

Bericht zur Umsetzung der von der Vollversammlung beschlossenen Vergütungs- und Anreizleitlinie für die Vergütungen an die Mitglieder der Leitungs- und Kontrollorgane sowie an die abhängigen und sonstigen Mitarbeiter

Raiffeisenkasse Welsberg-Gsies- Taisten Genossenschaft

Themenbereich: internes Kontrollsystem

Geschäftsbereich: Personal

Kompetenzträger: Verwaltungsrat, Vollversammlung

Autor: Daniela Hintner

Datum der Erstellung/Überprüfung: 25.02.2026

Datum der Behandlung im Verwaltungsrat der Raiffeisenkasse: 17.03.2026

1. Entscheidungsprozess zur Festlegung der Vergütungsleitlinie

Mit Beschluss der Vollversammlung vom 27.04.2023 wurde die Vergütungs- und Anreizleitlinie für die Vergütungen an die Leitungs- und Kontrollorgane sowie an die abhängigen und freien Mitarbeiter genehmigt. Dies, nachdem sich der Verwaltungsrat eingehend mit dem in der Bank vorhandenen Vergütungssystem beschäftigt und darauf aufbauend einen Entwurf für die Vergütungs- und Anreizleitlinie erstellt und genehmigt hat. Er hat sich dabei an einen vom Raiffeisenverband Südtirol zur Verfügung gestellten Rohentwurf angelehnt und denselben an die betriebsinternen Gegebenheiten der Raiffeisenkasse angepasst. Beteiligt am Prozess war die zuständige Stelle für das Personal sowie die Geschäftsführung und die Compliance-Funktion unter Miteinbeziehung des Risikomanagers. Der Leitgedanke war, Interessenkonflikte zu vermeiden, Risiken zu minimieren und zu berücksichtigen, dass es sich bei der Raiffeisenkasse um eine Kleinbank handelt und die Tätigkeit der Bank auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben ausgerichtet ist. Der Prozess wurde darüber hinaus im Lichte des genossenschaftlichen Gedankens entwickelt, der auf die Erbringung der für die Mitglieder und Kunden notwendigen Bankdienstleistungen ausgerichtet ist.

2. Informationen zur Umsetzung der Vergütungs- und Anreizleitlinie

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

Mit Beschluss der Vollversammlung vom 27.04.2023 wurden für die gesamte Amtsperiode die Sitzungsgelder für die Mitglieder des Verwaltungs- und Aufsichtsrates (je Euro 200 pro Sitzung), die jährliche Pauschalvergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates (je Euro 4.000) sowie die jährliche Pauschalvergütung an den Vorsitzenden des Aufsichtsrates (Euro 11.500) und an die effektiven Aufsichtsratsmitglieder (je Euro 6.900) festgelegt.

Aufgrund der Wahrnehmung der Funktion als Überwachungsorgan laut GvD Nr. 231/2001 wurde die dem einzelnen Aufsichtsratsmitglied zustehende Vergütung um 15 Prozent erhöht.

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

- 1) Aufgrund der besonderen vom Statut zuerkannten Aufgaben und Verantwortung (gesetzliche Vertretung, Vorsitz und Organisation der Vollversammlung und Verwaltungsratssitzungen) wurde dem Obmann des Verwaltungsrates nach Anhören des Aufsichtsrates eine jährliche Funktionszulage von Euro 24.500 € zuerkannt.
- 2) Aufgrund der Tatsache, dass die aufgezählten Aufgaben und Verantwortung dem Obmannstellvertreter in Vertretung des Obmannes zukommen, wurde diesem nach Anhören des Aufsichtsrates zusätzlich zu den Sitzungsgeldern und der von der Vollversammlung wie oben festgelegten Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates eine jährliche Funktionszulage von Euro 2.500 € zuerkannt.

- 3) Aufgrund der besonderen vom Verwaltungsrat übertragenen Befugnisse als Compliance-Verantwortliche wurde der Verwaltungsrätin Oberstaller Daniela, nach Anhören des Aufsichtsrates, zusätzlich zu den Sitzungsgeldern und der von der Vollversammlung wie oben festgelegten Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates, eine jährliche Funktionszulage von Euro 2.500 zuerkannt. Ebenso wurden dem Verwaltungsrat welcher als Verantwortlicher für das Risikomanagement agiert, nach Anhören des Aufsichtsrates, zusätzlich zu den Sitzungsgeldern und der von der Vollversammlung wie oben festgelegten Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates, eine jährliche Funktionszulage von Euro 2.500 zuerkannt. Diese Funktion wurde von Untersteiner Arnold im letzten Trimester 2025 wahrgenommen, wodurch ihm der entsprechende Anteil der Funktionszulage angerechnet wurde.
- 4) Der Verwaltungsrat hat eine Haftpflichtversicherung zugunsten der Mitglieder des Verwaltungs- und Aufsichtsrates auf Kosten der Raiffeisenkasse abgeschlossen.
- 5) Die wirtschaftliche Behandlung der Angestellten der Raiffeisenkasse, also des Direktors, der leitenden Angestellten und nicht leitenden Angestellten, wurde gemäß der geltenden Vergütungspolitik der Raiffeisenkasse, besonders in Hinsicht auf das Verhältnis zwischen fixen, kollektivvertraglich bestimmten, und variablen Bestandteilen nach Kriterien der Vorsicht ausgerichtet, um die Mittel der Bank in Hinsicht auf das vorliegende Risikoprofil nicht zu gefährden. Zudem gelten die allgemeinen Grundsätze zur Verhältnismäßigkeit, Proportionalität, Gleichbehandlung und Nachhaltigkeit.
Die variablen Bestandteile haben zusammen nicht mehr als 25 Prozent der jeweiligen fixen Bruttoentlohnung ausgemacht, wobei auf jeden Fall die kollektivvertraglichen Vorgaben eingehalten wurden.
Bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen gelangten, außer in begründeten und im Interesse der Bank liegenden Ausnahmefällen, allein die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen zur Anwendung.
- 6) Die Entlohnung der Verantwortlichen der internen Kontrollfunktionen (Internal Audit, Risikomanagement, Compliance) beinhaltete, außer den kollektivvertraglich vorgesehenen Komponenten der Entlohnung und jener, die nach Angemessenheit zur Erreichung der vorgegebenen Zielsetzung erforderlich sind, keine weiteren Prämien.
- 7) Was die freien Mitarbeiter und Freiberufler anbelangt, die nicht aus den Einrichtungen des RIPS-Verbundes stammen, wurden diese nur im Rahmen begründeter Notwendigkeiten beansprucht.
- 8) Den Mitgliedern des Verwaltungsrates und des Aufsichtsrates wurden die in Ausübung ihrer Ämter getragenen Kosten ersetzt.
- 9) Die gesetzliche Rechnungsprüfung und die genossenschaftliche Revision, die vom Raiffeisenverband Südtirol Gen. durchgeführt werden, wurden durch Stundensätze bzw. Tagessätze abgegolten.

Die ausgezahlten Vergütungen bzw. Löhne stimmen somit mit den von der Vollversammlung genehmigten Vorgaben vollends überein.

Die internen Kontrollfunktionen haben im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten gemäß Vorgaben der Banca d'Italia die Art und Weise geprüft, womit die Übereinstimmung der Praxis mit den normativen Vorgaben bei den Vergütungen sichergestellt werden soll. Das Internal Audit hat dazu einen Bericht erstellt. Nach der Überprüfung wurde der Teilbereich als angemessen bewertet. Lediglich hat der Revisor angemerkt, dass derselbe Fehler vom Vorjahr auch dieses Jahr festgestellt wurde. Dieser jedoch von der Personalabteilung selbst festgestellt wurde und vor der Überprüfung die Behebung dessen stattgefunden hat.

3. Quantitative Informationen zu den Vergütungen

Die im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlten Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates, des Aufsichtsrates sowie an die abhängigen und freien Mitarbeiter belaufen sich in Summe auf Euro 1.271.920 Euro. In diesem Zusammenhang werden nachstehende Detailangaben geliefert:

3.1. Vergütungen aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen

- Vergütungen an die Gesellschaftsorgane (Verwaltungs- und Aufsichtsrat): Euro 120.130
- Vergütungen an die Direktion: Euro 168.779
- Vergütungen an die Mitarbeiter des Marktbereiches (Vertrieb): Euro 684.514
- Vergütungen an die Mitarbeiter des Innenbereiches (BackOffice): Euro 298.497

Die an die abhängigen Mitarbeiter, sowie an die Verwaltungs- und Aufsichtsräte ausbezahlten Vergütungen haben eine fixe und eine variable Komponente zum Inhalt.

Die im Geschäftsjahr 2025 an die abhängigen Mitarbeiter ausbezahlten Vergütungen belaufen sich insgesamt auf Euro 1.151.790, davon entfallen Euro 1.014.729 auf die fixe Komponente der Vergütung und Euro 137.061 auf die variable Komponente.

Die variable Komponente der Entlohnung des Direktors betrug im Berichtsjahr 14,96% der fixen Bruttoentlohnung. Bei den leitenden Angestellten, den Angestellten und Hilfsangestellten bezifferte sich die variable Komponente der Entlohnung in Summe auf 13,51% der fixen Bruttoentlohnung aller unter diese Gruppe fallenden Mitarbeiter.

3.2. Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates (Anzahl 7)

- Sitzungsgelder insgesamt: Euro 18.000 (Euro 200 pro Sitzung)
- Vergütung Obmann (ohne Sitzungsgeld): Euro 24.500
- Vergütung der restlichen Verwaltungsratsmitglieder (ohne Sitzungsgeld): Euro 29.833€

Insgesamt wurden im Berichtsjahr folglich Euro 76.333 als Vergütungen (inklusive Sitzungsgeld) an die Mitglieder des Verwaltungsrates ausbezahlt.

- Fringe Benefit/Welfareleistungen – Spesenrückvergütung – Vergütung für Fortbildung werden separat vergütet: Euro 8.963.

3.3. Vergütungen an die Mitglieder des Aufsichtsrates (Anzahl 3)

- Sitzungsgelder insgesamt: Euro 7.800 (Euro 200 pro Sitzung)

- Vergütung an den Vorsitzenden des Aufsichtsrates (ohne Sitzungsgeld): Euro 11.500
- Vergütung an die anderen effektiven Mitglieder des Aufsichtsrates (ohne Sitzungsgeld): Euro 13.800.

Insgesamt wurden im Berichtsjahr folglich Euro 33.100 als Vergütungen an die Mitglieder des Aufsichtsrates ausbezahlt.

- Fringe Benefit/Welfareleistungen – Spesenrückvergütung – Vergütung für Fortbildung werden separat vergütet: Euro 1.733.

3.4. Vergütungen an identifizierte Mitarbeiter (personale più rilevante)

Die im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlten Vergütungen an abhängige Mitarbeiter, die gemäß Vergütungs- und Anreizleitlinie als Identifizierte Mitarbeiter (Anzahl 6 – Direktor, Leiter Marktbereich, Leiter Risikomanagement (2x), Leiter Compliance, Leiter Kreditbereich) gelten, belaufen sich in Summe auf Euro 369.116 davon entfallen Euro 325.186 auf die fixe Komponente der Vergütung und Euro 47.263 auf die variable Komponente.

Es wurden folgende Vergütungen an Identifizierte Mitarbeiter nach Funktionen bzw. Bereichen ausgezahlt:

- Geschäftsführung (Anzahl 1): Euro 146.818 an fixer Vergütung sowie Euro 21.960 an variabler Vergütung, und zwar in Form von 100 Prozent Geldzuwendung
- Verantwortliche der zentralen Betriebsfunktionen (Anzahl 2 – Leiter Kreditbereich, Leiter Marktbereich): Euro 147.551 an fester Vergütung sowie Euro 19.725 an variabler Vergütung, und zwar in Form von 100 Prozent Geldzuwendung
- Verantwortliche der internen Kontrollfunktionen (Anzahl 3 – Leiterin Compliance, Leiterin Risikomanagement (8M), Leiter Risikomanagement(4M)): Euro 30.817 an fester Vergütung sowie Euro 5.577 an variabler Vergütung, und zwar in Form von 100 Prozent Geldzuwendung

3.5. Zurückbehaltene Vergütung (remunerazione differita)

Im Berichtsjahr wurde keine Vergütung zurückbehalten.

3.6. Neueinstellungsprämien und Abfindungen

Im Berichtsjahr wurde keine Einstellungsprämie oder Abfindung vergütet.

3.7. Spitzenverdiener (Vergütungen über Euro 1 Mio.)

Im Berichtsjahr wurde keine Person mit Euro 1 Million oder mehr vergütet.

3.8. Gesamtvergütung der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates und der Direktion

An die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates und der Direktion wurden im Geschäftsjahr 2025 folgende Gesamtvergütungen ausbezahlt:

- Obmann: Euro 35.497

- Mitglieder des Verwaltungsrates: Euro 85.297
- Direktor: Euro 168.779

3.9. Geschlechtsneutrale Vergütung

Die Analyse des Raiffeisenverband Südtirol ergibt folgende Ergebnisse bei der Berechnung des Gender Gaps:

Rappresentanza del personale dei diversi generi per quartile di livello retributivo

Nr.	Rappresentanza del personale maschile e femminile in ciascun quartile di livello retributivo	Tutto il personale maschile in percentuale del personale complessivo	Tutto il personale femminile in percentuale del personale complessivo	Tutto il personale più rilevante maschile in percentuale di tutto il personale più rilevante	Tutto il personale più rilevante femminile in percentuale di tutto il personale più rilevante
1	Quartile 1 (basso)	15 %	45 %	0 %	0 %
2	Quartile 2 (da basso a medio)	30 %	0 %	33,33 %	0 %
3	Quartile 3 (da medio ad alto)	5 %	0 %	33,33 %	0 %
4	Quartile 4 (alto)	5 %	0 %	33,33 %	0 %
5	Personale complessivo/personale più rilevante	27,27 %	0 %	27,27 %	0 %

Divario retributivo di genere sulla base della remunerazione lorda complessiva

Nr.	Livello di remunerazione lorda complessiva annua	Divario retributivo di genere di tutto il personale, sulla base del valore mediano	Divario retributivo di genere di tutto il personale, sulla base del valore medio	Divario retributivo di genere del personale più rilevante, sulla base del valore mediano	Divario retributivo di genere del personale più rilevante, sulla base del valore medio
1	Quartile 1 (basso)	-39,71	-18,08	0,00	0,00
2	Quartile 2 (da basso a medio)	100,00	100,00	92,46	100,00
3	Quartile 3 (da medio ad alto)	100,00	100,00	100,00	100,00
4	Quartile 4 (alto)	100,00	100,00	100,00	100,00
5	Personale complessivo/personale più rilevante	27,27	0,00	27,27	0,00

Da hier die Teilzeitverträge sowie generellen Einstufungen nicht berücksichtigt worden sind, hat die Raiffeisenkasse eine gesonderte Berechnung vorgenommen. Die ausgezahlten Vergütungen in Bezug auf die Geschlechter wurden vom Verwaltungsrat ermittelt und folgende Mittelwerte des Jahresbruttogehalts wurden ausgezahlt:

	Männliche Mitarbeiter	Weibliche Mitarbeiter	Differenz
Allgemeinheit der Mitarbeiter	Euro 72.333	Euro 55.036	23,9%
Identifizierte Mitarbeiter	Euro 112.018	Euro 75.359	32,7%
Mitarbeiter ohne identifizierte Mitarbeiter	Euro 57.451	Euro 53.004	7,7%
Kategorie 3 insgesamt	Euro 58.150	Euro 54.582	6,1%
Mitglieder von Leitungsorganen mit Aufsichtsfunktion (organi con funzione di supervisione strategica e di gestione)	Euro 12.717	Euro 9.037	28,9%

Die Vergleichsanalyse der Gehälter sämtlicher Mitarbeiter ergibt eine Differenz von 23,9% und ist aufgrund der begrenzten Mitarbeiteranzahl verzerrt, da Führungskräfte auf der männlichen Seite die Durchschnittswerte signifikant erhöhen. Nach Ausschluss der identifizierten Mitarbeiter verringert sich die Diskrepanz erheblich auf 7,7%. Eine differenzierte Betrachtung der auf Bruttojahresgehälter hochgerechneten Durchschnitte der Mitarbeiter in der Gehaltskategorie 3 (ohne Führungskräfte und Auszubildende) zeigt, dass Frauen durchschnittlich 6,1% weniger verdienen als Männer.

4. Erläuterungen zur Vergütungspolitik der Raiffeisenkasse

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

4.1. Grundzüge der Vergütungspolitik

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

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

Die Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und des Aufsichtsrates bestehen ausschließlich aus einer fixen Komponente, das heißt, es werden keine erfolgsbezogenen und/oder variable Vergütungselemente zuerkannt. Die Entlohnung der Führungskräfte, der leitenden Angestellten und Angestellten setzt sich wie in der Vergütungs- und Anreizleitlinie genauer ausgeführt aus einer fixen und einer variablen Komponente zusammen. Das Verhältnis dieser Komponenten zueinander entspricht gemäß den Vorgaben der Aufsichtsbehörde Kriterien der Vor- und Umsicht, um die Bank in Hinsicht auf das jeweilige Risikoprofil nicht zu gefährden.

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

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

4.2. Prämienausschüttungen und variable Komponenten

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

Die variable Komponente der Entlohnung besteht zum überwiegenden Teil aus der kollektivvertraglich vorgesehen Ergebnisprämie.

Die im Ermessungsspielraum des Verwaltungsrates liegenden variablen Bestandteile der Entlohnung wie sonstige monetäre oder nicht monetäre Anreize werden nur im begrenzten Maße und in begründeten Situationen zuerkannt. Diese zusätzlichen Anreize können gewährt werden, um besondere über das Durchschnittsmaß hinausgehende Leistungen/Erfolge auf individueller oder auf

Mitarbeitergruppenbasis (bspw. besondere Einsatzbereitschaft und Verfügbarkeit, außergewöhnlicher Beitrag bei der Umsetzung von Projekten oder Erschließung neuer Geschäftsfelder, usw.) zu fördern bzw. zu entlohnen.

In jenen Ausnahmefällen, in denen die Regeln nicht kollektivvertraglich vorgegeben sind, wird die Leistung mit Rücksicht auf die langfristige Rentabilität der Leistung für die Bank bewertet.

Die Anreize müssen im Verhältnis zum Geschäftsverlauf stehen und der eingegangenen Risiken der Bank und der jeweiligen Abteilung oder Organisationseinheit Rechnung tragen. Sie dürfen auf keinen Fall das Risikokapital der Bank mindern und werden nach dem Vorteil der Bank ausgerichtet. Im Fall eines negativen Geschäftsergebnisses ist die Bezahlung von Prämien oder sonstiger variabler Lohnelemente ausgeschlossen.

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

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

Die variable Komponente der Entlohnung (Austrittsanreize ausgeschlossen) der Führungskräfte, der leitenden Angestellten und Angestellten darf laut Vergütungs- und Anreizleitlinie 25% der jeweiligen fixen Bruttoentlohnung nicht überschreiten, wobei die kollektivvertraglichen Vorgaben in jedem Falle einzuhalten sind, insbesondere in Bezug auf einen eventuell vorgegebenen niedrigeren Wert. Die Deckelung liegt derzeit bei 2,5 Bruttogehältern. In Summe dürfen die variablen Vergütungen einen Gesamtwert von 50.000,00 Euro brutto im Jahr pro Person nicht überschreiten.

Die Leiterin Compliance

Daniela Oberstaller