



Offenlegung zur Vergütungspolitik zum 31.12.2025



Raiffeisen
Überetsch



1. Offenlegung der Vergütungspolitik (Art 450 CRR)

Tabelle EU REMA – Art. 450 CRR

a) Informationen über die für die Vergütungsaufsicht verantwortlichen Gremien

Das für die Vergütungsaufsicht verantwortliche Hauptgremium in der Raiffeisenkasse Überetsch ist der Verwaltungsrat. Es besteht aus von der Vollversammlung gewählten Mitgliedern. Mehrere Sitzungen wurden im Jahr 2025 abgehalten, in denen das Thema Vergütungen auf der Tagesordnung stand. Die Raiffeisenkasse hat im Jahr 2025 (wie bereits im Vorjahr) ein betriebsbezogenes Prämiensystem beschlossen und angewandt. Dieses wurde vor Übermittlung an die Gewerkschaft vom Raiffeisenverband Südtirol (Abt. Personal) durchgesehen.

Die Raiffeisenkasse hält sich bei der Festlegung der Spannweiten der Vergütung der Mandatäre an die vom Koordinierungsrat des Raiffeisen IPS Verbundes zentral definierten Schwellenwerte. Die am 08.04.2025 vom Koordinierungsrat der RGO festgelegten Schwellenwerte fanden zum 31.12.2025 noch keine Berücksichtigung.

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
- Direktor, Vizedirektoren und sofern bestellt, weitere Mitglieder der Geschäftsleitung
- Verantwortliche der Kontrollfunktionen der II. Ebene (Risikomanagement, Compliance, Antigeldwäschestelle)
- Leiter*in Abteilung Kreditprüfung
- Leiter*in Abteilung Kreditüberwachung
- Filialleiter*innen.

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. Den Mitgliedern des Verwaltungsrates und des Aufsichtsrates wurden die in Ausübung ihrer Mandate getragenen Kosten nicht ersetzt, da auch keine entsprechenden Anträge gestellt worden sind.

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, Personalverwaltung in der Abt. Verwaltung & Finanzen) 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, sowie eventuell auch an den Ethik – und Verhaltenskodex.

Die Abt. Verwaltung & Finanzen, 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, 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 Art. 9 des Landesergänzungsvertrages vom 17. November 2023 nimmt die Berechnungen der Ergebnisprämie für die Mitarbeiter vor und sorgt für deren Auszahlung.

Die Direktion überprüft regelmäßig die Zusammensetzung des ESG-Indexes sowie allgemein die Vergütungs- und Anreizleitlinie auf eventuell notwendige Anpassungen. Die notwendigen Daten zur Berechnung des ESG-Indexes werden von der Direktion gesammelt und dem für die Verwaltung des Personals zuständigen Bereich (Abt. Verwaltung & Finanzen) weitergeleitet; ebenfalls liefert die Abt. Marketing & Service Center, das Risikomanagement und andere Abteilungen die notwendigen Daten und Informationen, um die effektive Ergebnisprämie zu berechnen. Auch werden Daten vom Raiffeisen IPS für die Berechnung herangezogen. Als Basis dient jedoch immer das Betriebsergebnis.

Die Compliance-Funktion überprüft die Vergütungs- und Anreizleitlinie auf die Konformität mit den jeweils geltenden Gesetzen, Aufsichtsweisungen und anderen betriebsinternen Dokumenten. Im Besonderen achtet die Compliance darauf, dass das Vergütungs- und Prämiensystem 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 Produktionswert – *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 Genossenschaftsorgane 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 Korrektur- bzw. 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 Korrektur- bzw. Risikominderungsmaßnahmen vor.

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

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 bestimmbar 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 Raiffeisen 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. Die zum 31.12.2025 gültige Vergütungs- und Anreizleitlinie wurde von der Vollversammlung am 19.04.2024 genehmigt.

Die Vergütung der Mitarbeiter der internen Kontrollfunktionen wird nicht an den Erfolg der Tätigkeit gekoppelt, die von diesen überwacht wird. Die Entlohnung der Mitarbeiter der internen Kontrollfunktionen (Risikomanagement, Antigeldwäsche, Compliance) beinhaltet, außer den kollektivvertraglich vorgesehenen Komponenten der Entlohnung und jener, die nach Angemessenheit zur Erreichung der vorgegebenen Zielsetzung erforderlich sind, keine weiteren Prämien. Die Verantwortlichen sowie die Mitarbeiter der Internen Kontrollfunktionen werden bei der Berechnung und Auszahlung der variablen Vergütung gleichbehandelt wie alle anderen Mitarbeiter.

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 Arbeitskollegen 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

Die Auszahlung einer eventuellen bestimmaren Prämie an einzelne Mitarbeiter bzw. an die gesamte Mitarbeiterschaft wird zusätzlich an die Einhaltung der Toleranzschwellen, die Einhaltung der Risikotragfähigkeitsschwelle zur Gesamtkapitalquote (TCR) und der Liquiditätskennzahl LCR und NSFR – wie diese im *Risk Appetite Framework* (RAF) der Bank definiert sind – geknüpft, um noch besser den verschiedenen mit der Banktätigkeit verbundenen gegenwärtigen und zukünftigen Risiken Rechnung zu tragen.

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 35 Prozent des fixen Bestandteils der jeweiligen Entlohnung sein;
- 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 gleich behandelt wie alle anderen leitenden Angestellten und Angestellten.

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, 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 zwischen Bank und Mitarbeiter sind zu treffen und eine Rückforderung/Rückzahlung muss für eine Dauer von 5 Jahren ab Zahlung möglich sein

d) Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil

Das Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil beträgt 35%.

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 und NSFR – wie diese im *Risk Appetite Framework* (RAF) der Raiffeisenkasse definiert sind – geknüpft. Die Kriterien der Ergebnisprämie (zwecks Voraussetzungen, Berechnung, Anspruch und Auszahlung an die einzelnen Mitarbeiter) entsprechen jenen des angewandten Kollektivvertrages, des Landesergänzungsvertrages und des in Folge definierten betriebsbezogenen Projektes.

Für die Berechnung der kollektivvertraglich geregelten 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 versucht

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 erlangen, dann behält sich der Verwaltungsrat das Recht vor, die Rückzahlung der Prämie vom betroffenen Mitarbeiter zu verlangen.

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

- Obmann: Euro 60.800,00;
- Obmannstellvertreter: Euro 24.800,00;
- Obmannstellvertreterin: Euro 23.800,00;



- Mitglied des Verwaltungsrates: Euro 15.400,00;
- Mitglied des Verwaltungsrates: Euro 15.200,00;
- Mitglied des Verwaltungsrates: Euro 17.750,00;
- Mitglied des Verwaltungsrates: Euro 15.000,00;
- Mitglied des Verwaltungsrates: Euro 15.600,00;
- Mitglied des Verwaltungsrates: Euro 15.800,00;
- Direktor: Euro 225.613,91;
- Vizedirektor: Euro 184.269,00;
- Vizedirektor: Euro 162.876,91;

Meldebogen EU REM1 – Art. 450 CRR – (gewährte Vergütungen)

| Tab REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung | | | | | | |
|--|-------------------------------|---|--|---|---|--|
| | | | a | b | c | d |
| | | | Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion | Leitungsorgan - Leitungsfunktion | Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung | Sonstige identifizierte Mitarbeiter |
| 1 | feste Vergütung | Anzahl der identifizierten Mitarbeiter | 9 | - | 3 | 14 |
| 2 | | Feste Vergütung insgesamt | 204.150,00 € | - | 462.977,62 € | 788.300,06 € |
| 3 | | Davon: monetäre Vergütung | 204.150,00 € | - | 462.977,62 € | 788.300,06 € |
| 4 | | (Gilt nicht in der EU) | - | - | - | - |
| EU-4 a | | Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen | - | - | - | - |
| 5 | | Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirk. Instrumente | - | - | - | - |
| EU-5x | | Davon: andere Instrumente | - | - | - | - |
| 6 | | (Gilt nicht in der EU) | - | - | - | - |
| 7 | | Davon: sonstige Positionen | - | - | - | - |
| 8 | (Gilt nicht in der EU) | - | - | - | - | |
| 9 | Variable Vergütung | Anzahl der identifizierten Mitarbeiter | 9 | - | 3 | 14 |
| 10 | | Variable Vergütung insgesamt | - | - | 109.782,20 € | 125.524,23 € |
| 11 | | Davon: monetäre Vergütung | - | - | 109.782,20 € | 125.524,23 € |
| 12 | | Davon: zurückbehalten | - | - | - | - |
| EU-13a | | Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen | - | - | - | - |
| EU-14a | | Davon: zurückbehalten | - | - | - | - |
| EU-13b | | Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirk. 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) | | 204.150,00 € | - € | 572.759,82 | 913.824,29 € |



2. Bescheinigung über die Offenlegungsleitlinien und -pflichten

Die Unterfertigten

- Dr. Philipp Oberrauch, in seiner Eigenschaft als Präsident des Verwaltungsrats
- Dr. Patrik Malesardi, in seiner Eigenschaft als Direktor

BESCHEINIGEN,

dass die in diesem Dokument bereitgestellten Informationen gemäß der EU-Verordnung 2024/1623 (sog. CRR III) den förmlichen Leitlinien und dem internen Kontrollsystem der Bank entsprechen.

St. Michael /Eppan, am 12.05.2026

Dr. Philipp Oberrauch
Präsident des Verwaltungsrates



Raiffeisen
Überetsch

Dr. Patrik Malesardi
Direktor



Raiffeisen
Überetsch