

# **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: Miriam Ladstätter

Datum der Erstellung/Überprüfung: 26.03.2024

Datum der Behandlung im Verwaltungsrat der Raiffeisenkasse: 16.04.2024

## **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. Diese Richtlinien wurden mit Beschluss des Verwaltungsrates vom 18.04.2023 umgesetzt.

## **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 28.04.2022 bzw. 27.04.2023 regeln für das Geschäftsjahr 2023 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.

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) Obwohl dem Obmannstellvertreter in Vertretung des Obmannes die unter Punkt 1) angeführten Aufgaben und Verantwortungen zukommen, wurde diesem keine jährliche Funktionszulage 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 Josef Schönegger als

Verantwortlicher für das Risikomanagement, 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.

- 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. 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:

#### Feststellung:

Die stichprobenartige Durchsicht des Dokuments "20230418 Gender-Pay-Gap\_2022", anhand welches die Gegenüberstellung der Mittelwerte des Jahresbruttogehalts / der Vergütung eines jeden Geschlechts erfolgte (behandelt in der Verwaltungsratssitzung vom 18.04.2023 und in der Vollversammlung vom 27.04.2023 zur Kenntnis gebracht) hat ergeben, dass im Dokument und somit bei der Gegenüberstellung nicht die Gehälter aller Mitarbeiter\*innen herangezogen wurden, nachdem nur jene Einstufungen berücksichtigt wurden, die sowohl bei Mitarbeitern als auch bei Mitarbeiterinnen zu Anwendung kommen, während Einstufungen, die nur bei Mitarbeitern oder nur bei Mitarbeiterinnen angewandt werden, nicht in die Gegenüberstellung mit eingeflossen sind (z.B. Einstufung 3.2 oder 4.2).

In der Vergütungsleitlinie ist vorgesehen, dass jährlich eine Gegenüberstellung der Mittelwerte des Jahresbruttogehalts/der Vergütung eines jeden Geschlechts mit getrennter Angabe der identifizierten Mitarbeiter und des übrigen Personals hergezogen und ein Vergleich gezogen wird. Die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates sind davon auszuschließen. 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. 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 1.164.929. In diesem Zusammenhang werden nachstehende Detailangaben geliefert:

#### **3.1. Vergütungen aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen**

- Vergütungen an die Gesellschaftsorgane (Verwaltungs- und Aufsichtsrat): Euro 105.017
- Vergütungen an die Direktion: Euro 184.645
- Vergütungen an die Mitarbeiter des Marktbereiches (Vertrieb): Euro 513.530
- Vergütungen an die Mitarbeiter des Innenbereiches (BackOffice): Euro 317.945

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 2023 an die abhängigen Mitarbeiter ausbezahlten Vergütungen belaufen sich insgesamt auf Euro 1.016.121 davon entfallen Euro 938.623 auf die fixe Komponente der Vergütung und Euro 77.498 auf die variable Komponente.

Die variable Komponente der Entlohnung des Direktors betrug im Berichtsjahr 6,15% der fixen Bruttoentlohnung. Bei den leitenden Angestellten, den Angestellten und Hilfsangestellten bezifferte sich die variable Komponente der Entlohnung in Summe auf 8,74% der fixen Bruttoentlohnung aller unter diese Gruppe fallenden Mitarbeiter.

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

- Sitzungsgelder insgesamt: Euro 22.450 (Euro 200 pro Sitzung)
- Vergütung Obmann (ohne Sitzungsgeld): Euro 23.638

- Vergütung der restlichen Verwaltungsratsmitglieder (ohne Sitzungsgeld): Euro 24.381
- Insgesamt wurden im Berichtsjahr folglich Euro 73.209 als Vergütungen (inklusive Sitzungsgeld) an die Mitglieder des Verwaltungsrates ausbezahlt.

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

- Sitzungsgelder insgesamt: Euro 7.600 (Euro 200 pro Sitzung)
- Vergütung an den Vorsitzenden des Aufsichtsrates (ohne Sitzungsgeld): Euro 11.341
- Vergütung an die anderen effektiven Mitglieder des Aufsichtsrates (ohne Sitzungsgeld): Euro 10.987

Insgesamt wurden im Berichtsjahr folglich Euro 31.808 als Vergütungen an die Mitglieder des Aufsichtsrates ausbezahlt.

### **3.4. 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 5 – Direktor, Leiter Marktbereich, Leiter Innenbereich, Leiter Risikomanagement, Leiter Compliance) gelten, belaufen sich in Summe auf Euro 339.280; davon entfallen Euro 315.609 auf die fixe Komponente der Vergütung und Euro 23.670 auf die variable Komponente.

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

- Geschäftsführung (Anzahl 1): Euro 173.944 an fixer Vergütung sowie Euro 10.701 an variabler Vergütung, und zwar in Form von 100 Prozent Geldzuwendung
- Verantwortliche der zentralen Betriebsfunktionen (Anzahl 2 – Leiter Innenbereich, Leiter Marktbereich): Euro 136.665 an fester Vergütung sowie Euro 12.970 an variabler Vergütung, und zwar in Form von 100 Prozent Geldzuwendung
- Verantwortliche der internen Kontrollfunktionen (Anzahl 2 – Leiter/in Compliance, Leiter Risikomanagement): Euro 5.000 an fester Vergütung

### **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 2023 folgende Gesamtvergütungen ausbezahlt:

- Obmann: Euro 26.618
- Mitglieder des Verwaltungsrates: Euro 73.209
- Direktor: Euro 184.645

### **3.9. „Gender pay gap“ Analyse**

Die ausgezahlten Vergütungen in Bezug auf die Geschlechter wurden vom Verwaltungsrat ermittelt und folgender Mittelwert des Jahresbruttogehalts wurde ausgezahlt:

	Männliche Mitarbeiter	Weibliche Mitarbeiter	Differenz
Allgemeinheit der Mitarbeiter	Euro 69.387	Euro 49.678	-28,4%
Identifizierte Mitarbeiter	Euro 84.195	Euro 2.500	Nicht vergleichbar
Mitarbeiter ohne identifizierte Mitarbeiter	Euro 53.622	Euro 49.678	-9,2%
Mitglieder von Leitungsorganen mit Aufsichtsfunktion (organi con funzione di supervisione strategica e di gestione)	Euro 10.764	Euro 10.280	-4,7%
Kategorie 3 insgesamt	Euro 55.147	Euro 51.771	-6,1%
Kategorie 3.3	Euro 54.234	Euro 54.053	-0,3%
Kategorie 3.4	Euro 56.517	Euro 51.725	-8,5%

Die Vergleichsanalyse sämtlicher Mitarbeiter 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. Eine differenzierte Betrachtung der Bruttojahresgehälter der Mitarbeiter in der Gehaltskategorie 3 (ohne Führungskräfte und Auszubildende) zeigt, dass Frauen durchschnittlich 6,1% weniger verdienen als Männer. Die weitere Analyse der Unterkategorien offenbart nahezu identische Gehälter in Kategorie 3.3, während Differenzen in Kategorie 3.4 auf ältere Verträge und Dienstalterszulagen rückzuführen sind. Die identifizierten Mitarbeiter lassen sich nicht vergleichen, da in den Funktionen Leitung Compliance und Leitung Risikomanagement die Verwaltungsräte eine pauschale Entlohnung erhalten.

## **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 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. Die variable Komponente der Entlohnung lag im Geschäftsjahr 2023 bei 8,26%.

Die Leiterin Compliance  
Daniela Oberstaller

