

9. Informationen an die Vollversammlung gemäß Vorgaben der aufsichtsrechtlichen Bestimmungen

A1) Stellungnahme zur Umsetzung der von der Vollversammlung genehmigten Vergütungs- und Anreizleitlinie

Der Obmann erinnert daran, dass in der Vollversammlung vom 26.01.2018 bzw. am 24.04.2019 gemäß Art. 30 des Statutes die Vergütungs- und Anreizleitlinie für die Vergütungen an die Leitungs- und Kontrollorgane der Raiffeisenkasse sowie an die abhängigen und freien Mitarbeiter genehmigt wurde. Dies, in Umsetzung der einschlägigen Bestimmungen der Banca d'Italia laut Rundschreiben Nr. 285 vom 17.12.2013, in geltender Fassung.

Er berichtet, dass die genannten Bestimmungen der Aufsichtsbehörde sowie die Leitlinie selbst zum einen verlangen, dass die jeweils zuständigen Gesellschaftsorgane und internen Kontrollfunktionen jährlich die Angemessenheit und die rechtliche Konformität der beschlossenen Vergütungs- und Anreizleitlinie, insbesondere auch des Prozesses zur Identifizierung der sog. identifizierten Mitarbeiter (*personale più rilevante*), und die praktische Umsetzung derselben zu prüfen und festzustellen haben und zum anderen, dass die Vollversammlung über die Umsetzung der Vergütungs- und Anreizleitlinie in angemessener Weise zu informieren ist.

Daraufhin berichtet der Obmann, dass die internen Kontrollfunktionen im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten gemäß Vorgaben der Banca d'Italia die Art und Weise geprüft haben, womit die Übereinstimmung der Praxis mit den normativen Vorgaben bei den Vergütungen sichergestellt werden soll und er verliest den dazu erstellten Bericht des Internal Audit. Er stellt fest, dass die Prüfung folgendes Ergebnis gebracht hat: 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 Aufsichtsanweisungen festgestellt.

Der Obmann nimmt Bezug auf die Aufsichtsbestimmungen für die Banken (*Disposizioni di vigilanza per le banche*), Rundschreiben Nr. 285 vom 17.12.2013, Titel IV, Kapitel 2, in geltender Fassung, laut welchen der Vollversammlung die in Art. 450 der Verordnung EU Nr. 575/2013 (sog. CRR) genannten Informationen zu den angewandten Vergütungs- und Anreizsystemen zu liefern sind:

- a) Der Entscheidungsprozess, welcher bei der Annahme der geltenden Vergütungsleitlinie verfolgt wurde;
- b) Die Art und Weise, in welcher die Vergütungen mit den Betriebsergebnissen gekoppelt wurden;
- c) Die wichtigsten Merkmale des Vergütungssystems, wobei besonderes Augenmerk auf die Bewertung von Erfolgen und Ergebnissen, auf das Risikomanagement und auf die eventuell zeitverzögerte Auszahlung gewisser Komponenten der Entlohnung in Hinsicht bestehender Risiken gelegt werden sollte;
- d) Jene Indikatoren, die als Bezugspunkte für die variable Komponente der Entlohnung herangezogen wurden;
- e) Die Gründe für die Vergabe variabler Bestandteile der Vergütung, sei es als finanzielle, sei es als Sachentlohnung und die dazu angewandten Parameter;
- f) Zusammenfassende Informationen zu den Vergütungen der Mitglieder der Gesellschaftsorgane sowie in Bezug auf die einzelnen strukturellen Bereiche der Bank;
- g) Zusammenfassende Informationen zu den Vergütungen in Bezug auf die identifizierten Mitarbeiter und die restlichen Mitarbeiter, die die Vergütungen nach fixer und variabler Komponente aufschlüsseln;
- h) Anzahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf mehr als 1 Million Euro beläuft;
- i) Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Direktion.

Der Obmann fügt hinzu, dass der vorgenannte Art. 450 der Verordnung EU Nr. 575/2013 (sog. CRR) in seiner nunmehr geltenden Interpretation durch die Aufsichtsbehörde zwingend vorsieht, die Vergütungen der einzelnen Führungspersonen der Raiffeisenkasse insgesamt und in nicht anonymisierter Form offenzulegen.

Nach eingehender Diskussion, nach ausführlicher Prüfung der Rechts- und Sachlage sowie nach Anhörung des Aufsichtsrates, welcher bestätigt, dass der Beschlussfassung nichts im

Wege steht, stellt der Verwaltungsrat fest, dass der Inhalt der geltenden Vergütungs- und Anreizleitlinie und insbesondere der Prozess zur Identifizierung und Zuordnung der identifizierten Mitarbeiter (*personale più rilevante*) nach wie vor angemessen und rechtlich konform ist und daher diesbezüglich keine Anpassungen notwendig sind.

Sodann beschließt der Verwaltungsrat einstimmig, der Vollversammlung im Rahmen des eigenen Tagesordnungspunktes betreffend „Informationen an die Vollversammlung gemäß Vorgaben der aufsichtsrechtlichen Bestimmungen“ folgende Stellungnahme zur Umsetzung der geltenden Vergütungs- und Anreizleitlinie abzugeben:

Stellungnahme bezüglich 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 Mitarbeiter

1) Entscheidungsprozess zur Festlegung der Vergütungsleitlinie

Mit Beschluss der Vollversammlung vom 26.01.2018 (gilt für Verwaltungs- und Aufsichtsrat) bzw. 24.04.2019 (gilt für alle Mitarbeiter) 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.

Mit Beschluss der Vollversammlung vom 26.01.2018 wurden für die gesamte Amtsperiode die Sitzungsgelder für die Mitglieder des Verwaltungs- und Aufsichtsrates (je Euro 170,00 pro Sitzung), sowie die jährliche Pauschalvergütung an den Vorsitzenden des Aufsichtsrates (Euro 10.000,00) und an die effektiven Aufsichtsratsmitglieder (je Euro 6.000,00) 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 zusätzlich zu den Sitzungsgeldern und der von der Vollversammlung wie oben festgelegten Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates eine jährliche Funktionszulage von Euro 30.000,00 zuerkannt.

2) Aufgrund der Tatsache, dass die aufgezählten Aufgaben und Verantwortung dem Obmannstellvertreter in Vertretung des Obmannes zukommen, wurde diesem 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 10.000,00 zuerkannt.

3) 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.

4) 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 30 Prozent der jeweiligen fixen Bruttoentlohnung nicht überschritten, wobei auf jeden Fall die kollektivvertraglichen Vorgaben eingehalten wurden.

Bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen gelangen, außer in begründeten und im Interesse der Bank liegenden Ausnahmefällen, allein die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen zur Anwendung.

5) Die Entlohnung der Verantwortlichen der internen Kontrollfunktionen (Internal Audit, Risk-Management, Compliance) beinhaltete, außer den kollektivvertraglich vorgesehenen Komponenten der Entlohnung und jener, die nach Angemessenheit zur Erreichung der vorgegebenen Zielsetzung erforderlich sind, keine weiteren Prämien.

6) Was die freien Mitarbeiter und Freiberufler anbelangt, die nicht aus den Einrichtungen der Raiffeisen Geldorganisation stammen, wurden diese nur im Rahmen begründeter Notwendigkeiten beansprucht.

7) Den Mitgliedern des Verwaltungsrates und des Aufsichtsrates wurden die in Ausübung ihrer Ämter getragenen Kosten ersetzt.

8) 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 informiert, dass die Prüfung folgendes Ergebnis gebracht hat: 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.

3) Quantitative Informationen zu den Vergütungen

Die im Geschäftsjahr 2020 ausbezahlten Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates, des Aufsichtsrates sowie an die abhängigen und freien Mitarbeiter belaufen sich in Summe auf 3.645.093.- Euro. In diesem Zusammenhang werden nachstehende Detailangaben geliefert. Hierfür wird präzisiert, dass es sich bei allen Angaben (wenn nicht anders angegeben) um die Vollkosten (inklusive Sozialabgaben) der Raiffeisenkasse handelt:

a) Vergütungen aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen

- Vergütungen an die Gesellschaftsorgane (Verwaltungs- und Aufsichtsrat): 107.239.- Euro
- Vergütungen an die Direktion: 431.281.- Euro
- Vergütungen an die Mitarbeiter des Marktbereiches: 1.957.598.- Euro
- Vergütungen an die Mitarbeiter des Innenbereiches inklusive Stäbe: 1.148.975.- Euro

Die an die Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie an die freien Mitarbeiter ausbezahlten Vergütungen haben keine variable Komponente zum Inhalt.

Die im Geschäftsjahr 2020 an die abhängigen Mitarbeiter ausbezahlten Vergütungen belaufen sich insgesamt auf 3.537.854.- Euro, davon entfallen 3.325.822.- Euro auf die fixe Komponente der Vergütung und 212.032.- Euro auf die variable Komponente.

Die variable Komponente der Entlohnung des Direktors betrug im Berichtsjahr 5,186% der fixen Bruttoentlohnung, jene des Vizedirektors 5,925%. Bei den leitenden Angestellten, den Angestellten und Hilfsangestellten bezifferte sich die variable Komponente der Entlohnung in Summe auf 6,496% der fixen Bruttoentlohnung aller unter diese Gruppe fallenden Mitarbeiter.

b) Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates (Anzahl 3)

- Sitzungsgelder insgesamt Brutto: Euro 20.740 (Euro 170 pro Sitzung).
- Vergütung Obmann Brutto (ohne Sitzungsgeld): Euro 30.000.
- Vergütung Obmannstellvertreter Brutto (ohne Sitzungsgeld): Euro 10.000.

Insgesamt wurden im Berichtsjahr folglich Euro 62.956 Brutto (Euro 70.736 Vollkosten) als Vergütungen (inklusive Sitzungsgeld) an die Mitglieder des Verwaltungsrates ausbezahlt.

c) Vergütungen an die Mitglieder des Aufsichtsrates (Anzahl 3)

- Vergütung an den Vorsitzenden des Aufsichtsrates Brutto (ohne Sitzungsgeld): Euro 12.000 (inkl. Entschädigung der Funktion als Präsident des Überwachungsorgans).
- Vergütung an die anderen effektiven Mitglieder des Aufsichtsrates Brutto Euro 14.400 (inkl. Entschädigung der Funktion als Mitglied des Überwachungsorgans).

Die als Sachentlohnung behandelte Prämie für die im Berichtsjahr abgeschlossene D&O-Versicherungspolizze der Aufsichtsräte bezifferte sich auf Euro 1.689,19 pro Aufsichtsrat, insgesamt Euro 5.067,57. Im Berichtsjahr wurden folglich Euro 31.468 Brutto (Euro 36.502 Vollkosten) als Vergütungen an die Mitglieder des Aufsichtsrates ausbezahlt.

d) Vergütungen an identifizierte Mitarbeiter (*personale più rilevante*)

Die im Geschäftsjahr 2020 ausbezahlten Vergütungen an abhängige Mitarbeiter, die gemäß Vergütungs- und Anreizleitlinie als identifizierte Mitarbeiter (Anzahl 10) gelten, belaufen sich in Summe auf Euro 1.120.754; davon entfallen Euro 1.055.362 auf die fixe Komponente der Vergütung und Euro 65.392 auf die variable Komponente.

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

- Geschäftsführung (Anzahl 2): Euro 408.731 an fixer Vergütung sowie Euro 22.551 an variabler Vergütung, und zwar in Form von Geldzuwendung).
- Verantwortliche der zentralen Betriebsfunktionen (Anzahl 6): Euro 526.543 an fester Vergütung sowie Euro 33.920 an variabler Vergütung, und zwar in Form von Geldzuwendung).
- Verantwortliche der internen Kontrollfunktionen (Anzahl 2): Euro 120.089 an fester Vergütung sowie Euro 8.920 an variabler Vergütung, und zwar in Form von Geldzuwendung).

e) Zurückbehaltene Vergütung (*remunerazione differita*)

Es wurden keine zurückbehaltene Vergütungen bestimmt.

f) Neueinstellungsprämien und Abfindungen

Es wurden keine Neueinstellungsprämien und Abfindungen ausbezahlt.

g) Vergütungen über Euro 1 Mio.

Im Berichtsjahr wurde keine Person mit Euro 1 Million oder mehr vergütet.

h) Gesamtvergütung der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates und der Direktion

An die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates und der Direktion wurden im Geschäftsjahr 2020 folgende Gesamtvergütungen ausbezahlt:

Obmann Wolfram Gapp: Euro 40.343;

Obmannstellvertreter Dr. Michael Grüner: Euro 13.910;

Mitglied des Verwaltungsrates Florian Haller: Euro 5.127;

Mitglied des Verwaltungsrates Dr. Heinrich Pohl: Euro 4.338;

Mitglied des Verwaltungsrates Dr. Gerd Wielander: Euro 7.018 (inkl. Entschädigung der Funktion als unabhängiger Verwalter);

Direktor Dr. Manfred Leimgruber: Euro 237.226;

Vizedirektor Herbert Alber Euro: 194.055.

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.

a) 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.

b) 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 30% 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 liegt derzeit bei 20%.

Die variablen Komponenten der anderen Kategorien stehen bei den relevanten Mitarbeitern in einem Verhältnis zur fixen Komponente des Gehalts, die das Limit von 15% 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.

B) Risikotätigkeit und Interessenskonflikte gegenüber verbundenen Subjekten:

Der Vorsitzende verweist auf die im Lagebericht aufgezeigten Informationen zum Thema Risikotätigkeit und Interessenskonflikte gegenüber verbundenen Subjekten und teilt mit, dass

das in diesem Zusammenhang erlassene Reglement auf der Homepage der Raiffeisenkasse „<https://www.raiffeisen.it/untervinschgau>“ bei den Informationen an unsere Kunden/Erweiterte Offenlegung unter dem Hinweis „Risikotätigkeit und Interessenskonflikte mit verbundenen Subjekten gemäß 9. Aktualisierung vom 12.12.2011 des Rundschreibens der Banca d' Italia Nr. 263 vom 27.12.2006“ zur Einsichtnahme zur Verfügung steht. Außerdem informiert der Vorsitzende, dass die Raiffeisenkasse für die betriebsinterne Verbreitung desselben gesorgt hat und entsprechende Anweisungen gemacht wurden.

Im Sinne der aufsichtsrechtlichen Bestimmungen zum Thema Risikotätigkeit und Interessenskonflikte mit nahe stehenden Personen und Unternehmen wird aufgezeigt, dass keine Geschäftsfälle mit relevanter Bedeutung mit verbundenen Subjekten abgewickelt wurden, bei denen der unabhängige Verwalter und/oder der Aufsichtsrat ein negatives Gutachten abgegeben oder Vorbehalte geäußert haben, wodurch eine Information an die Vollversammlung nicht erforderlich ist.