

## **Zu Tagesordnungspunkt 4: Informationen an die Vollversammlung gemäß Vorgaben der aufsichtsrechtlichen Bestimmungen laut Beschluss des Verwaltungsrates vom 20.03.2024**

### **Stellungnahme des Verwaltungsrates zu den Vergütungen:**

#### **1. Entscheidungsprozess zur Festlegung der Vergütungsleitlinie**

Mit Beschluss der Vollversammlung vom 24.04.2023 wurde die Vergütungs- und Anreizleitlinie für die Vergütungen an die Leitungs- und Kontrollorgane sowie an die abhängigen und freien Mitarbeiter in der aktuellen Fassung genehmigt, wobei bezüglich Betragswerte keine Abänderung gegenüber jener aus dem Jahr 2022 vorgenommen wurde. 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, also der Direktor und der Vizedirektor, sowie auch die zuständige Compliance-Funktion und jene für das Risikomanagement. Der Leitgedanke war, Interessenkonflikte zu vermeiden, Risiken zu minimieren und zu berücksichtigen, dass es sich bei der Raiffeisenkasse um eine Kleinbank (banca di minori dimensioni o complessità operativa) 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. Die unveränderten Betragswerte der Richtlinie wurden bereits mit Beschluss des Verwaltungsrates vom 09.05.2022 umgesetzt, die restlichen Inhalte stets wo zutreffend vom Verwaltungsrat beachtet.

#### **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 Leitungsorgane der Raiffeisenkasse umgesetzt.

#### **3. Mit Beschluss der Vollversammlung vom 29.04.2022 wurden für die gesamte Amtsperiode folgende Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates, des Vollzugsausschusses und des Aufsichtsrates festgelegt:**

1. Vergütungen pro Sitzung des Verwaltungsrates: Euro 150,00 Brutto pro Sitzung;
2. jährliche Vergütungen pro Verwaltungsräte ohne Geschäftsführungsaufgaben (amministratori non esecutivi): Euro 3.000.- Euro brutto pro Geschäftsjahr
3. Funktionszulage an die Mitglieder des Vollzugsausschusses:
  - Euro 2.200,00 Euro Brutto pro Geschäftsjahr;
  - kein Sitzungsgeld pro Sitzung des Vollzugsausschusses;
4. jährliche Vergütung an den Vorsitzenden des Aufsichtsrates:
  - Euro 8.800,00 Brutto pro Geschäftsjahr;
  - kein Sitzungsgeld pro Sitzung des Vollzugsausschusses und des Aufsichtsrates;
5. jährliche Vergütung an die effektiven Mitglieder des Aufsichtsrates:
  - Euro 5.500,00 Brutto pro Geschäftsjahr;
  - kein Sitzungsgeld pro Sitzung des Vollzugsausschusses und des Aufsichtsrates;
6. die Rückvergütung der Fahrtkosten außerhalb der Gemeinden Latsch und Martell mit dem eigenen Fahrzeug;
7. für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in bankrelevanten Materien ein Sitzungsgeld bei ganztägigen Veranstaltungen von 150 Euro und bei Halbtagsveranstaltungen bzw. Veranstaltungen von mindestens 2 Stunden von 75 Euro;
8. zu Punkt 4 und 5 wird festgehalten, dass der Aufsichtsrat auch die Tätigkeit als Kontrollorgan laut GvD 231/01 ausübt, wobei sich die Bruttovergütung nicht erhöht;
9. Oben genannte Jahresvergütungen unter Punkt 2, 3, 4 und 5 reifen bei angebrochenen Geschäftsjahren nur im Verhältnis zur Dauer der entsprechenden Amtsausübung an, wobei

die Abrechnung in Monaten erfolgt und angebrochene Monate mit bis zu 15 Tagen nicht gezählt und jene mit mehr als 15 Tagen als ganze Monate berechnet werden. Die Auszahlung der Vergütungen erfolgt einmal jährlich, jeweils im Dezember, außer bei vorzeitigem Ausscheiden bzw. Mandatsende, wo die Auszahlung im Folgemonat erfolgt, und zwar stets im Nachhinein.

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 zusätzlich zu der von der Vollversammlung wie oben festgelegten Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates eine jährliche Funktionszulage von Euro 24.500.- zuerkannt, welche die Sitzungsgelder miteinschließt, zuzüglich jedoch der jährliche Vergütung als Verwaltungsrat ohne Geschäftsführungsaufgaben von 3.000.- Euro.
- 2) Aufgrund der Tatsache, dass die aufgezählten Aufgaben und Verantwortung der Obmannstellvertreterin in Vertretung des Obmannes zukommen, wurde dieser nach Anhören des Aufsichtsrates zusätzlich zu der von der Vollversammlung wie oben festgelegten Vergütung an die Mitglieder der Verwaltungsrate eine jährliche Funktionszulage von Euro 4.000.- zuerkannt, zuzüglich der jährliche Vergütung für Verwaltungsräte ohne Geschäftsführungsaufgaben von 3.000.- Euro und der Sitzungsgelder von 150 Euro.
- 3) Der Verwaltungsrat hat eine Haftpflichtversicherung zugunsten der Mitglieder des Verwaltungs- und Aufsichtsrates auf Kosten der Raiffeisenkasse abgeschlossen.
- 4) Die wirtschaftliche Behandlung der Angestellten der Raiffeisenkasse, also des Direktors, der Führungskräfte, der leitenden Angestellten, der Angestellten und Hilfskräfte, 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.
- 5) Die variablen Bestandteile haben zusammen mit 16,01% die festgelegte 25% Grenze der jeweiligen fixen Bruttoentlohnung nicht überschritten, wobei auf jeden Fall die kollektivvertraglichen Vorgaben eingehalten wurden. Zudem gelten allgemeine Grundsätze zur Verhältnismäßigkeit, Proportionalität, Gleichbehandlung und Nachhaltigkeit. 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 (Risk-Management, Compliance, Anti-Geldwäsche-Stelle), falls diese von Mitarbeitern der Raiffeisenkasse ausgeübt werden, beinhaltet, 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 Mandate getragenen Kosten ersetzt.
- 9) Die gesetzliche Rechnungsprüfung und die genossenschaftliche Revision, die vom Raiffeisenverband Südtirol Gen. durchgeführt werden, wurden durch definierte 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. Die Prüfung hat folgendes Ergebnis gebracht:

- Durch die in der Raiffeisenkasse getroffenen Maßnahmen ist sichergestellt, dass eine Übereinstimmung der Praxis mit den normativen Vorgaben bei den Vergütungen gegeben ist. Was die Art und Weise anbelangt, womit die Übereinstimmung der Praxis mit den normativen Vorgaben bei den Vergütungen sichergestellt werden soll, gab es folgende Anmerkungen bezüglich der Protokollierung im Verwaltungsrat bzw. in der Vollversammlung des Jahres 2023 betreffend des Gender-Pay-Gap, in welcher nicht auf die effektiven berechneten Mittelwerte der Jahresbruttogehalte der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eingegangen wurde.
- In diesem Sinne wurden mit Beschluss des Verwaltungsrats vom 24.01.2024 in Erledigung dieser Feststellung beschlossen in der diesjährigen, wie auch in diesbezüglich zukünftigen Protokollierung die Kalkulationen zum Gender-Pay-Gap nachweislich im entsprechenden Protokoll niederzuschreiben.

### 3) Quantitative Informationen zu den Vergütungen

Die im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlten Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates, des Aufsichtsrates sowie an die abhängigen und freien Mitarbeiter belaufen sich in Summe auf Euro 1.783.904.-. In diesem Zusammenhang werden nachstehende Detailangaben geliefert:

#### a) Vergütungen aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen

- Vergütungen an die Gesellschaftsorgane (Verwaltungs- und Aufsichtsrat): Euro 92.775.-
- Vergütungen an die Direktion: Euro 338.851.-
- Vergütungen an die Mitarbeiter des Marktbereiches: Euro 811.593.-
- Vergütungen an die Mitarbeiter des Innenbereiches: Euro 513.087.-
- Vergütungen an fortwährend freie Mitarbeiter: Euro 0.-
- Vergütungen an Reinigungspersonal: Euro 27.598.-
- Die an die Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie an die freien Mitarbeiter ausbezahlten Vergütungen haben im Sinne der bankinternen Bestimmungen keine variable Komponente zum Inhalt.
- Die im Geschäftsjahr 2023 an die abhängigen Mitarbeiter ausbezahlten Löhne belaufen sich insgesamt auf Euro 1.691.129.-; davon entfallen Euro 1.457.691.- auf die fixe Komponente der Vergütung und Euro 233.438.- auf die variable Komponente, wobei als variable Komponente in dieser Berichterstattung auch die kollektivvertraglich vorgesehene Ergebnisprämie berücksichtigt wird.
- Die variable Komponente der Entlohnung der Direktoren betrug im Berichtsjahr 16,11% der fixen Bruttoentlohnung, jene des Vizedirektors 17,84%. Bei den leitenden Angestellten, den Angestellten und Hilfsangestellten bezifferte sich die variable Komponente der Entlohnung in Summe auf 15,82% der fixen Bruttoentlohnung aller unter diese Gruppe fallenden Mitarbeiter.

#### b) Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates (Anzahl 7.)

- Sitzungsgelder insgesamt: Euro 11.550.- (Euro 150 Euro pro Sitzung bzw. ganztägiger Fortbildung bzw. 75 Euro bei Fortbildung von mindestens 2 Stunden)
- Vergütung Obmann (ohne Sitzungsgeld): Euro 24.500.-
- Vergütung Obmannstellvertreter: Euro 4.000,00.-
- Vergütung an Verwaltungsratsmitglieder als Funktionszulage: Euro 21.000.-
- Vergütungen zusätzlich an die Mitglieder des Vollzugsausschusses: 6.600.- Euro
- Insgesamt wurden im Berichtsjahr folglich Euro 67.650.- als Vergütungen (inklusive Sitzungsgeld) an die Mitglieder des Verwaltungsrates ausbezahlt, zuzüglich Fringe Benefit über 0 Euro und Spesenrückvergütungen über 29.- Euro.

#### c) Vergütungen an die Mitglieder des Aufsichtsrates (Anzahl 3.)

- Sitzungsgelder nur für Teilnahme am den Sitzungen des Verwaltungsrates insgesamt 5.325 Euro (Euro 150 Euro pro Sitzung bzw. ganztägiger Fortbildung bzw. 75 Euro bei Fortbildung von mindestens 2 Stunden)

- Vergütung an den Vorsitzenden des Aufsichtsrates (ohne Sitzungsgeld): Euro 8.800.-
  - Vergütung an die anderen effektiven Mitglieder des Aufsichtsrates: Euro 11.000.-
  - Insgesamt wurden im Berichtsjahr folglich Euro 24.903.- als Vergütungen an die Mitglieder des Aufsichtsrates ausbezahlt, zuzüglich Fringe Benefit über 0 Euro und Spesenrückvergütungen über 35 Euro. Diese Vergütungen beinhalten, da der Aufsichtsrat auch die Tätigkeit als Kontrollorgan laut GvD 231/01 ausübt, bereits im Sinne der Vergütungsrichtlinie den diesbezüglich gegebenenfalls festgelegten Aufschlag von 10%.
- d) Vergütungen an Identifizierte Mitarbeiter (personale più rilevante)
- Die im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlten Vergütungen an abhängige Mitarbeiter, die gemäß Vergütungs- und Anreizleitlinie als „Identifizierte Mitarbeiter“ (Anzahl 8) gelten, belaufen sich in Summe auf Euro 645.278.-, zuzüglich Fringe Benefit, wie diverse Versicherungen sowie Welfare-Leistungen über 2.749 Euro (entsprechender Betrag innerhalb des jeweils steuerlich gültigen Freibetrags für Sachentlohnungen) und Spesenrückvergütung über 263 Euro. Vom Summenbetrag entfallen Euro 551.270.- auf die fixe Komponente der Vergütung und Euro 94.008.- auf die variable Komponente.
  - Es wurden folgende Vergütungen an Identifizierte Mitarbeiter nach Funktionen bzw. Bereichen ausgezahlt:
    - Geschäftsführung (Anzahl 3): Euro 290.158.- an fixer Vergütung sowie Euro 48.693.- an variabler Vergütung, und zwar zur Gänze in Form von Geldzuwendung
    - Verantwortliche der zentralen Betriebsfunktionen (Anzahl 4): Euro 189.996 an fester Vergütung sowie Euro 35.349 an variabler Vergütung, und zwar zur Gänze in Form von Geldzuwendung
    - Verantwortlicher der internen Kontrollfunktionen (Anzahl 1): Euro 71.117 an fester Vergütung sowie Euro 9.965 an variabler Vergütung, und zwar zur Gänze in Form von Geldzuwendung
- e) Zurückbehaltene Vergütung (remunerazione differita)
- Geschäftsführung: Für das Jahr 2023 sind zum Zeitpunkt der Bilanzerstellung 45.687.- € an variable Vergütungen angereift und zuerkannt worden, welche erst im Jahr 2024 im Monat nach Bilanzgenehmigung, nachdem die effektiv zu berücksichtigenden Indikatoren definitiv feststehen, im gegebenenfalls neu zu berechnendem Ausmaß ausbezahlt werden. Die im Vorjahr 2022 zurückbehaltene variable Vergütung wurde im Berichtsjahr 2023 über den Betrag von 48.693.- Euro ausbezahlt. Kürzungen von zurückgehaltenen Vergütungen aufgrund von Leistungsanpassungen wurden keine vorgenommen, sondern gegebenenfalls nur aufgrund der definitiv zu Anwendung gelangenden Indikatoren bzw. Parametern.
  - Verantwortliche der zentralen Betriebsfunktionen: Für das Jahr 2023 sind zum Zeitpunkt der Bilanzerstellung 31.923.- € an variable Vergütungen angereift und zuerkannt worden, welche erst im Jahr 2023 im Monat nach Bilanzgenehmigung, nachdem die effektiv zu berücksichtigenden Indikatoren definitiv feststehen, im gegebenenfalls neu zu berechnendem Ausmaß ausbezahlt werden. Die im Vorjahr 2022 zurückbehaltene variable Vergütung wurde im Berichtsjahr 2023 über den Betrag von 35.349.- Euro ausbezahlt. Kürzungen von zurückgehaltenen Vergütungen aufgrund von Leistungsanpassungen wurden keine vorgenommen, sondern gegebenenfalls nur aufgrund der definitiv zu Anwendung gelangenden Indikatoren bzw. Parametern.
  - c) Verantwortlicher der internen Kontrollfunktionen: Für das Jahr 2023 sind zum Zeitpunkt der Bilanzerstellung 10.753.- € an variable Vergütungen angereift und zuerkannt worden, welche erst im Jahr 2024 im Monat nach Bilanzgenehmigung, nachdem die effektiv zu berücksichtigenden Indikatoren definitiv feststehen, im gegebenenfalls neu zu berechnendem Ausmaß ausbezahlt werden. Die im Vorjahr

2022 zurückbehaltene variable Vergütung wurde im Berichtsjahr 2023 über den Betrag von 9.965.- Euro ausbezahlt. Kürzungen von zurückbehaltenen Vergütungen aufgrund von Leistungsanpassungen wurden keine vorgenommen, sondern gegebenenfalls nur aufgrund der definitiv zu Anwendung gelangenden Indikatoren bzw. Parametern.

f) Neueinstellungsprämien und Abfindungen

- Geschäftsführung: Es wurden keine Einstellungsprämien, noch Abfindungen bezahlt.
- Verantwortliche der zentralen Betriebsfunktionen sowie der internen Kontrollfunktionen: Es wurden keine Einstellungsprämien, noch Abfindungen bezahlt.

g) Vergütungen über Euro 1 Mio.

- Berichtsjahr wurde keine Person mit Euro 1 Million oder mehr vergütet

h) Geschlechterneutrale Vergütung

- Die ausgezahlten Vergütungen in Bezug auf die Geschlechter wurden vom Verwaltungsrat ermittelt und folgender Mittelwert des Jahresbruttogehalts ist ausgezahlt worden:
- Allgemeinheit der Mitarbeiter:
  - Männliche Mitarbeiter: Euro 58.866.-
  - Weibliche Mitarbeiter: Euro 30.467.-
  - Identifizierte Mitarbeiter:
    - Männliche Mitarbeiter: Euro 80.660.-
    - Weibliche Mitarbeiter: Euro -
  - Mitglieder von Leitungsorganen mit Aufsichtsfunktion (organo con funzione di supervisione strategica e di gestione):
    - Männliche Mitarbeiter: Euro 11.655.-
    - Weibliche Mitarbeiter: Euro 4.688.-

i) Gesamtvergütung der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates und der Direktion

- An die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates und die Direktion wurden im Geschäftsjahr 2023 folgende Gesamtvergütungen ausbezahlt:
  - Euro 27.500.- an den Obmann Wielander Dr. Georg;
  - Euro 9.175.- an Obmannstellvertreter Platzgummer Albert;
  - Euro 7.150.- an das Mitglied des Verwaltungsrates und Vollzugsausschusses Tecini Thomas Walter;
  - Euro 7.300.- an das Mitglied des Verwaltungsrates und Vollzugsausschusses Kuppelwieser Werner;
  - Euro 7.150.- an das Mitglied des Verwaltungsrates und Vollzugsausschusses Schuler Heinrich;
  - Euro 5.025.- an das Mitglied des Verwaltungsrates Staffler Lamprecht Rosa;
  - Euro 4.350.- an das Mitglied des Verwaltungsrates Stampfer Dr. Marion;
  - Direktion: Tscholl Karl-Heinz: Euro 73.084.- sowie Rinner Gerhard: Euro 133.087.-, stets zuzüglich Fringe Benefit (diverse Versicherungen)
  - Vizedirektor: Platter Erhard: Euro 132.680.- zuzüglich Fringe Benefit (diverse Versicherungen);
  - Sachentlohnungen werden in unserer Vergütungsrichtlinie als fixe Gehaltsteile definiert. Andere nicht angeführte Sachentlohnungen, die den geltenden steuer- und beitragsrechtlichen Bestimmungen unterworfen wurden und nicht kollektivvertraglich fix vorgeschrieben sind, also indirekt variabel sind, also aus individuellen Vereinbarungen herrühren, scheinen in obgenannten Beträgen bzw. Berechnungen nicht auf, wobei diesbezüglich im Jahr 2023 keine nennenswerten Sachentlohnungen, auch anderweitiger Art an oben genannte Personen gewährt wurden.

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.

#### a) Grundzüge der Vergütungspolitik

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

Vergütungsbestandteile in Form von Finanzinstrumenten und Aktienoptionen kommen in der Raiffeisenkasse 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 stehen mit den mittel- und langfristigen strategischen und operativen Zielen der Raiffeisenkasse im Einklang, wobei der Gesamtbetrag der variablen Elemente der Entlohnung in Bezug auf die finanzielle Situation der Raiffeisenkasse vertretbar ist und keinesfalls nachhaltig deren Fähigkeit zur Konsolidierung und Stärkung des Eigenkapitals in irgendeiner Weise beeinträchtigt.

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

#### b) Prämienausschüttungen und variable Komponenten

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

Die variable Komponente der Entlohnung besteht zum ausschließlichen Teil aus der kollektivvertraglich vorgesehenen Ergebnisprämie und ist in den Parametern somit vorgegeben. Die betrieblich festlegbaren Kennzahlen, welche zu einem Teil für die Berechnung der betriebsbezogenen Ergebnisprämie verwendet wurden, sind auf die Jahresplanung aufgebaut und auf den internen Vertriebsplan abgestimmt. Diese Kriterien sind ausgerichtet die Ertragslage unserer Raiffeisenkasse positiv zu beeinflussen, wie das Ausmaß der Zins- und Provisionsspanne, der Kostenentwicklung und qualitative Kennzahl im Vertrieb. Somit wird auch die zukünftige Eigenkapitalausstattung der Bank gesteigert, da bekanntlich mindestens 70% des Reingewinnes der gesetzlichen Reserve und somit direkt dem Eigenkapital zuzuweisen ist. Somit sind die bei uns angewandten variablen Vergütungen nach den Prinzipien der Nachhaltigkeit ausgerichtet. Das Ausmaß dieser Prämie ist im Sinne der kollektivvertraglichen Bestimmungen prozentuell (von 1% bis 5,0%) an die Höhe des Betriebsergebnisses gekoppelt, wobei der anzuwendende Prozentsatz vom Ausmaß der gewichteten Zielerreichung abhängig ist. Die angewandte Methode ist somit nachvollziehbar und transparent, womit die Mitarbeiteridentifizierung mit unseren Zielen gestärkt wird.

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 den 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, mit Ausnahme der eventuellen Austrittsanreize, nicht überschreiten.

.....