einen Entwurf für die Vergütungs- und Anreizleitlinie erstellt und genehmigt hat. Er hat sich dabei an einen vom Raiffeisenverband zur Verfügung gestellten Rohentwurf angelehnt und denselben an die betriebsinternen Gegebenheiten der Raiffeisenkasse angepasst. Beteiligt am Prozess waren die Geschäftsleitung und die Funktion Compliance. Leitgedanke war Interessenkonflikte zu vermeiden sowie Risiken zu minimieren und zu berücksichtigen, dass es sich bei der Raiffeisenkasse um eine Kleinbank handelt und die Tätigkeit der Bank auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben ausgerichtet ist. Der Prozess wurde darüber hinaus im Lichte des genossenschaftlichen Gedankens entwickelt, der auf die Erbringung der für die Mitglieder und Kunden notwendigen Bankdienstleistungen ausgerichtet ist.

Gemäß Rundschreiben Nr. 285/17.12.2013 (1. Teil – Tit. IV – Kap. 2 – Sektion II) der Banca d'Italia wurde die Einhaltung der Vergütungsrichtlinie und der geltenden Bestimmungen überprüft. Gemäß den Informationen des Internal Audit gab es keine wesentliche Feststellungen, welche entsprechender Maßnahmen bedurften (welche wiederum umgehend der EZB oder der Banca d'Italia gemeldet werden mussten), sodass die Ordnungsmäßigkeit und die Einhaltung der Vergütungsrichtlinie bestätigt wurde.

2) Informationen zur Umsetzung der Vergütungs- und Anreizleitlinie

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

Mit Beschluss der Vollversammlung vom 29.04.2019 wurden für die gesamte Amtsperiode die Sitzungsgelder für die Mitglieder des Verwaltungs- und Aufsichtsrates (je Euro 150 pro Sitzung), die jährliche Pauschalvergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates ohne Geschäftsführungsaufgaben (je Euro 2.000) sowie die jährliche Pauschalvergütung an den Vorsitzenden des Aufsichtsrates (Euro 10.000) und an die effektiven Aufsichtsratsmitglieder (je Euro 3.300) festgelegt.

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

- 1) Aufgrund der besonderen vom Statut zuerkannten Aufgaben und Verantwortung (gesetzliche Vertretung, Vorsitz und Organisation der Vollversammlung und Verwaltungsratssitzungen) wurde dem Obmann des Verwaltungsrates zusätzlich zu den Sitzungsgeldern und der von der Vollversammlung wie oben festgelegten Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates eine jährliche Funktionszulage von Euro 20.000 zuerkannt.
- 2) Aufgrund der Tatsache, dass die aufgezählten Aufgaben und Verantwortung dem Obmannstellvertreter in Vertretung des Obmannes zukommen, wurde diesem zusätzlich zu den Sitzungsgeldern und der von der Vollversammlung wie oben festgelegten Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates eine jährliche Funktionszulage von Euro 1.300 zuerkannt.

3) Der Verwaltungsrat hat eine Haftpflichtversicherung zugunsten der Mitglieder des Verwaltungs- und Aufsichtsrates auf Kosten der Raiffeisenkasse abgeschlossen. Die Prämie für die Versicherung der Aufsichtsräte wird als Sachentlohnung behandelt und besteuert.

4) Die wirtschaftliche Behandlung der Angestellten der Raiffeisenkasse, also des Direktors, der Führungskräfte, der leitenden Angestellten und Angestellten, wurde gemäß der geltenden Vergütungspolitik der Raiffeisenkasse, besonders in Hinsicht auf das Verhältnis zwischen fixen, kollektivvertraglich bestimmten, und variablen Bestandteilen nach Kriterien der Vorsicht ausgerichtet, um die Mittel der Bank in Hinsicht auf das vorliegende Risikoprofil nicht zu gefährden.

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

5) Die Entlohnung der Verantwortlichen der internen Kontrollfunktionen (Funktion Risk Management, Funktion Compliance, Funktion Antigeldwäsche) beinhaltet, außer den kollektivvertraglich vorgesehenen Komponenten der Entlohnung und jener, die nach Angemessenheit zur Erreichung der vorgegebenen Zielsetzung erforderlich sind, keine weiteren Prämien.

Das Internal Audit, welches von der RLB im Outsourcing durchgeführt wird, wurde durch Tagessätze abgegolten, ausgehend von den effektiven Kosten.

6) Was die freien Mitarbeiter und Freiberufler anbelangt, die nicht aus den Einrichtungen der RGO stammen, wurden diese nur im Rahmen begründeter Notwendigkeiten beansprucht.

7) Den Mitgliedern des Verwaltungsrates und des Aufsichtsrates wurden die in Ausübung ihrer Ämter getragenen Kosten ersetzt.

8) Die gesetzliche Rechnungsprüfung und die genossenschaftliche Revision, die vom RVS durchgeführt werden, wurden durch Stundensätze bzw. Tagessätze abgegolten, ausgehend von den effektiven Kosten.

Die internen Kontrollfunktionen haben im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten gemäß Vorgaben der Banca d'Italia die Art und Weise geprüft, womit die Übereinstimmung der Praxis mit den normativen Vorgaben bei den Vergütungen sichergestellt werden soll. Das Internal Audit hat dazu einen Bericht erstellt. Die Prüfung hat ergeben, dass einigen Verwaltungs-/Aufsichtsräte irrtümlich auch Sitzungsgelder für Sitzungen vergütet wurden, an welchen sie nicht teilgenommen haben. Die Richtigstellung bzw. Verrechnung erfolgt mit der Auszahlung der Sitzungsgelder betreffend das Jahr 2021.

3) Quantitative Informationen zu den Vergütungen

Die im Geschäftsjahr 2020 ausbezahlten Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates, des Aufsichtsrates sowie an die abhängigen und freien Mitarbeiter belaufen sich in Summe auf Euro 923.459,07.

a) Vergütungen aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen

- Gesellschaftsorgane (10 Personen): Euro 73.233,28 (72.063,84 Euro als fixe Komponente und 1.169,44 Euro als variable Komponente für D&O-Versicherung)
- Direktion (1 Person): Euro 161.678,11 (140.000,12 Euro als fixe Komponente und 21.677,99 Euro als variable Komponente)
- Interne Kontrollfunktionen (1 Person): Euro 49.225,09 Euro (davon 43.400,95 Euro als fixe Komponente und 5.824,14 Euro als variable Komponente)
- Marktbereich (6 Personen): Euro 333.881,84 (davon 279.488,20 Euro als fixe Komponente und 54.393,64 Euro als variable Komponente)
- Innenbereich (8 Personen): Euro 354.665,84 (davon 292.282,06 Euro als fixe Komponente und 62.383,78 Euro als variable Komponente)

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

- Sitzungsgelder insgesamt: Euro 11.850,00
- Obmann ohne Sitzungsgeld: Euro 22.000,00
- Obmannstellvertreter ohne Sitzungsgeld: Euro 3.300,00
- Restliche 5 Verwaltungsräte ohne Sitzungsgeld: Euro 10.000,00

Die als Sachentlohnung behandelte Prämie für die im Berichtsjahr abgeschlossene D&O-Versicherungspolize der Aufsichtsräte bezifferte sich auf Euro 8.186,07.

Insgesamt wurden im Berichtsjahr Euro 47.150,00 als Vergütungen (inkl. Sitzungsgeld) an die Mitglieder des Verwaltungsrates ausbezahlt.

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

- Sitzungsgelder insgesamt: Euro 5.493,84
- Vorsitzender des Aufsichtsrates ohne Sitzungsgeld: Euro 12.688,00
- Restliche effektive Aufsichtsräte ohne Sitzungsgeld: Euro 7.901,44

Die als Sachentlohnung behandelte Prämie für die im Berichtsjahr abgeschlossene D&O-Versicherungspolizze der Aufsichtsräte bezifferte sich auf Euro 3.508,31.

Insgesamt wurden im Berichtsjahr Euro 26.083,28 als Vergütungen an die Mitglieder des Aufsichtsrates ausbezahlt.

d) Vergütungen an identifizierte Mitarbeiter (personale più rilevante)

Die im Geschäftsjahr 2020 ausbezahlten Vergütungen an abhängige Mitarbeiter, die gemäß Vergütungs- und Anreizleitlinie als identifizierte Mitarbeiter (5 Personen) gelten, belaufen sich in Summe auf Euro 438.818,02 (davon 371.648,02 Euro als fixe Vergütung und 67.170,00 Euro als variable Vergütung).

- Geschäftsführung (1 Person): Euro 161.678,11 (davon 140.000,12 Euro als fixe Vergütung und 21.677,99 Euro als variable Vergütung)
- Zentrale Betriebsfunktionen (3 Personen): Euro 225.092,91 (davon 187.906,78 Euro als fixe Vergütung und 37.186,13 Euro als variable Vergütung)
- Interne Kontrollfunktion (1 Person): Euro 52.047,00 (davon 43.741,12 Euro als fixe Vergütung und 8.305,88 Euro als variable Vergütung)

e) Zurückbehaltene Vergütung (remunerazione differita)

Nicht vorhanden.

f) Neueinstellungsprämien und Abfindungen

Nicht vorhanden.

g) Vergütungen über Euro 1 Mio.

Nicht vorhanden.

h) Gesamtvergütung der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats und der Direktion (Leitungsorgan)

An die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates und der Direktion wurden im Geschäftsjahr 2020 folgende Gesamtvergütungen ausbezahlt:

- Obmann: Euro 23.800,00
- Obmannstellvertreter: Euro 5.100,00
- 5 Mitglieder des Verwaltungsrates: Euro 18.250,00
- Geschäftsführung: Euro 161.678,11

4) Erläuterungen zur Vergütungspolitik der Raiffeisenkasse

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

a) Grundzüge der Vergütungspolitik

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

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

Die Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates und des Aufsichtsrates bestehen ausschließlich aus einer fixen Komponente, d.h. es werden keine erfolgsbezogenen und/oder variable Vergütungselemente zuerkannt. Die Entlohnung der Führungskräfte, der leitenden Angestellten und Angestellten setzt sich wie in der Vergütungs- und Anreizleitlinie genauer ausgeführt aus einer fixen und einer variablen Komponente zusammen. Das Verhältnis dieser Komponenten zueinander entspricht gemäß den Vorgaben der Aufsichtsbe-

hörde Kriterien der Vor- und Umsicht, um die Bank in Hinsicht auf das jeweilige Risikoprofil nicht zu gefährden.

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

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

b) Prämienausschüttungen und variable Komponenten

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

Die variablen Komponenten der Entlohnung bestehen zum überwiegenden Teil aus der kollektivvertraglich vorgesehenen Ergebnisprämie.

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

Die gewährten Anreize werden in der Regel zeitverzögert ausgezahlt, wobei die Leistung über einen möglichst mehrjährigen Zeitraum bewertet wird und mit Rücksicht auf die langfristige Rentabilität der Leistung für die Bank. Die Anreize müssen im Verhältnis zum Geschäftsverlauf stehen und der eingegangenen Risiken der Bank und der jeweiligen Abteilung oder Organisationseinheit Rechnung tragen. Sie dürfen auf keinen Fall das Risikokapital der Bank mindern und werden nach dem Vorteil der Bank ausgerichtet. Im Fall eines negativen Geschäftsergebnisses ist die Bezahlung von Prämien oder sonstige variabler Lohnelemente ausgeschlossen.

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

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

Raiffeisenkasse Schenna
Der Obmann
Stefan Klotzner

Schenna, am 08.04.2021