

Bericht zu den Vergütungen - 2018

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

07.03.2019

www.raiffeisen.it



Raiffeisen

Raiffeisenkasse
Welsberg-Gsies-Taisten



INHALTSVERZEICHNIS

1. QUALITATIVE INFORMATIONEN	3
1.1. Entscheidungsprozess zur Festlegung der Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates sowie an die abhängigen und freien Mitarbeiter	3
1.2. Erläuterungen zur Vergütungspolitik der Raiffeisenkasse	3
1.3. Grundzüge der Vergütungspolitik	3
1.4. Prämienausschüttungen und variable Komponenten	3
2. QUANTITATIVE INFORMATIONEN.....	4
2.1. Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates, des Aufsichtsrates, sowie an die abhängigen und freien Mitarbeiter	4
2.2. Weitere Informationen zu den Vergütungen	5



1. QUALITATIVE INFORMATIONEN

1.1. Entscheidungsprozess zur Festlegung der Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates sowie an die abhängigen und freien Mitarbeiter

Mit Beschluss der Vollversammlung vom **24.04.2014** wurden die Richtlinien für die Vergütungen an die leitenden Organe 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 am **20.03.2014** einen Entwurf für die Vergütungsrichtlinien erstellt und genehmigt hat.

Er hat sich dabei an einen vom Raiffeisenverband Südtirol zur Verfügung gestellten Rohentwurf angelehnt, der aufbauend auf den vorhandenen betriebsinternen Informationen den Gegebenheiten der Bank angepasst wurde. Beteiligt am Prozess war die zuständige Stelle für das Personal sowie die Geschäftsführung und die Compliance-Funktion. Leitgedanken waren dabei die Vorgabe, Interessenkonflikte zu vermeiden und Risiken zu minimieren, die Tatsache, dass es sich bei der Raiffeisenkasse um eine Kleinbank handelt, sowie die Prämisse, dass die Tätigkeit der Bank auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgabenausgerichtet sein muss. Der Prozess wurde darüber hinaus im Lichte des genossenschaftlichen Gedankens entwickelt, der auf die Erbringung der für die Mitglieder und Kunden notwendigen Bankdienstleistungen abzielt.

1.2. Erläuterungen zur Vergütungspolitik der Raiffeisenkasse

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

1.3. Grundzüge der Vergütungspolitik

Den Mitgliedern des Verwaltungs- und Aufsichtsrates wurden keine erfolgsbezogenen oder variablen Vergütungen zuerkannt, um deren Tätigkeit vollständig von den obgenannten Kriterien abzukoppeln.

Im Allgemeinen wurde die Linie verfolgt, die Vergütungen in einem angemessenen Verhältnis des Risikokapitals (*Patrimonio di Vigilanza*) der Bank zu halten, um die Rücklagen derselben nicht zu gefährden. Vergütungsbestandteile in Form von Finanzinstrumenten und Aktienoptionen kommen, so wie von den aufsichtsrechtlichen Bestimmungen vorgesehen, in der Raiffeisenkasse **nicht** zur Anwendung. Auch kommen in der Raiffeisenkasse **keine** Anreize in Form von Sonderprämien für den Ein- oder Ausstieg aus dem Arbeitsvertrag zur Anwendung. In diesem Zusammenhang wie in allen anderen gelten streng die kollektivvertraglichen Bestimmungen.

1.4. Prämienausschüttungen und variable Komponenten

Der Gesamtbetrag der Prämienausschüttungen bzw. variablen Gehaltskomponenten darf sich im Fall des Direktors und der Führungskräfte¹ auf **maximal 10 Prozent** des Gesamtbetrages der fixen Bruttoentlohnung belaufen; im Falle aller anderen Mitarbeiter-Kategorien (leitende

¹ „Leiter Innenbereich“ und „Leiter Kundengeschäft“



Angestellte, Angestellte und Hilfsangestellte) darf der Gesamtbetrag der variablen Zuwendungen **maximal 15 Prozent** des Gesamtbetrages der fixen Bruttoentlohnung betragen. Dies um die Leistung des Einzelnen nicht maßgeblich an Erfolge und prozentuelle Steigerung der Geschäftsvolumina zu binden, ohne auf die Anreizwirkung der variablen Komponente zu verzichten.

Die gewährten Anreize werden vorwiegend **zeitverzögert** ausgezahlt, wobei die Leistung über einen möglichst mehrjährigen Zeitraum bewertet wird mit Rücksicht auf die langfristige Rentabilität der Leistung für die Bank. Die Anreize müssen im Verhältnis zum Geschäftsverlauf stehen und der eingegangenen Risiken der jeweiligen Bank, 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 sind Prämien oder sonstige variable Bestandteile **ausgeschlossen**.

Die variablen Bestandteile der Vergütung wurden aufgrund besonderer Notwendigkeit oder als besonderer Anreiz für bestimmte Kategorien von Mitarbeitern zuerkannt. In beiden Fällen wurde auf die besonderen Bedürfnisse des Mitarbeiters sowie auf dessen Tätigkeit zugunsten der Raiffeisenkasse Rücksicht genommen. Ausgehend vom Umstand, dass die Bestimmungen die „normale“ Leistung der Mitarbeiterentlohnung, ist es bei außerordentlichen Leistungen, welche das „normale“ Ausmaß überschreiten, notwendig, den Mitarbeitern eine entsprechende Vergütung zukommen zu lassen, die diesem Umstand Rechnung trägt. Anstelle einer Beförderung und Änderung der Einstufung, welche dauerhafte Auswirkungen auf das Lohn- und Gehaltsgefüge und die entsprechenden Kosten hat, ist es zielführend und zweckmäßig, gegebenenfalls Prämienzuwendungen vorzunehmen.

2. QUANTITATIVE INFORMATIONEN

2.1. Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates, des Aufsichtsrates, sowie an die abhängigen und freien Mitarbeiter

Die Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates, des Aufsichtsrates, sowie an die abhängigen und die freien Mitarbeiter der Raiffeisenkasse wurden gemäß den Vorgaben der eingangs erwähnten Entscheidungen seitens der leitenden Organe der Raiffeisenkasse umgesetzt. Die beschlossene Vergütungspolitik wurde in jenen Bereichen, in denen dem Verwaltungsrat von der Vollversammlung ein Entscheidungsspielraum zuerkannt wurde, wie folgt umgesetzt:

- 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 pro Geschäftsjahr eine Vergütung von **Euro 13.200²** zuerkannt.
- Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates wurde eine Vergütung pro Geschäftsjahr von **Euro 6.650³** zuerkannt und den effektiven Mitgliedern des Aufsichtsrates eine solche pro Geschäftsjahr von jeweils **Euro 5.550³** bzw. im Falle freiberuflich tätiger Aufsichtsräte von jeweils **Euro 6.881**.

² Beschluss des Verwaltungsrates vom 27.04.2017

³ Beschluss der Mitgliederversammlung vom 21.04.2017



- Der Verwaltungsrat hat eine Haftpflichtversicherung (Haftpflichtversicherung *Directors & Officers* (D&O) zugunsten der Mitglieder des Verwaltungs- und Aufsichtsrates auf Kosten der Raiffeisenkasse abgeschlossen. Die Prämie für die Versicherung der Aufsichtsräte - Diese belief sich im Jahr 2018 auf jeweils **600 Euro** - wird als Sachentlohnung behandelt und besteuert (**N. B. Die 600 Euro sind in den Vergütungen, welche im obigen Absatz aufscheinen, bereits enthalten.**).
- Die wirtschaftliche Behandlung der Angestellten der Raiffeisenkasse, also des Direktors, der Führungskräfte, der leitenden Angestellten und 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 (Prämienausschüttungen und sonstige variable Zuwendungen) haben **10 Prozent** bzw. **15 Prozent** der jeweiligen fixen Gesamt-Bruttoentlohnungen **nicht** überschritten; Die kollektivvertraglichen Vorgaben sind jedenfalls eingehalten worden.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelangen, außer in begründeten und im Interesse der Bank liegenden Ausnahmefällen, **allein** die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen zur Anwendung.
- Die Entlohnung der Verantwortlichen der internen Kontrollfunktionen (Risk Management, Compliance) hat außer den kollektivvertraglich vorgesehenen Komponenten der Entlohnung und jener, die nach Angemessenheit zur Erreichung der vorgegebenen Zielsetzung erforderlich sind, **keine** weiteren Prämien miteingeschlossen.
- Was die freien Mitarbeiter und Freiberufler anbelangt, die nicht aus den Einrichtungen der Raiffeisen Geldorganisation stammen, wurden diese **nur** im Rahmen begründeter Notwendigkeiten beansprucht.
- Den Mitgliedern des Verwaltungsrates und des Aufsichtsrates wurden die in Ausübung ihrer Ämter getragenen Kosten ersetzt (**3.025 Euro**⁴).
- Die gesetzliche Rechnungsprüfung, die vom Raiffeisenverband Südtirol Genossenschaft durchgeführt wird, wurde durch Tagessätze abgegolten, ausgehend von den effektiven Kosten.

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

Die internen Kontrollfunktionen haben festgestellt, dass die in der Raiffeisenkasse getroffenen Maßnahmen sicherstellen, dass eine Übereinstimmung der Praxis mit den normativen Vorgaben bei den Vergütungen gegeben ist. Zudem haben diese die Einhaltung des genannten Vollversammlungsbeschlusses vom 21.04.2017 geprüft und dabei keine Abweichungen oder Verstöße gegen die Vergütungsrichtlinien festgestellt.

2.2. Weitere Informationen zu den Vergütungen

A) VERGÜTUNGEN AUFGESCHLÜSSELT NACH GESCHÄFTSBEREICHEN

⁴ Es handelt sich um die Rückerstattung von Fahrtspesen („KM-Gelder“).



Insgesamt wurden im Geschäftsjahr 2018 an die Mitglieder des Verwaltungsrates sowie an die abhängigen und freien als relevant eingeschätzten Mitarbeiter **Euro 371.815** an Vergütungen ausbezahlt.

Die insgesamt ausbezahlten Vergütungen nach Bereichen verteilen sich wie folgt:

Beschreibung	Betrag insgesamt	davon an relevante Personen	Bemerkung
Betriebsorgane	53.550	18.900	relevante Personen: Leiter Risikomanagement und Leiter Compliance
Generaldirektion	150.364	150.364	---
Marktbereich ⁵	501.869	69.339	---
Innenbereich ⁶	255.935	116.312	---

Tabelle 1 N. B. sämtliche Beträge in Euro; Obige Tabelle berücksichtigt nur die im Jahr 2018 effektiv ausbezahlten Vergütungen (Kassa-Prinzip); Eventuelle Abgrenzungen scheinen nicht auf.

B) MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES

Beschreibung	Anzahl	Betrag	Geld	Sach- Vergütung
Vorsitzender Aufsichtsrat	1	6.650	90,98%	9,02%
effektive Mitglieder Aufsichtsrat	1	5.550	89,19%	10,81%
effektive Mitglieder Aufsichtsrat (Freiberufler)	1	6.881	91,28%	8,72%

Tabelle 2 N. B. sämtliche Beträge in Euro; Obige Tabelle berücksichtigt nur die im Jahr 2018 effektiv ausbezahlten Vergütungen (Kassa-Prinzip); Eventuelle Abgrenzungen scheinen nicht auf.

C) VERGÜTUNGEN AUFGESCHLÜSSELT NACH GESCHÄFTSLEITUNG UND RELEVANTE MITARBEITER (FESTE UND VARIABLE BESTANDTEILE)

Es wurden folgende Vergütungen an relevante Mitarbeiter nach Bereichen ausbezahlt:

Beschreibung	Anzahl	feste Vergütung	variable Vergütung	Form
Geschäftsleitung (Niederegger Martin ⁷ bzw. Faccini Fabian ⁸)	2	150.364	0	100% Geldzuwendung
Verantwortliche der zentralen Betriebsfunktionen	3	185.651	0	100% Geldzuwendung
Verantwortliche und relevante Mitarbeiter der Kontrollfunktionen	2 ⁹	16.800	2.100	100% Geldzuwendung

Tabelle 3 N. B. sämtliche Beträge in Euro; Obige Tabelle berücksichtigt nur die im Jahr 2018 effektiv ausbezahlten Vergütungen (Kassa-Prinzip); Eventuelle Abgrenzungen scheinen nicht auf.

D) ZURÜCKBEHALTENE VERGÜTUNGEN (REMUNERAZIONE DIFFERITA)

nicht vorhanden

E) NEUEINSTELLUNGSPRÄMIEN UND ABFINDUNGEN

nicht vorhanden

F) VERGÜTUNGEN ÜBER 1 MIO. EURO (SPITZENVERDIENER¹⁰)

nicht vorhanden

⁵ aka Vertriebsbereich

⁶ aka Verwaltungsbereich

⁷ Im Amt bis 31.05.2018

⁸ Mit Wirkung 01.06.2018 im Amt

⁹ Leiter Risikomanagement (Obmann Sapelza Andreas), Leiter Compliance (erster Obmann-Stellvertreter Feichter Werner); Die Vergütungspolitik vom 24.04.2014 sieht die Mitarbeiter des Leiters Risikomanagement und des Leiters Compliance sowie den Antigidwäscheverantwortlichen nicht als „strategisch relevant“ an.

¹⁰ sogenannte *High earners*



G) MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATES

An die Mitglieder des Verwaltungsrates wurden insgesamt **Euro 35.800** ausbezahlt, davon **Euro 13.500** als variable Komponente („Sitzungsgeld“).

Beschreibung	feste Vergütung	variable Vergütung	Bemerkung
Obmann Sapelza Andreas	13.200	0	---
erster Obmann-Stellvertreter Feichter Werner	3.600	2.100	fix: 2.500 Vergütung Leiter Compliance
zweiter Obmann-Stellvertreter Burger Josef	1.100	2.100	---
Verwaltungsrat Steger Martin	1.100	2.250	---
Verwaltungsrat Plankensteiner Heinrich	1.100	2.400	---
Verwaltungsrätin Oberhammer Renate Frieda	1.100	2.400	---
Verwaltungsrat Schönegger Josef	1.100	2.250	---

Tabelle 4 N. B. sämtliche Beträge in Euro; Obige Tabelle berücksichtigt nur die im Jahr 2018 effektiv ausbezahlten Vergütungen (Kassa-Prinzip); Eventuelle Abgrenzungen scheinen nicht auf.

H) FREIE MITARBEITER, FINANZVERMITTLER, VERSICHERUNGSAGENTEN UND ANLAGEBERATER

An freie Mitarbeiter (Rechtsanwälte, Notare etc.) wurden insgesamt **Euro 36.636** ausbezahlt, davon Euro 36.636 als variable Komponente.

Typ	Name	feste Vergütung	variable Vergütung
Rechtsanwalt	Kanzlei Schramm	0	25.976
Immobilienmakler	Prisma Immobilien GmbH	0	4.880
Notar	Martino Valmasoni	0	2.952
Notar	Evelin Mairhofer	0	1.575
Wirtschaftsberater	Martin Oberhammer	0	649
Notar	Mayr Markus	0	351
Geometer	Alessandro Ferro	0	254

I) ABWEICHUNGEN VON KOLLEKTIVVERTRAGLICH FESTGELEGTEN MINDESTLÖHNEN

nicht vorhanden

Welsberg-Taisten, am **07.03.2019**

Der Leiter Compliance
Werner Feichter