

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 freien Mitarbeiter¹

Raiffeisenkasse Welsberg-Gsies- Taisten Genossenschaft

Themenbereich: internes Kontrollsystem

Geschäftsbereich: Personal

Kompetenzträger: Verwaltungsrat, Vollversammlung

Autor: Leiterin Compliance (Antigeldwäsche-Beauftragte)

Datum der Erstellung/Überprüfung: 18.04.2023

Datum der Behandlung im Verwaltungsrat der Raiffeisenkasse: 18.04.2023

¹ Information an die Öffentlichkeit gemäß Rundschreiben der Banca d'Italia Nr. 285/2013 im Sinne des Art. 450 der Capital Regulations Rule (CRR)

1. Entscheidungsprozess zur Festlegung der Vergütungsleitlinie

Mit Beschluss der Vollversammlung vom 28.04.2022 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. Die Beschlüsse der Vollversammlung vom 24.04.2019 bzw. 28.04.2022 regeln für das Geschäftsjahr 2022 die Sitzungsgelder für die Mitglieder des Verwaltungs- und Aufsichtsrates (je Euro 150 pro Sitzung), die jährliche Pauschalvergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates (je Euro 1.100) sowie die jährliche Pauschalvergütung an den Vorsitzenden des Aufsichtsrates (Euro 6.050) und an die effektiven Aufsichtsratsmitglieder (je Euro 4.950) festgelegt. 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 13.200 zuerkannt.
- 2) Obwohl den Obmannstellvertretern in Vertretung des Obmannes die unter Punkt 1) angeführten Aufgaben und Verantwortungen zukommen, wurde diesen keine jährliche Funktionszulage zuerkannt.
- 3) Aufgrund der besonderen vom Verwaltungsrat übertragenen Befugnisse als Compliance-Verantwortliche/r wurde der Verwaltungsrätin Oberstaller Daniela (ab 17.12.2020 im Amt), 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 2.500,00 zuerkannt.

- 4) Der Verwaltungsrat hat eine Haftpflichtversicherung zugunsten der Mitglieder des Verwaltungs- und Aufsichtsrates auf Kosten der Raiffeisenkasse abgeschlossen. Die Prämie für die Versicherung der Aufsichtsräte wird als Sachentlohnung behandelt und besteuert.
- 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.
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, wurden diese nur im Rahmen begründeter Notwendigkeiten beansprucht.
- 8) Den Mitgliedern des Verwaltungsrates und des Aufsichtsrates wurden die in Ausübung ihrer Ämter getragenen Kosten (Fahrtspesen u.a. Ausgaben) ersetzt.
- 9) Die gesetzliche Rechnungsprüfung und die genossenschaftliche Revision, die vom Raiffeisenverband Südtirol Gen. durchgeführt werden, wurden durch Stundensätze bzw. Tagessätze abgegolten, ausgehend von den effektiven Kosten.

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. Zudem wurden keine Abweichungen oder Verstöße gegen die Vergütungs- und Anreizleitlinie sowie die einschlägigen Bestimmungen und Aufsichtsbestimmungen festgestellt. Die interne Revision hat die folgende Feststellung getroffen und die folgende Bemerkung angebracht:

Feststellung:

Aus den erhaltenen Unterlagen kann nicht entnommen werden, dass die Compliance-Stelle die überarbeitete Leitlinie "Vergütungs- und Anreizleitlinie der Raiffeisenkasse", welche vom Raiffeisenverband am 30.03.2022 zur Verfügung gestellt wurde, ex ante entsprechend den Vorgaben der Leitlinie selbst (Abschnitt 1.4 "Zuständigkeit, Überprüfungsfrequenz und Genehmigung") hinsichtlich Normenkonformität überprüft hat.

Im Verwaltungsratsprotokoll vom 19.04.2022 (TOP 9.1.) "Leitlinie Vergütungen und Anreize" wurde protokolliert, dass: "die Compliance unter Miteinbeziehung des Risikomanagement den Entwurf der Leitlinie auf seine Normenkonformität hin geprüft hat...dass die Prüfung zu einem positiven Gutachten geführt hat."

Bemerkung:

Laut der zur Verfügung gestellten Excel-Tabelle "2022 VR + AR (Anwesenheit, Entschädigung & Entlohnung) + Dirigenti (Sitzungsgeld)" wurden den kontrollierten Mandataren (NDG 06.678-8, NDG 03.285-9, NDG 06.497-1) die in Ausübung ihres Amtes gefahrenen Kilometer mit einem Kilometersatz von 0,62 €/km vergütet, obwohl laut Angabe der Regelung, welche die 0,63 € vorsieht der Kilometersatz für Fahrzeuge mit Hubraum größer 1.600 cm³ 0,63 € beträgt.

Die an die Mandatare zu wenig ausgezahlte Vergütung beträgt für die NDG 06.678-8 2 €, für die NDG 03.285-9 1,32 € und für die NDG 06.497-1 0,77 €.

Somit wurde für das Jahr 2022 ein Kilometersatz rückvergütet, welcher marginal niedriger ist, als jener von den Verhandlungspartnern „ACI“ veröffentlichte, weshalb empfohlen wird den Kilometersatz in genannter Tabelle ab dem Jahr 2023 anzupassen.

3. quantitative Informationen zu den Vergütungen

Die im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlten Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates, des Aufsichtsrates sowie an die abhängigen und freien Mitarbeiter belaufen sich in Summe auf Euro 1.025.584. In diesem Zusammenhang werden nachstehende Detailangaben geliefert:

3.1. Vergütungen aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen

- Vergütungen an die Gesellschaftsorgane (Verwaltungs- und Aufsichtsrat): Euro 52.612
- Vergütungen an die Direktion: Euro 112.771
- Vergütungen an die Mitarbeiter des Marktbereiches (Vertrieb): Euro 596.608
- Vergütungen an die Mitarbeiter des Innenbereiches (BackOffice): Euro 263.586

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 2022 an die abhängigen Mitarbeiter ausbezahlten Vergütungen belaufen sich insgesamt auf Euro 972.972 davon entfallen Euro 904.604 auf die fixe Komponente der Vergütung und Euro 68.361 auf die variable Komponente.

Die variable Komponente der Entlohnung des Direktors betrug im Berichtsjahr 9,15% der fixen Bruttoentlohnung. Bei den leitenden Angestellten, den Angestellten und Hilfsangestellten bezifferte sich die variable Komponente der Entlohnung in Summe auf 7,56% der fixen Bruttoentlohnung aller unter diese Gruppe fallenden Mitarbeiter.

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

- Sitzungsgelder insgesamt: Euro 14.400 (Euro 150 pro Sitzung)
- Vergütung Obmann (ohne Sitzungsgeld): Euro 13.200
- Vergütung Obmannstellvertreter und der restlichen Verwaltungsratsmitglieder (ohne Sitzungsgeld): Euro 9.049

Insgesamt wurden im Berichtsjahr folglich Euro 36.649 als Vergütungen (inklusive Sitzungsgeld) an die Mitglieder des Verwaltungsrates ausbezahlt.

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

- Sitzungsgelder insgesamt: Euro 0,00 (keine Festlegung von Sitzungsgeldern)
 - Vergütung an den Vorsitzenden des Aufsichtsrates (ohne Sitzungsgeld): Euro 6.050
 - Vergütung an die anderen effektiven Mitglieder des Aufsichtsrates: Euro 9.914
- Die als Sachentlohnung behandelten Prämien für die im Berichtsjahr abgeschlossene D&O-Versicherungspolizze der Aufsichtsräte bezifferten sich auf insgesamt Euro 1.800. Insgesamt wurden im Berichtsjahr folglich Euro 15.964 (inkl. Versicherungspolizze) als Vergütungen an die Mitglieder des Aufsichtsrates ausbezahlt.

3.4. Vergütungen an identifizierte Mitarbeiter (personale più rilevante)

Die im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlten Vergütungen an abhängige Mitarbeiter, die gemäß Vergütungs- und Anreizleitlinie als Identifizierte Mitarbeiter (Anzahl 5 – Direktor, Leiter Marktbereich, Leiter Innenbereich, Leiter Risikomanagement, Leiter Compliance) gelten, belaufen sich in Summe auf Euro 257.896; davon entfallen Euro 236.995 auf die fixe Komponente der Vergütung und Euro 20.901 auf die variable Komponente.

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

- Geschäftsführung (Anzahl 1): Euro 103.322 an fixer Vergütung sowie Euro 9.449 an variabler Vergütung, und zwar in Form von 100 Prozent Geldzuwendung)
- Verantwortliche der zentralen Betriebsfunktionen (Anzahl 2 – Leiter Innenbereich, Leiter Marktbereich): Euro 133.673 an fester Vergütung sowie Euro 11.452 an variabler Vergütung, und zwar in Form von 100 Prozent Geldzuwendung)
- Verantwortliche der internen Kontrollfunktionen (Anzahl 2 – Leiter/in Compliance, Leiter Risikomanagement): Euro 19.050 an fester Vergütung sowie Euro 0,00 an variabler Vergütung, und zwar in Form von 100 Prozent Geldzuwendung)

3.5. zurückbehaltene Vergütung (remunerazione differita)

nicht vorhanden

3.6. Neueinstellungsprämien und Abfindungen

nicht vorhanden

3.7. Spitzenverdiener (Vergütungen über Euro 1 Mio.)

nicht vorhanden

3.8. Gesamtvergütung der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates und der Direktion

An die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates und der Direktion wurden im Geschäftsjahr 2022 folgende Gesamtvergütungen ausbezahlt:

- Obmann: Euro 13.200 (davon Euro 0 Spesenrückerstattungen)
- Mitglieder des Verwaltungsrates: Euro 23.449;
- Direktor: Euro 112.771;

3.9. „Gender pay gap“ Analyse

Die Vorgaben der EBA als auch die 37. Auflage des Rundschreibens Nr. 285/2013 der Banca d'Italia, regeln die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgeltes für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Im Sinne dieses grundlegenden Prinzips der Gleichbehandlung muss die Raiffeisenkasse in ihrer Vergütungs- und Anreizleitlinie sicherstellen, dass das Geschlecht der Mitarbeiter bei Ausübung derselben Tätigkeit die Vergütungen nicht beeinflusst.

Eine „gender pay gap“ Analyse wurde durchgeführt, indem unter Ausschluss der identifizierten Mitarbeiter die Mittelwerte der Jahresbruttogehälter eines jeden Geschlechtes gegenübergestellt wurden. Folgende Ergebnisse wurden dabei erzielt:

2 2	keine Aussage möglich
3 2	keine Aussage möglich
3 3	-1,04%
3 4	5,87%
4 2	keine Aussage möglich
total	6,3%

Aufgrund der geringen Mitarbeiterzahl können nur die Kategorien 3|3 und 3|4 Werte miteinander verglichen werden. Ein gewichteter Durchschnitt dieser beider Kategorien ergibt eine Differenz von 2,3% zwischen der Vergütung von männlichen zu weiblichen Mitarbeitern.

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 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.

Die gewährten Anreize werden in der Regel zeitverzögert ausgezahlt, wobei die Leistung über einen möglichst mehrjährigen Zeitraum bewertet wird und mit Rücksicht auf die langfristige Rentabilität der Leistung für die Bank. 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 der Führungskräfte, 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. Dieser lag im Geschäftsjahr 2022 bei 7,56%.

Die Leiterin Compliance
Daniela Oberstaller

