

Bericht zu den Vergütungen - 2019

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

05.03.2020

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	6



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 **24.04.2019** 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 **11.04.2019** 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

Die Entlohnung der Führungskräfte (*dirigenti*), der leitenden Angestellten und Angestellten setzt sich - mit nachfolgenden Einschränkungen - aus einer fixen und einer kollektivvertraglich ergebnisorientierten, variablen Komponente sowie, sofern vorgesehen, aus einer gelegentlichen Komponente zusammen. Das Verhältnis dieser Komponenten zueinander



entspricht gemäß den Vorgaben der Banca d'Italia Kriterien der Vor- und Umsicht, um die Bank in Hinsicht auf das jeweilige Risikoprofil nicht zu gefährden

Die variable Komponente darf insgesamt 25 Prozent, einschließlich der kollektivvertraglichen Ergebnisprämie, die für diesen Zweck mitberücksichtigt wird, des jeweiligen fixen Bestandteiles nicht überschreiten, wobei die kollektivvertraglichen Vorgaben in jedem Fall berücksichtigt werden.

Es müssen dabei folgende Kriterien berücksichtigt werden:

- Voraussetzung für die Auszahlung der Ergebnisprämie ist, unter Beachtung und Anwendung der kollektivvertraglichen Bestimmungen, ein integriertes Verhalten des Mitarbeiters gegenüber der Raiffeisenkasse und ein korrekter Umgang gegenüber den Kollegen und den Kunden. Ist eine Disziplinarmaßnahme gemäß ausgehängtem Maßnahmenkatalog eingeleitet worden, die mit einer Suspendierung endet, wird die Ergebnisprämie des betreffenden Jahres an den betroffenen Mitarbeiter nicht ausbezahlt (Malus Szenario);
- Wurde die Ergebnisprämie bereits ausgezahlt, sobald die Raiffeisenkasse Kenntnis über einen der oben genannten Sachverhalte erlangt, dann behält sich der Verwaltungsrat das Recht vor, die Rückzahlung der Ergebnisprämie vom betroffenen Mitarbeiter zu verlangen (Claw Back-Szenario).
- Um den verschiedenen mit der Banktätigkeit verbunden gegenwärtigen und zukünftigen Risiken umfänglich Rechnung zu tragen und um auch jene Risiken zu berücksichtigen, welche nicht bei der Berechnung der Grundlage einfließen, wird die Auszahlung der Ergebnisprämie zusätzlich an die Einhaltung der Risikotragfähigkeitsschwelle zur Gesamtkapitalquote (TCR) und der Liquiditätskennzahl LCR – wie diese im *Risk Appetite Framework* (RAF) der Raiffeisenkasse definiert sind – geknüpft. Das Einhalten der Risikotragfähigkeitsschwelle zu den genannten Indikatoren zum Bilanzstichtag (31.12.) ist somit die primäre Voraussetzung für die Auszahlung der Ergebnisprämie an die Mitarbeiter. Bei Erreichung der *Recovery Trigger* zu den genannten Kennzahlen kann der Verwaltungsrat in für die Existenz der Raiffeisenkasse bedrohlichen Fällen die Nicht-Auszahlung der Ergebnisprämie an die Mitarbeiter beschließen. In diesem Falle kommt nur das kollektivvertraglich vorgesehene Minimum (zurzeit Euro 350 brutto) zur Anwendung.

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 13.200**¹ zuerkannt.

¹ Beschluss des Verwaltungsrates vom 24.04.2019



Den Verwaltungsräten wurde eine Vergütung pro Geschäftsjahr von **Euro 1.100** (fix) und **Euro 150** pro Sitzung (variabel) zuerkannt.

- Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates wurde eine Vergütung pro Geschäftsjahr von **Euro 6.650²** zuerkannt und den effektiven Mitgliedern des Aufsichtsrates eine solche pro Geschäftsjahr von jeweils **Euro 5.550²** bzw. im Falle freiberuflich tätiger Aufsichtsräte von jeweils **Euro 6.881**.
- Der Verwaltungsrat hat zudem 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 2019 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 des Aufsichtsrates (Prämienausschüttungen und sonstige variable Zuwendungen) haben **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 (**2.570,33 Euro³**).
- 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

² Beschluss der Mitgliederversammlung vom 24.04.2019

³ Es handelt sich um die Rückerstattung von Fahrtspesen („KM-Gelder“).



genannten Vollversammlungsbeschlusses vom 24.04.2019 geprüft und dabei keine Abweichungen oder Verstöße gegen die Vergütungsrichtlinien festgestellt.

2.2. Weitere Informationen zu den Vergütungen

A) VERGÜTUNGEN AUFGESCHLÜSSELT NACH GESCHÄFTSBEREICHEN

Insgesamt wurden im Geschäftsjahr 2019 an die Mitglieder des Verwaltungsrates sowie an die abhängigen und freien als relevant eingeschätzten Mitarbeiter **Euro 323.137** an Vergütungen ausbezahlt.

Die insgesamt ausbezahlten Vergütungen nach Bereichen verteilen sich wie folgt:

Beschreibung	Betrag insgesamt	davon an relevante Personen	Bemerkung
Betriebsorgane	35.800	19.050	relevante Personen: Leiter Risikomanagement und Leiter Compliance
Generaldirektion	102.863	102.863	---
Marktbereich ⁴	557.298	76.842	---
Innenbereich ⁵	223.377	107.632	---

Tabelle 1 N. B. sämtliche Beträge in Euro; Obige Tabelle berücksichtigt nur die im Jahr 2019 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 2019 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 (Faccini Fabian)	1	100.775	2.088	100% Geldzuwendung
Verantwortliche der zentralen Betriebsfunktionen	3	180.936	3.538	100% Geldzuwendung
Verantwortliche und relevante Mitarbeiter der Kontrollfunktionen	2 ⁶	16.800	2.250	100% Geldzuwendung

Tabelle 3 N. B. sämtliche Beträge in Euro; Obige Tabelle berücksichtigt nur die im Jahr 2019 effektiv ausbezahlten Vergütungen (Kassa-Prinzip); Eventuelle Abgrenzungen scheinen nicht auf.

D) ZURÜCKBEHALTENE VERGÜTUNGEN (REMUNERAZIONE DIFFERITA) nicht vorhanden

⁴ aka Vertriebsbereich

⁵ aka Verwaltungsbereich

⁶ Leiter Risikomanagement (Obmann Sapelza Andreas), Leiter Compliance (erster Obmann-Stellvertreter Feichter Werner); Die Vergütungspolitik vom 24.04.2019 sieht die Mitarbeiter des Leiters Risikomanagement und des Leiters Compliance sowie den Antigidwäscheverantwortlichen nicht als „strategisch relevant“ an.

**E) NEUEINSTELLUNGSPRÄMIEN UND ABFINDUNGEN**

nicht vorhanden

F) VERGÜTUNGEN ÜBER 1 MIO. EURO (SPITZENVERDIENER⁷)

nicht vorhanden

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	2.250	fix: 2.500 Vergütung Leiter Compliance
zweiter Obmann-Stellvertreter Burger Josef	1.100	1.950	---
Verwaltungsrat Steger Martin	1.100	2.400	---
Verwaltungsrat Plankensteiner Heinrich	1.100	2.250	---
Verwaltungsrätin Oberhammer Renate Frieda	1.100	2.250	---
Verwaltungsrat Schönegger Josef	1.100	2.400	---

Tabelle 4 N. B. sämtliche Beträge in Euro; obige Tabelle berücksichtigt nur die im Jahr 2019 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 22.852** ausbezahlt, davon Euro 22.852 als variable Komponente.

Typ	Name	feste Vergütung	variable Vergütung
Rechtsanwalt	Kanzlei Schramm Tschurtschenthaler	0	19.870
Notar	Evelin Mairhofer	0	1.370
Geometer	Claudio Paterno	0	1.125
Notar	Crepaz - Lanzi	0	400
Notar	Mayr Markus	0	87

I) ABWEICHUNGEN VON KOLLEKTIVVERTRAGLICH FESTGELEGTEN MINDESTLÖHNEN

nicht vorhanden

Welsberg-Taisten, am **05.03.2020**Der Leiter Compliance
Werner Feichter

⁷ sogenannte *High earners*