Vergütungs- und Anreizleitlinie der Raiffeisenkasse Untervinschgau

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

Themenbereich:	**Corporate Governance**
Zuständige Bereiche:	**Direktion**
Involvierte Stellen:	**Risikomanagement, Compliance**
Beauftragter:	**Verwaltungsrat**
Kompetenzträger:	**Vollversammlung**
Datum Erstellung:	**11.04.2019**
Überprüft am:	**1~~5~~.04.2021~~19~~ durch den Verwaltungsrat**
Genehmigt am:	**2~~4~~.04.2021~~19~~ durch die Vollversammlung**
Gültig ab:	**~~01.01.2019 für Mitarbeiter~~ 2~~5~~.04.2021~~19~~, ~~beginnend mit der nächsten Neuwahl der Leitungs- und Kontrollorgane~~**

Änderungshistorie des Dokuments

Version	Datum	Name	Änderungsgrund
1.0	26.01.2018		N E U für die RAIFFEISENKASSE UNTERVINSCHGAU
2.0	24.04.2019		Anpassung an aufsichtsrechtliche Bestimmungen RVS 106 vom 28.03.2019 unter Verwendung der Vorlage des RVS Südtirol
3.0	28.04.2021		Anpassung der Punkte 3.2 zu den identifizierten Mitarbeitern, sowie 4 und 5 bzgl. der Vergütung der Verwalter/Aufsichtsräte

INHALTSVERZEICHNIS

1 Einleitung ... 3
1.1 Zielsetzung ... 3
1.2 Anwendungsbereich ... 3
1.3 Rechtsgrundlagen ... 3
1.4 Zuständigkeit, Überprüfungsfrequenz und Genehmigung ... 4
1.5 Referenzen ... 6
2 Grundsätze ... 6
3 Betroffene Rollen und Funktionen ... 7
3.1 Identifikation und Definition ... 7
3.2 Identifizierte Mitarbeiter und Prozess zur Identifizierung ... 7
4 Vergütung der Verwalter ... 9
5 Vergütung der Aufsichtsräte ... 10
6 Vergütung der lohnabhängigen Mitarbeiter ... 10
6.1 Entlohnung der Führungskräfte (dirigenti), der leitenden Angestellten und Angestellten ... 11
6.2 Kriterien ... 11
6.3 Fixe Komponente der Entlohnung ... 12
6.4 Variable Komponente der Entlohnung ... 12
6.5 Bezüge von Dritten ... 14
6.6 Vertragsendeentschädigungen ... 14
6.7 Vorruhestandsregelung ... 15
6.8 Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen für frühere Beschäftigungsverhältnisse ... 15
7 Entlohnung der Mitarbeiter, die in keinem lohnabhängigen Arbeitsverhältnis stehen ... 15
7.1 Finanz-, Anlage- und Kreditvermittler sowie Versicherungs-agenten ... 15
7.2 Freiberufliche Zusammenarbeit und Beauftragung ... 15
8 Information an die Vollversammlung ... 16

1 Einleitung

1.1 Zielsetzung

Aufgrund der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben haben Banken für die Erfassung, Beurteilung, Steuerung und Überwachung der bankgeschäftlichen und bankbetrieblichen Risiken sowie der Risiken aus der Vergütungs- und Anreizleitlinie und -praxis über Verwaltungs-, Rechnungs- und Kontrollverfahren zu verfügen, die der Art, dem Umfang und der Komplexität der betriebenen Bankgeschäfte angemessen sind.
In diesem Sinne verfolgt diese Leitlinie, unter Berücksichtigung des normativen Hintergrundes zur Vergütungs- und Anreizleitlinie, das Ziel einer umsichtigen Bankführung. Gleichzeitig soll sie mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich sein, sowie nicht zur Übernahme von Risiken ermutigen. Es soll zudem vermieden werden, dass Mitarbeiter überzogene Risiken zugunsten kurzfristiger Erfolge eingehen oder persönliche Interessen zum potenziellen Nachteil von Kunden oder der Raiffeisenkasse verfolgen. Die Vergütungs- und Anreizleitlinie hat dabei im Einklang mit den Aufsichtsanweisungen und den gesetzlichen Bestimmungen zu stehen und Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenskonflikten zu enthalten. Außerdem ist die Einhaltung von Wohlverhaltensregeln zu respektieren.

1.2 Anwendungsbereich

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

1.3 Rechtsgrundlagen

Die Vorgaben zur Vergütungs- und Anreizleitlinie sind in Umsetzung der EU-Richtlinie CRD IV (Richtlinie des Europäischen Parlaments 2013/36/EU) und der EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik vom 27.06.2016 in den Überwachungsanweisungen für die Banken (*disposizioni di vigilanza per le banche*), Rundschreiben Nr. 285 vom 17.12.2013, erster Teil, Titel IV, Kapitel 2, der Banca d'Italia geregelt.
Die 25. Aktualisierung dieses Rundschreibens vom 23.10.2018, welche die Bestimmungen zu den Vergütungsrichtlinien abgeändert hat, ist in der vorliegenden Vergütungs- und Anreizleitlinie berücksichtigt.

Außerdem finden auch die folgenden europäischen und nationalen Normen Anwendung:

- Leitlinien der Europäischen Bankenaufsicht vom 21.12.2015 (EBA/GL/2015/22)
- Verordnung der Europäischen Kommission Nr. 604 vom 04.03.2014
- Gemeinsame Mitteilung der Banca d'Italia und der Consob vom 29.01.2014, die die Leitlinien der ESMA im Bereich Vergütungs- und Anreizleitlinie und –praxis aufnimmt
- Neue Verfügung der Consob zu den Intermediären (Regolamento Intermediari) Nr. 20307 vom 15.02.2017
- Delegierte Verordnung (EU) 2017/565
- Bankwesengesetz (GvD Nr. 385/1993): Artikel 53, Absatz 1, Buchstaben d) und d-bis), Artikel 67, Absatz 1, Buchstaben d) und e).
- Nationaler Kollektivvertrag und Landesergänzungsvertrag.

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

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

1.4 Zuständigkeit, Überprüfungsfrequenz und Genehmigung

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

- die Vollversammlung;
- der Verwaltungsrat;
- die Direktion
- die Personalverwaltung bzw. der für die Verwaltung des Personals zuständige Bereich;
- die Kontrollfunktionen (Risikomanagement, Compliance).

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

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

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

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

Der Verwaltungsrat ist für die Ausarbeitung und Umsetzung der Vergütungs- und Anreizleitlinie zuständig. Zu diesem Zwecke erarbeitet er einen Vorschlag und unterbreitet diesen der Vollversammlung zur Genehmigung.

Der Verwaltungsrat sorgt dabei dafür, dass die zuständigen Betriebsfunktionen (insbesondere: Risikomanagement, Compliance, Personalverwaltung, 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.

Die Vergütungs- und Anreizleitlinie und die etwaige Regelung zum Vergütungssystem werden vom Verwaltungsrat jährlich auf ihre Angemessenheit und rechtliche Konformität hin überprüft. Das Ergebnis der Prüfung wird im Sitzungsprotokoll festgehalten. Falls notwendig wird die vorliegende Vergütungs- und Anreizleitlinie angepasst. Es wird veranlasst, dass die gegenständige Leitlinie hausintern veröffentlicht wird.

Da die Raiffeisenkasse als eine „Bank kleinerer Größe oder Komplexität“ gilt, da die Summe der Aktiva unter 3,5 Milliarden Euro liegt, ist die Einrichtung eines eigenen Vergütungsausschusses (comitato remunerazioni) nicht notwendig. Die entsprechenden Zuständigkeiten werden daher vom Verwaltungsrat wahrgenommen.

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

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

Der für die Verwaltung des Personals zuständig Bereich bzw. Personalverwaltung, sofern vorhanden, 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, nimmt die Berechnungen der Ergebnisprämie für die Mitarbeiter vor und sorgt für deren Auszahlung.

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 die Vergütungs- und Anreizleitlinie mit den Zielen der Vergütungs- und Anreizleitlinie, mit dem Statut, dem Ethikkodex oder anderen Wohlverhaltensregeln konform ist, um die Rechts- und Reputationsrisiken einzudämmen. 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 Korrekturmaßnahmen 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.

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

1.5 Referenzen

Die vorliegende Leitlinie wird durch verschiedene Dokumente, Leitlinien und Regelungen der Raiffeisenkasse flankiert, die ihrerseits die Vorgaben der Europäischen Finanz- und Bankengesetzgebung berücksichtigen, wie beispielsweise der Ethikkodex, das Reglement zur Risikotätigkeit und zu den Interessenkonflikten und andere.

2 Grundsätze

Die Raiffeisenkasse hat für die sog. „traditionelle“ Form der Unternehmensführung und –kontrolle optiert, mit Vollversammlung, Verwaltungsrat und Aufsichtsrat.
Unter Berücksichtigung der Größe und der operativen sowie organisatorischen Komplexität der Raiffeisenkasse wird diese Form der Unternehmensführung für die effiziente Leitung der Raiffeisenkasse als geeignet erachtet.

Die Aufsichtsanweisungen zur Vergütungs- und Anreizleitlinie sehen vor, dass die Bestimmungen proportional zur Größe, zum Risikograd, zu den Eigenschaften und zur Komplexität der Bank umzusetzen sind (Proportionalitätsprinzip). Im Sinne und für die Anwendbarkeit dieser Aufsichtsanweisungen gilt die Raiffeisenkasse als Bank „kleinerer Größe oder Komplexität“, da die Summe ihrer Aktiva unter 3,5 Milliarden Euro liegt. Dementsprechend wird die Raiffeisenkasse die Aufsichtsanweisungen zum Vergütungs- und Anreizsystem so umsetzen, dass die damit verfolgten Ziele erreicht werden, aber dennoch eine einfache, transparente und kosteneffektive Handhabung gewährleistet wird.

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

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

- die engagierte Teilnahme der Verwaltungsräte, auch im Sinne der „fit & proper“-Bestimmungen und unter Gesichtspunkten der von ihnen aufzubringenden Zeit, bei Sicherstellung eines der Komplexität, der Tätigkeit und der Größe der Raiffeisenkasse entsprechenden Grades an Professionalität;
- Erreichung der entsprechenden Unternehmensziele, sei es im Bereich der Geschäftsgebarung, des Risikos oder der Organisation sowie anderer quantitativer und qualitativer Ziele;

- den Anreiz schaffen, den kurz-, mittel- und langfristigen Interessen der Kunden auf eine faire Behandlung sowie auf eine dauernde Verbesserung der Qualität der Dienstleistung zu entsprechen;
- die aktive Teilnahme der Mitarbeiter an der Erarbeitung der Vermögens-, Ertrags- sowie der Vertriebsziele, im Einklang mit den effektiven Kundenbedürfnissen;
- fähige und qualifizierte Mitarbeiter anzuwerben und auch zu halten, in dem sie angemessen entlohnt werden. Für die Feststellung der Angemessenheit wird auf einen branchenmäßigen und/oder externen Gehaltsvergleich zurückgegriffen. Die Bemessungen und Zusammensetzungen der Vergütungen und Entlohnungen werden, wie im konkreten Einzelfall genauer definiert:
  - eine Ausgewogenheit zwischen fixer und variabler Komponente beinhalten;
  - variable Komponenten nur in jenem Ausmaß vorsehen, dass das Verhältnis zur fixen Komponente keinen Anreiz zu Verhaltensweisen bewirkt, die eine umsichtige Unternehmensführung gefährden;
  - leistungs- und erfolgsorientierte Elemente beinhalten, mit dem Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit der Raiffeisenkasse zu fördern und zu stärken.

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

3 Betroffene Rollen und Funktionen

3.1 Identifikation und Definition

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

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

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

3.2 Identifizierte Mitarbeiter und Prozess zu deren Ermittlung~~r Identifizierung~~

Im Sinne der Delegierten Verordnung (EU) 604/2014 der Kommission zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU führt der Verwaltungsrat jährlich eine Eigenanalyse zur Ermittlung~~Identifizierung~~ der Identifizierten Mitarbeiter durch.
Der Verwaltungsrat hat dabei folgende Funktionen dieser Kategorie zugeordnet:
- die Mitglieder des Verwaltungsrates
- die Mitglieder des Aufsichtsrates
- die Direktion
- der Risikomanager
- der/die Compliancebeauftragte~~ Funktion~~

- derdie Antigeldwäsche-BeauftragteFunktion
- die internen Referenten für die gegebenenfalls ausgelagerten Kontrollfunktionen
- die Leitung der Kreditabteilung
- die Leitung der Geschäftsstellen
- die Leitung des Marktbereiches und jener des Innenbereiches
- die Leitung der Versicherungsabteilung und der Verantwortliche für den Versicherungsvertrieb
- der Fachkoordinator Firmenkundengeschäft
- der Fachkoordinator Privatkundengeschäft

Bezogen auf diese Schlüsselfunktionen wird erhöhte Aufmerksamkeit darauf gelegt, dass das jeweils angewandte Vergütungssystem keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßiger bzw. überzogener Risiken aber auch zur Missachtung der legitimen Interessen der Kunden auf faire Behandlung beinhaltet. Für das lohnabhängige Personal in Schlüsselfunktionen legt die Raiffeisenkasse erhöhte Aufmerksamkeit darauf, dass das angewandte Vergütungssystem keinerlei Anreize zum Eingehen unverhältnismäßiger bzw. überzogener Risiken aber auch zur Missachtung der legitimen Interessen der Kunden auf faire Behandlung beinhaltet.
Die Aufsichtsanweisungen legen in den Grundsätzen fest, dass bei den Identifizierten Mitarbeitern (*personale più rilevante*) ein Teil der variablen Vergütung zeitversetzt und ein Teil der variablen Vergütung in Form von Finanzinstrumenten ausgezahlt werden muss, um auch mittelfristig den eingegangenen Risiken Rechnung zu tragen.
Es wird festgehalten, dass sämtliche Identifizierte Mitarbeiter unter den Entlohnungsschwellen liegen, welche die Aufsichtsbehörde als bedeutend definiert. Des Weiteren wird die Raiffeisenkasse den Banken „kleinerer Größe oder Komplexität“ zugeordnet, demzufolge gilt diesbezüglich eine Ausnahmeregelung laut Titel IV, Kapitel 2, Punkt 7 des Rundschreibens 285/2013 der Banca d’Italia.

Lediglich bezogen auf die kollektivvertragliche Ergebnisprämie liegt es nicht in der Entscheidungsbefugnis und Möglichkeit der Raiffeisenkasse die normativen Rahmenbedingungen abzuändern, weswegen obige Anleitungen auf die kollektivvertraglich vorgesehene Ergebnisprämie nicht angewendet werden können, ohne gleichzeitig arbeitsrechtliche und gewerkschaftliche Konflikte zu riskieren. Zudem gewährt ein vorgesehenes Beitragslimit als Prämienhöchstgrenze, dass die Raiffeisenkasse den Anforderungen der Aufsichtsbehörde gerecht wird und sich innerhalb der aufsichtsrechtlichen Grenzen bewegen kann. Außerdem sieht der Kollektivvertrag eine zeitversetze Auszahlung nicht vor.
Aus diesen Gründen wird auf eine zeitverzögerte Auszahlung bzw. Auszahlung in Form von Finanzinstrumenten verzichtet. Ebenfalls aus den oben angeführten Gründen, werden die Verantwortlichen sowie die Mitarbeiter der Internen Kontrollfunktionen bei der Berechnung und Auszahlung der variablen Vergütung gleich behandelt wie alle anderen Mitarbeiter.

Bei der ErmittlungIdentifizierung der Identifizierten Mitarbeiter berücksichtigt der Verwaltungsrat unter anderem folgende Kriterien: die bekleidete Funktion, den Verantwortungsgrad, die Einstufung, die ausgeübte Tätigkeit, die übertragenen Vollmachten, die Gehaltshöhe.
Der Verwaltungsrat entscheidet nach Anhörung des Aufsichtsrates und unter Miteinbeziehung, gemäß vorhergehendem Punkt 1.4, der internen Kontrollfunktionen Compliance und Risikomanagement. Der Prozess zur Identifizierung Ermittlung der Identifizierten Mitarbeiter, der Teil dieser Leitlinie ist, wird vom Verwaltungsrat jährlich auf seine Angemessenheit und Normenkonformität hin geprüft und gegebenenfalls angepasst. Das Ergebnis wird im Sitzungsprotokoll unter Angabe der entsprechenden Gründe, Daten und Funktionen festgehalten.

In jedem Fall wird durch die Deckelung der variablen Vergütung das für die Identifizierten Mitarbeiter vorgesehene, aufsichtsrechtliche Verhältnis zwischen der definierten, variablen Vergütung und der fixen Komponente nicht überschritten.

4 Vergütung der Verwalter

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

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

Bei der Festlegung der Vergütung hält sich die Vollversammlung an die vom Koordinierungsausschuss der RGO vorgeschlagenen Höchstwerte laut beiliegender Tabelle. Diese Tabelle enthält ausgehend von der Bilanzsumme vier Kategorien von Raiffeisenkassen und pro Kategorie Höchstwerte für die Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und des Vollzugsausschusses sowie jene an den Obmann/die Obfrau und den/die Obmannstellvertreter/Obmannstellvertreterin/nen sowie jene an die Mitglieder des Aufsichtsrates.

Die Vollversammlung reiht die eigene Raiffeisenkasse in die zutreffende Kategorie und legt die Vergütung der Verwalter innerhalb der Höchstwerte fest.

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

Bei der Festlegung der Vergütung durch die Vollversammlung bzw. durch den Verwaltungsrat werden jedenfalls die Größe der Raiffeisenkasse, die Komplexität des Amtes sowie die aufzuwendende Zeit und die jeweils übertragenen und wahrgenommenen Aufgaben und Verantwortungen berücksichtigt, die mit dem Amt verbunden sind.

Im Rahmen der in der vorgenannten Tabelle angeführten Höchstwerte wird die Vollversammlung den Mitgliedern des Verwaltungsrates und des Vollzugsausschusses (sofern bestellt) auch ein Sitzungsgeld pro Sitzung des Verwaltungsrates und des Vollzugsausschusses sowie eine Spesenrückvergütung für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und Klausurtagungen in bankrelevanten Materien zuerkennen. Den Mitgliedern des Verwaltungsrates und des Vollzugsausschusses wird außerdem die Rückvergütung der diesbezüglichen Fahrtkosten und generell der in Ausübung ihres Amtes bestrittenen Auslagen zuerkannt. ~~Den Mitgliedern des Verwaltungsrates ohne spezifische Geschäftsführungsaufgaben (amministratori non esecutivi) und unter Ausschluss des Obmannes und des Obmannstellvertreters wird die Vollversammlung zu den Sitzungsgeldern keine zusätzliche Vergütung pro Geschäftsjahr oder pro angebrochenem Geschäftsjahr zuerkennen~~.

Der Verwaltungsrat ist berechtigt eine Haftpflichtversicherung zugunsten der Mitglieder des Verwaltungsrates auf Kosten der Gesellschaft nach üblichen Kriterien abzuschließen.

5 Vergütung der Aufsichtsräte

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

Bei der Festlegung der Vergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrates und die effektiven Mitglieder des Aufsichtsrates hält sich die Vollversammlung der Raiffeisenkasse an die Höchstwerte laut der in Punkt 4.2 beschriebenen, beiliegenden Tabelle (Anhang 2). Nimmt der Aufsichtsrat auch die Funktion als Überwachungsorgan laut GvD Nr. 231/2001 wahr, so kann die dem einzelnen Mitglied des Aufsichtsrats zustehende Vergütung um bis zu 15 Prozent erhöht werden.

Bei der Festlegung der Vergütung durch die Vollversammlung werden jedenfalls die Größe der Raiffeisenkasse, die Komplexität des Amtes sowie die aufzuwendende Zeit und die jeweils übertragenen und wahrgenommenen Aufgaben und Verantwortungen berücksichtigt, die mit dem Amt verbunden sind.

Im Rahmen der in der vorgenannten Tabelle angeführten Höchstwerte~~.~~ wird die Vollversammlung den Mitgliedern des Aufsichtsrates auch ~~k~~ein Sitzungsgeld pro Sitzung des Aufsichtsrates zuerkennen. Für die Teilnahme an den Sitzungen des Verwaltungsrates und des Vollzugsausschusses (sofern bestellt) wird den Aufsichtsratsmitgliedern hingegen kein Sitzungsgeld zugesprochen. ~~zuerkennen.~~ Für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und Klausurtagungen in bankrelevanten Materien wird die Vollversammlung den Mitgliedern des Aufsichtsrates eine Spesenrückvergütung zuerkennen. Den Mitgliedern des Aufsichtsrates wird außerdem die Rückvergütung der diesbezüglichen Fahrtkosten und generell der in Ausübung ihres Amtes bestrittenen Auslagen zuerkannt. Der Verwaltungsrat ist berechtigt, eine Haftpflichtversicherung zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrates auf Kosten der Gesellschaft nach üblichen Kriterien abzuschließen.

6 Vergütung der lohnabhängigen Mitarbeiter

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

Jede Änderung, Ergänzung oder Abschaffung hierzu ist schriftlich festzuhalten und zu dokumentieren.

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

Die Entlohnung der Führungskräfte (dirigenti), der leitenden Angestellten und Angestellten setzt sich - mit nachfolgenden Einschränkungen - aus einer fixen und einer 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 Raiffeisenkasse in Hinsicht auf das jeweilige Risikoprofil nicht zu gefährden.

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

Auch ist nicht vorgesehen, lohnabhängige Mitarbeiter zusätzlich mit einer anderer Art von Rechtsverhältnis außer der lohnabhängigen Anstellung zu beschäftigen bzw. entsprechend zu entlohnen.

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

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

6.2 Kriterien

Kriterien für die Gestaltung der Entlohnung sind insbesondere:

a) die Größenordnung der 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, das Bildungsniveau
f) die einschlägige Erfahrung.

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

Raiffeisen
Raiffeisenkasse Untervinschgau
gemeinsam. stärker

6.3 Fixe Komponente der Entlohnung

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

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

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

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

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

6.4 Variable Komponente der Entlohnung

Die variable Komponente der Mitarbeiter setzt sich zusammen:

a) aus dem kollektivvertraglich vorgesehenen Bestandteil, bestehend aus der diesbezüglichen jeweils geltenden Regelung im gesamtstaatlichen Kollektivvertrag (1. Ebene) und den Bestimmungen im jeweils geltenden Landesergänzungsvertrag (2. Ebene). Letzterer räumt derzeit den einzelnen Raiffeisenkassen unter anderem auch die Möglichkeit ein, Prämienprojekte mit betriebsbezogenen Zielen auszuarbeiten und nach positivem Gutachten der Sozialpartner in den Landesergänzungsvertrag als ergänzenden Bestandteil zu integrieren. Die Kriterien zur Festlegung der entsprechenden Ziele und Plandaten, basieren auf den jeweils kollektivvertraglich vereinbarten Kennzahlen (NAKV vom 21. Dezember 2012 und LEGV vom 7. Dezember 2010 für die Mitarbeiter sowie LEGV vom 7. Dezember 2012 für die Führungskräfte/dirigenti).
Die betriebsbezogenen Projekte werden von den Sozialpartnern auf Landesebene, welche die jeweiligen kollektivvertraglichen Bestimmungen unterzeichnet haben, gutgeheißen, um die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme sämtlicher steuerrechtlichen und beitragsrechtlichen Vergünstigungen zu erfüllen.
Die Raiffeisenkasse arbeitet somit, sofern sie ein betriebsbezogenes System für die Ergebnisprämie als für sich vorteilhaft sieht, ein solches aus und legt es den Sozialpartnern auf

Landesebene zur Begutachtung laut kollektivvertraglichen Bestimmungen vor. Sollte sie ein eigenes betriebsbezogenes Projekt als nicht für angemessen erachten, finden die allgemeinen diesbezüglichen kollektivvertraglichen Bestimmungen Anwendung.

Ein betriebsbezogenes Projekt hält sich an folgende Grundsätze:
- die Kriterien zur Ermittlung der Ergebnisprämie tragen dem Geschäftsverlauf und den eingegangenen Risiken Rechnung;
- der Zielerreichungsgrad, der das Ausmaß einer Ausschüttung der Ergebnisprämie bewirkt, und dessen etwaige Abweichungsstufen, werden im Detail im betriebsbezogenen Projekt festgelegt;
- der Berechnungszeitraum der kollektivvertraglichen Ergebnisprämie wird von der jeweiligen kollektivvertraglichen Bestimmung geregelt und der Auszahlungstermin der Prämie liegt zeitnahe an der offiziellen Ergebnisermittlung;
- die Prämienverteilung erfolgt nach den kollektivvertraglich definierten Kriterien, wobei das Höchstausmaß der Prämie das kollektivvertragliche Höchstausmaß (2,5 Bruttogehälter im Sinne des Punktes 1.2 des gewerkschaftlichen Abkommens vom 2. Oktober 2017) in jedem Fall nicht übersteigt;
- unter Berufung auf den Landesergänzungsvertrag und auf das Prinzip der Verhältnismäßigkeit, wird auch aufgrund der insgesamt zulässigen Betragshöhe der Prämie auf die zeitverzögerte Auszahlung und auf eine unterschiedliche Handhabung von Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterkategorien aufgrund ihrer Funktion so wie von der Aufsichtsanweisung empfohlen, verzichtet;
- im Falle eines negativen Bilanzergebnisses werden die Banken gemäß gesamtstaatlichem Kollektivvertrag keinerlei entsprechende Prämie auszahlen;

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

c) aus einer vom Verwaltungsrat beschlossenen gelegentlichen, wirtschaftlichen Zuwendung an die Mitarbeiter bei Anwendung der Sorgfalt eines guten Familienvaters. Diese auf Freiwilligkeit und Initiative der Raiffeisenkasse beruhenden Zahlungen begründen keinerlei rechtlichen Anspruch für die Mitarbeiter. Die Raiffeisenkasse stellt 20.000 Euro brutto pro Jahr zur Verfügung. Falls das Ergebnis aus der Multiplikation von 2,00 % x RLG (= risultato lordo di gestione, wie im NAKV derzeit definiert) größer als 20.000 Euro ist, so gilt als maximal möglicher Betrag das Produkt aus 0,5% x RLG. Diese gelegentliche Komponente wird in der Höchstgrenze der variablen Entlohnung mitberücksichtigt.

Die variable Komponente darf insgesamt 30 %, einschließlich der kollektivvertraglichen Ergebnisprämie, die für diesen Zweck mitberücksichtigt wird, des jeweiligen fixen Bestandteiles nicht überschreiten, wobei die kollektivvertraglichen Vorgaben in jedem Fall berücksichtigt werden.

Sofern sich die Raiffeisenkasse für ein betriebsbezogenes Projekt entscheidet, werden folgende Kriterien berücksichtigt:
- Voraussetzung für die Auszahlung der Ergebnisprämie ist, unter Beachtung und Anwendung der kollektivvertraglichen Bestimmungen, ein integres Verhalten des Mitarbeiters gegenüber der

Raiffeisenkasse und ein korrekter Umgang gegenüber den Kollegen und den Kunden. Ist eine Disziplinarmaßnahme gemäß ausgehängtem Maßnahmenkatalog eingeleitet worden, die mit einer Suspendierung endet, wird die Ergebnisprämie des betreffenden Jahres an den betroffenen Mitarbeiter nicht ausbezahlt (Malus Szenario);

- Wurde die Ergebnisprämie bereits ausgezahlt, sobald die Raiffeisenkasse Kenntnis über einen der oben genannten Sachverhalte erlangt, dann behält sich der Verwaltungsrat das Recht vor, die Rückzahlung der Ergebnisprämie vom betroffenen Mitarbeiter zu verlangen (Claw Back–Szenario).
- 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 Ergebnisprämie zusätzlich an die Einhaltung der Risikotragfähigkeitsschwelle zur Gesamtkapitalquote (TCR) und der Liquiditätskennzahl LCR – 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 der Ergebnisprämie an die Mitarbeiter. Bei Erreichung der *Recovery Trigger* zu den genannten Kennzahlen kann der Verwaltungsrat in für die Existenz der Raiffeisenkasse bedrohlichen Fällen die Nicht-Auszahlung der Ergebnisprämie an die Mitarbeiter beschließen. In diesem Falle kommt nur das kollektivvertraglich vorgesehene Minimum zur Anwendung.

6.5 Bezüge von Dritten

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

6.6 Vertragsendeentschädigungen

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommen, außer in begründeten und im Interesse der Raiffeisenkasse liegenden Ausnahmefällen (geförderte Austritte oder Zahlungen im Zuge von Vergleichen), alleinig gesetzliche und kollektivvertragliche Bestimmungen in Anwendung. Solche Zahlungen spiegeln den langfristigen Erfolg wider und sind so gestaltet, dass sie den Misserfolg nicht belohnen bzw. dass sie einen finanziellen Anreiz zum vorzeitigen Ausstieg des Mitarbeiters bilden, im Interesse der Raiffeisenkasse. Die Zahlung einer regulären Vergütung für die Dauer einer Kündigungsfrist, wird nicht als Abfindung betrachtet, genauso wenig wie die Abfindung für die Einhaltung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes, wenn deren Höhe den branchen- und ortsüblichen Entschädigungen entspricht und entsprechend begründet wird.

Unbeschadet bleiben auch Zahlungen, die in Folge von Gerichtsurteilen zu leisten sind.

Goldene Fallschirme (golden parachute) sind für Führungskräfte, leitende Angestellte und Angestellte sowie für die Mitglieder der Leitungs- und Kontrollorgane ausgeschlossen.

6.7 Vorruhestandsregelung

Etwaige Vorruhestandsregelungen werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmung zur sogenannten FORNERO-Bestimmung (Art. 4 des Gesetzes 92/2012) bzw. im Sinne der kollektivvertraglichen (N.A.K.V. vom 21.12.2012 und vom 22.12.2017) und sektorenspezifischen Normen (D.I. 82761/2014) durchgeführt.

6.8 Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen für frühere Beschäftigungsverhältnisse

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

7 Entlohnung der Mitarbeiter, die in keinem lohnabhängigen Arbeitsverhältnis stehen

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

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

7.2 Freiberufliche Zusammenarbeit und Beauftragung

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

8 Information an die Vollversammlung

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

a) Der Entscheidungsprozess, welcher bei der Annahme der geltenden Vergütungsrichtlinien verfolgt wurde;

b) die Art und Weise, in welcher die Vergütungen mit den Betriebsergebnissen gekoppelt wurden;

c) die wichtigsten Merkmale des Vergütungssystems, wobei besonderes Augenmerk auf die Bewertung von Erfolgen und Ergebnissen, auf das Risikomanagement und auf eventuell bestehende zeitverzögerte Auszahlung gewisser Komponenten der Entlohnung in Hinsicht bestehende Risiken gelegt werden sollte;

d) jene Indikatoren, die als Bezugspunkte für die variable Komponente der Entlohnung herangezogen wurden;

e) die Gründe für die Vergabe variabler Bestandteile der Vergütung, sei es als finanzielle, sei es als Sachentlohnung und die dazu angewandten Parameter;

f) zusammenfassende anonymisierte Informationen zu den Vergütungen der Mitglieder der Gesellschaftsorgane;

g) zusammenfassende anonymisierte Informationen zu den Vergütungen in Bezug auf die Identifizierten Mitarbeiter und die restlichen Mitarbeiter, die die Vergütungen nach fixer und variabler Komponente aufschlüsseln;

h) Anzahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf mehr als 1 Million Euro beläuft;

i) Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Direktion.

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

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

ANHANG 1: Definitionen

Für die Zwecke dieser Leitlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen:

a) Raiffeisenkasse: die Raiffeisenkasse Untervinschgau;

b) Vergütung: jede Form einer fixen und variablen Vergütung, einschließlich Zahlungen sowie monetäre und nicht monetäre Leistungen, die im Austausch für Arbeitsleistungen oder Dienstleistungen direkt oder indirekt nach Maßgabe der einkommenssteuerlichen Normen und beitragsrechtlichen Bestimmungen gewährt werden;

c) Variable Vergütung: jede Form von Zahlungen oder Leistungen deren Anerkennung oder Auszahlung von der *Performance* oder anderen Parametern (z.B. Ergebnisindikatoren, Deckungsbeiträgen, etc., sei es kollektiver und/oder individueller Natur) abhängen, eventuelle Zahlungen für vorzeitige Austritte sowie sämtliche anderen Formen von Vergütungen, welche nicht der fixen Vergütung zugeordnet werden können;

d) Mitarbeiter: alle Beschäftigten der Raiffeisenkasse, mit welchen ein Arbeitsvertrag mit der Einstufung als Angestellter oder leitender Angestellter gemäß geltendem Landesergänzungsvertrag für die Mitarbeiter der Raiffeisen-Geldorganisation Südtirols abgeschlossen wurde sowie alle Führungskräfte (dirigenti) der Raiffeisenkasse. Des Weiteren werden als Mitarbeiter Personen bezeichnet, die mittels fortwährender freier Zusammenarbeit seitens der Raiffeisenkasse beauftragt werden.
Aus Gründen der Lesbarkeit wird bei diesem Begriff darauf verzichtet, geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden. Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Männer und Frauen in gleicher Weise;

e) Führungskräfte (dirigenti): alle Beschäftigten der Raiffeisenkasse, mit welchen ein Arbeitsvertrag mit der Einstufung als Führungskraft (dirigente) gemäß geltendem Landesergänzungsvertrag für die Führungskräfte der Raiffeisen-Geldorganisation Südtirols abgeschlossen wurde;

f) Identifizierte Mitarbeiter (*personale più rilevante*): jene Mitarbeiter, einschließlich der Mitglieder der Gesellschaftsorgane, deren Tätigkeit einen erheblichen Einfluss auf das Risikoprofil der Raiffeisenkasse hat oder haben kann;

g) Leitungs- und Kontrollorgane: alle mit der Verwaltung und Kontrolle der Raiffeisenkasse beauftragten Organe. Dazu zählen der Verwaltungsrat, der Aufsichtsrat, das Überwachungsorgan sowie die gegebenenfalls eingesetzten Ausschüsse.

Raiffeisen
Raiffeisenkasse Untervinschgau
gemeinsam. stärker

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

1. Bilanzsumme	2. Sitzungsgeld	3. jährliche Vergütung für Verwaltungsräte ohne Geschäfts-führungsaufgaben	4. Funktionszulage Mitglieder des Voll-zugsausschusses	5. Funktionszulage Obmann	6. Funktionszulage Obmannstellvertreter	7. Effektives Aufsichts-ratsmitglied	8. Aufsichtsratsvor-sitzender
bis 200 Mio. €	bis 220 €	bis 3.000 €	bis 1.650 €	bis 24.500 €	bis 2.500 €	bis 5.500 € zzgl. evtl. Überwachungsorgan bis zu 15%	bis 10.000 € zzgl. evtl. Überwachungsorgan bis zu 15%
von 200 Mio. € bis 400 Mio. €	bis 220 €	bis 5.000 €	bis 2.750 €	bis 39.000 €	bis 6.000 €	bis 7.700 € zzgl. für die evtl. Funktion des Überwachungsorgans bis zu 15%	bis 15.000 € zzgl. für die evtl. Funktion des Überwachungsorgans bis zu 15%
von 400 Mio. € bis 800 Mio. €	bis 220 €	bis 8.000 €	bis 3.300 €	bis 47.000 €	bis 14.000 €	bis 11.000 € zzgl. für die evtl. Funktion des Überwachungsorgans bis zu 15%	bis 20.000 € zzgl. für die evtl. Funktion des Überwachungsorgans bis zu 15%
über 800 Mio. €	bis 220 €	bis zu 14.500 €	bis zu 6.500 €	bis zu 80.500 €	bis zu 15.500 €	bis zu 20.000 € zzgl. für die evtl. Funktion des Überwachungsorgans bis zu 15%	bis zu 35.500 € zzgl. für die evtl. Funktion des Überwachungsorgans bis zu 15%