

VERGÜTUNGEN AN DIE LEITENDEN ORGANE SOWIE AN DIE ABHÄNGIGEN UND FREIEN MITARBEITER

31.12.2015

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

Themenbereich: **Corporate Governance**
Kompetenzträger: **Mitgliederversammlung**
Beauftragter: **Direktor**
Autor: **Andreas Sapelza**
genehmigt am: **29.04.2016**

QUALITATIVE INFORMATIONEN

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 Vorgaben ausgerichtet 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.

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.

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 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.

Prämienausschüttungen und variable Komponenten

Die variablen Komponenten der anderen Kategorien stehen bei den relevanten Mitarbeitern in einem Verhältnis zur fixen Komponente des Gehalts, die 10% für die Geschäftsführung und 15% der anderen Mitarbeiter nicht übersteigt. 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 Mitarbeiter entlohnen, 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.

QUANTITATIVE INFORMATIONEN

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 oben unter 1) getroffenen 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 Verwaltungsratsitzungen) wurde dem Obmann des Verwaltungsrates nach Anhören des Aufsichtsrates pro Geschäftsjahr eine Vergütung von **Euro 12.500** zuerkannt.
- Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates wurde eine Vergütung pro Geschäftsjahr von **Euro 4.250** zuerkannt und den effektiven Mitgliedern des Aufsichtsrates eine solche pro Geschäftsjahr von jeweils **Euro 3.250**
- 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 wird als Sachentlohnung behandelt und besteuert.
- 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 haben zusammen **10%** bzw. **15%** der jeweiligen fixen Bruttoentlohnung nicht überschritten, wobei auf jeden Fall die kollektivvertraglichen Vorgaben eingehalten wurden.
- 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.
- Die gesetzliche Rechnungsprüfung, die vom Raiffeisenverband Südtirol Genossenschaft durchgeführt wird, wurde durch Tagessätze abgegolten, ausgehend von den effektiven Kosten.

Die ausgezahlten Vergütungen bzw. Löhne weichen in folgenden Punkten von den in der Vollversammlung genehmigten Vorgaben ab:

Vorausgeschickt, dass die internen Kontrollfunktionen bei ihrer Arbeit welche den Zweck verfolgt sicherzustellen, dass die Übereinstimmung der Praxis mit den normativen Vorgaben bei den Vergütungen gegeben ist, folgendes festgehalten hat: Die an die Mitglieder des Aufsichtsrates ausbezahlten Vergütungen für die Jahre 2014 und 2015 berücksichtigen nicht die in der Vollversammlung vom 24.04.2014 beschlossene Erhöhung der Vergütung um 10% für die Leistungserbringung als Überwachungsorgan in Sache Organisationsmodell GvD 231/2001.

Mit Beschluss des Verwaltungsrats vom 04.02.2016 wurde die Bereinigung mittels Nachzahlung bei nächster Gelegenheit mit einem Lohnstreifen entschieden. Der entsprechende Auftrag wurde erteilt, die künftig korrekte Handhabung wurde veranlasst.

Weitere Informationen zu den Vergütungen

a) Vergütungen aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen

Insgesamt wurden im Geschäftsjahr 2015 an die Mitglieder des Verwaltungsrates sowie an die abhängigen und freien als relevant eingeschätzten Mitarbeiter **Euro 407.858** an Vergütungen ausbezahlt.

Die insgesamt ausbezahlten Vergütungen nach Bereichen verteilen sich wie folgt:

Beschreibung	Betrag insgesamt	davon an relevante Personen
Betriebsorgane	Euro 30.200	nicht zutreffend
Generaldirektion	Euro 125.103	Euro 125.103
Marktbereich	Euro 529.928	Euro 69.669
Innenbereich	Euro 303.799	Euro 182.886

b) Mitglieder des Aufsichtsrates

Beschreibung	Anzahl	Betrag	Form
Vorsitzender Aufsichtsrat	1	Euro 4.250	100% Geldzuwendung
Mitglieder Aufsichtsrat	2	Euro 6.500	100% Geldzuwendung

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
Geschäftsführung (Niederegger Martin)	1	Euro 119.915	Euro 5.188	100% Geldzuwendung
Verantwortliche der zentralen Betriebsfunktionen	1	Euro 67.363	Euro 2.306	100% Geldzuwendung

Beschreibung	Anzahl	feste Vergütung	variable Vergütung	Form
Verantwortliche und relevante Mitarbeiter der internen Kontrollfunktionen	3	Euro 176.709	Euro 6.177	100% Geldzuwendung

d) zurückbehaltene Vergütungen (remunerazione differita)

nicht vorhanden

e) Neueinstellungsprämien und Abfindungen

nicht vorhanden

f) Vergütungen über Euro 1 Mio.

nicht vorhanden

g) Mitglieder des Verwaltungsrates

Beschreibung	Betrag	Bemerkung
Obmann Sapelza Andreas	Euro 12.500	---
1.Obmann-Stellvertreter Feichter Werner	Euro 4.800	davon Euro 2.500 in seiner Funktion als Compliance Officer
2.Obmann-Stellvertreter Burger Josef	Euro 2.600	---
Verwaltungsrat Steger Martin	Euro 2.600	---
Verwaltungsrat Plankensteiner Heinrich	Euro 2.600	---
Verwaltungsrätin Oberhammer Renate Frieda	Euro 2.600	---
Verwaltungsrat Schönegger Josef:	Euro 2.500	---

h) Freie Mitarbeiter, Finanzvermittler, Versicherungsagenten und Anlageberater

An freie Mitarbeiter (Notar - Anzahl: 1) wurden insgesamt Euro 284,40 ausbezahlt, davon Euro 284,40 als variable Komponente.

i) Abweichungen von kollektivvertraglich festgelegten Mindestlöhnen

nicht vorhanden

Welsberg-Taisten, den 29.04.2016