



Vergütungs- und Anreizleitlinie der CASSA RAIFFEISEN VAL BADIA

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

Datum der Erstellung/Überprüfung durch den Verwaltungsrat: 20.04.2022

**Datum der Genehmigung durch Vollversammlung der Raiffeisenkasse:
29.04.2022**



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	7
2.1. Geschlechterneutrale Vergütungspolitik	8
3. Betroffene Rollen und Funktionen	9
3.1. Identifikation und Definition.....	9
3.2. Identifizierte Mitarbeiter und Prozess zur Identifizierung.....	9
3.3. ESG-Kriterien zur Minimierung von Nachhaltigkeitsrisiken	10
4. Vergütung der Verwalter	11
5. Vergütung der Aufsichtsräte	12
6. Vergütung der lohnabhängigen Mitarbeiter	13
6.1. Entlohnung der Führungskräfte (dirigenti), der leitenden Angestellten und Angestellten	13
6.2. Kriterien	13
6.3. Fixe Komponente der Entlohnung	14
6.4. Variable Komponente der Entlohnung	14
6.5. Bezüge von Dritten	17
6.6. Vertragsendeentschädigungen	17
6.7. Vorruhestandsregelung	17
6.8. Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen für frühere Beschäftigungsverhältnisse	17
7. Entlohnung der Mitarbeiter, die in keinem lohnabhängigen Arbeitsverhältnis stehen	19
7.1. Finanz-, Anlage- und Kreditvermittler sowie Versicherungs-agenten	19
7.2. Freiberufliche Zusammenarbeit und Beauftragung.....	19
8. Information an die Vollversammlung	20
9. ANHANG 1: Definitionen	21
10. ANHANG 2: Richtwerte für die jährlichen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates, des Vollzugausschusses, des Aufsichtsrates, des Obmannes und des Stellvertreters	Fehler! Textmarke nicht definiert.



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 Aufsichtsbestimmungen und den gesetzlichen Bestimmungen zu stehen und Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten zu enthalten. Außerdem ist die Einhaltung von Wohlverhaltensregeln zu respektieren.

Ein weiteres Ziel der Vergütungs- und Anreizleitlinie ist die Berücksichtigung von ESG-Risiken sowie die Förderung der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele, im Sinne der Nachhaltigkeitsstrategie der Raiffeisenkasse. Zudem soll eine Sicherstellung der Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden (bspw. Gender pay gap) und eine geschlechtsneutrale Ausgestaltung der Vergütungs- und Anreizpolitik gewährleistet werden.

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 (Quadri direttivi) 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, abgeändert von der Richtlinie des Europäischen Parlaments 2019/878/EU, sog. CRD V) und der EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik vom 02.07.2021 in den Aufsichtsbestimmungen für Banken (*Disposizioni di vigilanza per le banche*), Rundschreiben Nr. 285 vom 17.12.2013, Teil Eins, Titel IV, Kapitel 2, der Banca d'Italia geregelt.

Die 37. Aktualisierung dieses Rundschreibens vom 24.11.2021, welche die Bestimmungen zu den Vergütungsrichtlinien abgeändert hat, um die durch die CRD V (Richtlinie 2019/878/EU) eingeführten Neuerungen zu übernehmen, wird in der vorliegenden Vergütungs- und Anreizleitlinie berücksichtigt.

Außerdem finden auch die folgenden europäischen und nationalen Normen Anwendung:

- Überarbeitete Fassung der Leitlinien für solide Vergütungspolitik gemäß Richtlinie 2013/36/EU der Europäischen Bankenaufsicht (EBA) vom 02.07.2021 (EBA/GL/2021/04)



- Delegierte Verordnung der Europäischen Kommission Nr. 923/2021 vom 25.03.2021 (bzgl. der Identifikation der identifizierten MitarbeiterInnen)
- Durchführungsverordnung Nr. 637/2021/EU
- Leitlinien der ESMA zu einigen Aspekten der MiFID II-Anforderungen an die Compliance-Funktion
- 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
- Reglement der Consob zu den Vermittlern (Regolamento Intermediari) Nr. 20307 vom 15.02.2017
- Delegierte Verordnung (EU) 2017/565 vom 25. April 2016 (in der durch die Delegierte Verordnung Nr. 2021/1254 vom 21. April 2021 geänderten Fassung)
- Bankwesengesetz (GvD Nr. 385/1993): Artikel 53, Absatz 1, Buchstaben d) und d-bis), Artikel 67, Absatz 1, Buchstaben d) und e) und Art. 120 septiesdecies.
- Verordnung (EU) Nr. 2019/2088 (SFDR)
- Nationaler Kollektivvertrag (N.A.K.V.) und Landesergänzungsvertrag (L.E.G.V.).
- Transparenzbestimmungen der Banca d'Italia, Sektion XI Trasparenza Bancaria, Art. 2 quater und 2 quater 1 *Politiche e prassi di remunerazione*.

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;
- der Direktor;
- die Funktion Human Resources/Personalverwaltung bzw. der für die Verwaltung des Personals zuständige Bereich;
- die Kontrollfunktionen (Risikomanagement, Compliance, Internal Audit).

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*:

- die Vergütungs- und Anreizleitlinie in Bezug auf die Mitglieder der Leitungs- und Kontrollorgane sowie der Mitarbeiter;
- eventuelle Vergütungen aufgrund von Finanzinstrumenten;
- 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. Auch soll damit eine geschlechterneutrale Vergütungspolitik und eine umfassende Gleichstellung des Personals sichergestellt werden.



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, Teil Eins, 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, Human Resources/Personalverwaltung, sofern vorhanden) in den Prozess zur Definition der Vergütungs- und Anreizleitlinie in angemessener Weise eingebunden werden. Dabei muss sichergestellt werden, dass das unabhängige Urteilsvermögen jener Funktionen, die auch *ex post* Kontrollen durchführen müssen, bestehen bleibt.

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 gegenständliche Leitlinie hausintern veröffentlicht wird.

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

Der Direktor 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 zuständige Bereich bzw. die Funktion Human Resources/Personalverwaltung, 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, Aufsichtsweisungen und anderen betriebsinternen Dokumenten. Im Besonderen achtet die Compliance darauf, dass das 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 (premio di risultato – emolumento di produttività aziendale) wird deren Rechtskonformität als gegeben betrachtet. Diese Prüfung wird bei etwaigen Änderungen der gesetzlichen oder aufsichtsrechtlichen Vorgaben sowie im Falle von Änderungen der Beschlüsse durch die Gesellschaftsorgane wiederholt. Die Compliance berichtet über das Ergebnis ihrer



Prüfung und über eventuell festgestellte Anomalien an die zuständigen Organe und Funktionen und schlägt die Ergreifung allfälliger 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 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.

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, die Leitlinie zu den Interessenkonflikten bei Bankdienstleistungen mit nahestehenden Unternehmen und Personen sowie mit diesen verknüpften Personen, und andere.



2. Grundsätze

Die Raiffeisenkasse hat für das sog. „traditionelle“ System in der Unternehmensführung und –kontrolle optiert, mit Vollversammlung, Verwaltungsrat und Aufsichtsrat.

Unter Berücksichtigung der Größe und der operativen sowie organisatorischen Komplexität der Bank wird diese Form der Unternehmensführung für die effiziente Leitung der Bank als geeignet erachtet.

Die Aufsichtsweisungen 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 Aufsichtsweisungen gilt die Raiffeisenkasse als Bank „kleinerer Größe und Komplexität“, da die Summe ihrer Aktiva unter 5 Milliarden Euro liegt. Dementsprechend wird die Raiffeisenkasse die Aufsichtsweisungen 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 Bank 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 Bank entsprechenden Grades an Professionalität;
- Die Erreichung der Unternehmensziele, sei es im Bereich der Geschäftsgebarung, des Risikos oder der Organisation sowie anderer quantitativer und qualitativer Ziele;
- Die Schaffung des Anreizes, den kurz-, mittel- und langfristigen Interessen der Kunden auf eine faire Behandlung und 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;
- Die Anwerbung und das Halten von fähigen und qualifizierten Mitarbeitern, 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;
 - 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
- Die Sicherstellung einer geschlechterneutralen Entlohnung in allen Bereichen;
- Die Berücksichtigung der ESG-Faktoren (Umwelt, Soziales und Governance) und der damit verbundenen nicht finanziellen Risiken bzw. ESG-Risiken;
- Die Förderung der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele im Sinne der Nachhaltigkeitsstrategie der Raiffeisenkasse.

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



2.1. Geschlechterneutrale Vergütungspolitik

Art. 157 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) sieht vor, dass jeder Mitgliedsstaat die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgeltes für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherstellt. Dies wurde sowohl von den Vorgaben der EBA als auch in der 37. Auflage des Rundschreibens Nr. 285/2013 der Banca d'Italia übernommen.

Im Sinne dieses grundlegenden Prinzips der Gleichbehandlung stellt die Raiffeisenkasse in ihrer Vergütungs- und Anreizleitlinie sicher, dass das Geschlecht der Mitarbeiter bei Ausübung derselben Tätigkeit die Vergütungen nicht beeinflusst. Davon betroffen sind jegliche Aspekte, welche mit der Vergütungspolitik zusammenhängen, wie beispielsweise die Gewährungs- und Auszahlungsbedingungen.

Die Raiffeisenkasse stellt sicher, dass bei Stellenausschreibungen und bei der Erstellung der Gehaltstabellen und bei den Berufsbildern die Kriterien so gestaltet werden, dass es zu keiner Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes kommt. Die zugrundeliegenden Kriterien sollten objektiver Natur sein und beispielsweise auf Bildungs- und Erfahrungsgrad basieren und die hierarchische Ebene, Verantwortung und die Vertragsart berücksichtigen.

Die Raiffeisenkasse setzt sich zum Ziel periodische Maßnahmen zu treffen, damit Nachteile, welche das weniger repräsentierte Geschlecht betreffen, beseitigt werden. Auch können bestimmte Förderungen wie beispielsweise gezielte Schulungen angeboten werden, um das weniger repräsentierte Geschlecht zu fördern. Um die Umsetzung der oben genannten Leitsätze sicherzustellen, muss der Verwaltungsrat jährlich den „gender pay gap“ der Bank analysieren. Dabei muss eine Gegenüberstellung der Mittelwerte des Jahresbruttogehaltes/der Vergütung eines jeden Geschlechtes mit getrennter Angabe der identifizierten Mitarbeiter und des übrigen Personals hergezogen und ein Vergleich gezogen werden. Die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates (organo con funzione di supervisione strategica e di gestione) sind davon auszuschließen, da für diese eine eigene Gegenüberstellung zu erfolgen hat. Werden aufgrund der Gegenüberstellung signifikante Unterschiede festgestellt, muss der Verwaltungsrat diese ausreichend begründen und eventuelle Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter in der Vergütung treffen.



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 zur Identifizierung

Im Sinne der Delegierten Verordnung (EU) 923/2021 der Kommission zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU führt der Verwaltungsrat jährlich eine Eigenanalyse zur Identifizierung der Identifizierten Mitarbeiter durch.

Der Verwaltungsrat hat dabei folgende Funktionen dieser Kategorie zugeordnet:

- die Mitglieder des Verwaltungsrates
- die Mitglieder des Vollzugsausschusses, sofern bestellt
- der Direktor, der Vizedirektor und, sofern bestellt, die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung
- der Risikomanager
- der Compliance- Beauftragte
- der Antigeldwäsche-Beauftragte
- die internen Referenten für die gegebenenfalls ausgelagerten Kontrollfunktionen
- der Leiter der Kreditabteilung
- der Leiter des Vertriebsbereichs, des Innenbereichs, des Finanzbereichs.

Bezogen auf diese identifizierten Mitarbeiter 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 die identifizierten Mitarbeiter in einem lohnabhängigen Verhältnis legt die Bank 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 Aufsichtsweisungen 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 und Komplexität (banche di minori dimensioni o complessità operative)“ zugeordnet, demzufolge gilt diesbezüglich eine Ausnahmeregelung laut Titel IV, Kapitel 2, Punkt 7 des Rundschreibens 285/2013 der Banca d'Italia.

Die kollektivvertragliche Prämie wird zwar nach bestimmten bewegungsstrategischen und betrieblichen Parametern berechnet, ist aber von der Leistung des Einzelnen abgekoppelt und spiegelt ein Gesamtergebnis der Raiffeisenkasse wider. Es liegt nicht in der Entscheidungsbefugnis und Möglichkeit der Raiffeisenkasse die normativen Rahmenbedingungen abzuändern, ohne gleichzeitig arbeitsrechtliche und gewerkschaftliche Konflikte zu riskieren.

Zudem gewährt ein vorgesehenes Betragslimit als Prämienhöchstgrenze, dass die Raiffeisenkasse den Anforderungen der Aufsichtsbehörde gerecht wird und sich innerhalb der aufsichtsrechtlichen Grenzen bewegen kann. Außerdem sieht der Kollektivvertrag einen definierten Auszahlungszeitpunkt vor sodass eine zeitversetzte Auszahlung nicht erfolgen kann.

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 Identifizierung 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 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 (ein Drittel) zwischen der definierten, variablen Vergütung und der fixen Komponente nicht überschritten

3.3. ESG-Kriterien zur Minimierung von Nachhaltigkeitsrisiken

Im Sinne des Art. 5 der EU-Verordnung über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor Nr. 2088/2019 (Sustainable Finance Disclosure Regulation, kurz SFDR) berücksichtigt die Raiffeisenkasse, im Rahmen ihrer Vergütungs- und Anreizleitlinie, die Nachhaltigkeitsrisiken.



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. Ebenfalls werden keine Mandatsendeentschädigungen (Trattamento di fine mandato) gewährt.

Bei der Festlegung der Vergütung hält sich die Vollversammlung an die vom Koordinierungsrat des RIPS-Verbundes vorgeschlagenen Richtwerte laut beiliegender Tabelle (Anhang 2) wobei Abweichungen nach unten beschlossen werden können. Diese Tabelle enthält ausgehend von der Bilanzsumme vier Kategorien von Raiffeisenkassen und pro Kategorie Bandbreiten für die Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und des Vollzugsausschusses sowie jene an den Obmann/die Obfrau und den/die Obmannstellvertreter/Obmannstellvertreterinnen 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 jeweiligen Bandbreite 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 Bandbreiten 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 Bandbreiten wird die Vollversammlung den Mitgliedern des Verwaltungsrates und des Vollzugsausschusses 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. Der Verwaltungsrat ist berechtigt, eine Unfallversicherung (wobei die Raiffeisenkasse nicht als Begünstigter aufscheinen kann) und eine Haftpflichtversicherung für die 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 Amtsentzündigungen (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 Richtwerte laut der in Punkt 4 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 Bandbreiten wird die Vollversammlung den Mitgliedern des Aufsichtsrates 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 Aufsichtsrates wird außerdem die Rückvergütung der diesbezüglichen Fahrtkosten und generell der in Ausübung ihres Amtes bestrittenen Auslagen zuerkannt. Der Verwaltungsrat ist berechtigt, eine Unfallversicherung und 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. Dabei 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. 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 Bank 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 anderen 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 Bank
- b) das Organisationsmodell der Bank
- 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.

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
- b) 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 9. Jänner 2019 und LEGV vom 27. November 2020 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.

Obige kollektivvertragliche Prämie wird zwar nach bewegungsstrategischen und betrieblichen Indikatoren berechnet, ist aber aufgrund der Definition (siehe Punkt 3.2) und der eingeschränkten Betragshöhe für jeden Mitarbeiter nicht den zusätzlichen Auflagen der aufsichtsrechtlichen Bestimmungen für finanzielle Anreizsysteme unterworfen.

Gemäß Anlage 2 zum LEGV vom 27. November 2020 (Ergebnisprämie) entspricht die Ergebnisprämie den Anforderungen laut Art. 1 Abs. 182, 186, 187, 188, 189, 190 und 191 des Gesetzes Nr. 208 vom 28.12.2015 und Dekret des Arbeitsministeriums vom 25.03.2016 für die Anwendung der Ersatzsteuer anstelle der progressiven Einkommensbesteuerung. Sollte das jeweilige Unternehmen im Bezugsjahr ein negatives Bilanzergebnis aufweisen, kommt keine Ergebnisprämie zur Auszahlung. Die Ergebnisprämie setzt zum einen auf bewegungsstrategische Ziele, bezogen auf die Erreichung definierter Kennzahlen aufbauend auf dem Scoring Modell des Raiffeisen IPS Genossenschaft (RIPS), und zum anderen auf betriebsintern definierte Ziele. Die Regelung gilt für die Hilfsangestellten, Angestellten und leitenden Angestellten, wobei für die Führungskräfte auf die entsprechende kollektivvertragliche Vereinbarung auf Landesebene vom 22.11.2012 und nachfolgende Änderungen verwiesen wird.

Es werden folgende Kriterien für bewegungsstrategische Ziele ausgewählt, die aus dem Scoring-Modell des RIPS stammen, und zwar in den nachstehenden Bereichen:

- 1) Eigenmittel --> Gewichtung 40% - zusammengesetzt aus a) Common equity tier 1 ratio (CET1-ratio) + b) Free capital ratio
- 2) Kreditqualität --> Gewichtung 30% - zusammengesetzt aus a) Delta NPL im Vergleich zum Vorjahr bzgl. zahlungsfähige Kunden bei der fristgerechten Rückzahlung des Kredits (clientela in bonis) + b) NPL ratio + c) NPL Coverage ratio + d) Texas ratio
- 3) Rentabilität/Wirtschaftlichkeit --> Gewichtung 30%

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 6.2 der Anlage 2 zum LEGV vom 27. November 2020 (Ergebnisprämie) in jedem Fall nicht übersteigt;



- im Falle eines negativen Bilanzergebnisses werden die Banken gemäß gesamtstaatlichem Kollektivvertrag keinerlei entsprechende Prämie auszahlen.

Die Berechnung der Ergebnisprämie erfolgt auf der Basis des RLG (risultato lordo di gestione) laut Anhang A der gewerkschaftlichen Vereinbarung vom 21.05.2019.

Der somit ermittelte Prämientopf wird zu 60% den Zielen auf Betriebsebene und zu 40% den bewegungsstrategischen Zielen zugeordnet.

- c) aus sonstigen monetären oder nicht monetären Anreizen, die darauf abzielen besondere auch Anlassbezogene, 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 Bank, besondere Einsatzbereitschaft und Verfügbarkeit, entscheidender Beitrag bei außergewöhnlichen Projekten, bei der Entwicklung neuer Prozeduren oder bei der Erschließung neuer Geschäftsfelder;

d) aus einer vom Verwaltungsrat beschlossenen gelegentlichen, wirtschaftlichen Zuwendung an die Mitarbeiter bei Anwendung der Sorgfalt eines guten Familienvaters. Diese auf Freiwilligkeit und Initiative der Bank beruhenden Zahlungen begründen keinerlei rechtlichen Anspruch für die Mitarbeiter.

Die variable Komponente darf insgesamt **25 Prozent**, einschließlich der kollektivvertraglichen Ergebnisprämie, die für diesen Zweck mitberücksichtigt wird, des jeweiligen fixen Bestandteiles nicht überschreiten

Für die gegebenenfalls zugestandenen Prämien laut Buchstabe c) und d) werden jedenfalls folgende Kriterien berücksichtigt:

- Voraussetzung für die Auszahlung ist, ein integriertes 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 keine Prämie ausbezahlt (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, sofern dies laut Maßnahmenkatalog geregelt wurde (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 bestimmaren Prämien zusätzlich an die Einhaltung der Sanierungsschwelle zu den Kennzahlen Gesamtkapitalquote (TCR), der Liquiditätskennzahl LCR, sowie - ab dem Jahr 2023 - der strukturellen Liquiditätsquote (NSFR), wie im Sanierungsplan der Bank definiert, wie folgt geknüpft:

- bei Überschreitung der Sanierungsschwelle zu einem oder mehreren der genannten Indikatoren ist die Erstellung einer spezifischen Risikoanalyse durch das Risikomanagement vorzusehen; stellt das Risikomanagement im Zuge dieser Risikoanalyse fest, dass eine die Existenz der Bank bedrohende Situation vorliegt und dass die Auszahlung der Prämie die Situation der Bank in relevanter Weise verschlechtern würde, so soll die Ergebnisprämie - auf der Grundlage eines entsprechenden Beschlusses des Verwaltungsrats - nicht zur Auszahlung gelangen. In diesem Falle kommt nur das kollektivvertraglich vorgesehene Minimum (zur Zeit Euro 350 brutto) zur Anwendung. Stellt das Risikomanagement im Zuge



seiner Risikoanalyse fest, dass die Überschreitung auf einen operativen Fehler zurückzuführen ist, bzw. dass keine die Existenz der Bank bedrohende Situation der Bank vorliegt, so kann die Prämie – vorbehaltlich eines entsprechenden Beschlusses des Verwaltungsrats – zur Auszahlung gelangen.

- wird im Zuge der Überschreitung der Sanierungsschwelle zu einem oder mehreren der genannten Indikatoren ein Maßnahmenplan erstellt, welcher der IPS Gen. sowie der Banca d'Italia zu übermitteln ist, so soll die begründete Entscheidung der Bank zur Aus- bzw. Nicht-Auszahlung der Prämie im Maßnahmenplan festgehalten werden.

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 Bank 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 Kollektivvertrags abzustimmen.

6.6. Vertragsendeentschädigungen

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommen, außer in begründeten und im Interesse der Bank liegenden Ausnahmefällen (z.B. 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 Bank. 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, Schiedssprüchen oder Vergleichen jeglicher Art gemäß Art. 409 und folgende ZPO zu leisten sind.

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, oder gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Bestimmungen berücksichtigen müssen, sind nicht vorgesehen.

6.7. Vorruhestandsregelung

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

6.8. Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen für frühere Beschäftigungsverhältnisse



Unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktentwicklungen und der notwendigen Personalanforderungen, können im Falle einer Aufnahme von Mitarbeitern, die dadurch ein bestehendes Arbeitsverhältnis auflösen, eventuelle mit dieser Auflösung zusammenhängende Ansprüche an den früheren Arbeitgeber, wie nicht eingehaltene Kündigungsfristen übernommen werden.

Weitere 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 Versicherungsagenten

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 den aufsichtsrechtlichen Bestimmungen unterworfen. 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 Prinzipien und die Maßnahmen, welche getroffen werden, um sicherzustellen, dass eine geschlechtsneutrale Vergütung in den Banken vorherrscht;
- d) 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;
- e) jene Indikatoren, die als Bezugspunkte für die variable Komponente der Entlohnung herangezogen wurden;
- f) die Gründe für die Vergabe variabler Bestandteile der Vergütung, sei es als finanzielle, sei es als Sachentlohnung und die dazu angewandten Parameter;
- g) zusammenfassende anonymisierte Informationen zu den Vergütungen der Mitglieder der Gesellschaftsorgane;
- h) 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;
- i) Anzahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf mehr als 1 Million Euro beläuft;
- j) Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und jedes einzelnen Mitglieds des Verwaltungsrates und der Direktion, sowohl Direktor als auch Vizedirektor.

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“.





9. ANHANG 1: Definitionen

Für die Zwecke dieser Leitlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen:

- a) Raiffeisenkasse: die Cassa Raiffeisen Val Badia;
- 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 Bank 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 (Vollzugsausschuss, Risikoausschuss und Ausschuss für Verbundene Subjekte).

