

Gewerkschaftliches Abkommen

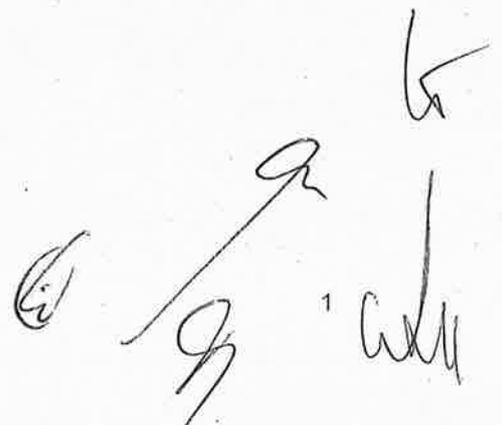
zwischen

- dem **Raiffeisenverband Südtirol Gen.**, vertreten durch den bevollmächtigten Verbandsobmann Herrn Herbert Von Leon in Vertretung des Raiffeisenverbandes Südtirol, der Raiffeisen Landesbank Südtirol AG, der 39 Raiffeisenkassen und aller Unternehmen, die in den Anwendungsbereich der vorliegenden Vereinbarung fallen, sowie durch die Verhandlungsdelegation, bestehend aus Herrn Hanspeter Felder, Philipp Oberrauch, Karl Ladurner, Günther Seidner, Georg Mutschlechner, im Beisein des Herrn Christian Tanner, Vizedirektor im Raiffeisenverband Südtirol

und

- den **Bankgewerkschaften**:
 - der Autonomen Bankgewerkschaft **FABI**, mit Sitz in 39100 Bozen, Gerbergasse 24, vertreten durch die Landessekretäre Herrn Ulrich Untersulzner, Herrn Oskar Mair und Herrn Michael Caumo
 - **SBG/UILCA**, mit Sitz in 39100 Bozen, Ada-Buffulini-Straße 4, vertreten durch Herrn Marco Di Renzo
 - **Fisac Cgil Alto Adige**, vertreten durch Frau Nicoletta Mascaro
 - **First Cisl Alto Adige**, vertreten durch Herrn Leopoldo Cardillo

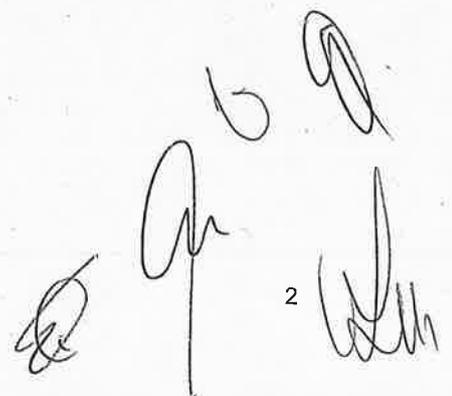
Am 17. November 2023 folgende gewerkschaftliche Vereinbarung getroffen:

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are four distinct marks: a circular stamp-like mark on the left, a large stylized signature in the center, and two smaller signatures on the right, one above the other.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|---|
| Artikel 1 – Änderung zum Artikel 11bis - KARRIEREPLANUNG | 3 |
| Artikel 2 – Änderung zum Art. 16bis - ARBEITSZEIT UND SCHALTERÖFFNUNGSZEITEN | 3 |
| Artikel 3 – Änderung zum Art. 17 - ARBEITSZEITVERKÜRZUNG - FREISTUNDEN..... | 3 |
| Artikel 4 – Änderung zum Art. 24bis - ALTERSTEILZEIT..... | 4 |
| Art. 5 – Änderung zum Art. 25 – ARBEITSVERTRÄGE AUF ZEIT | 4 |
| Artikel 6 – Änderung zum Art. 42-bis - GESUNDHEITSVORSORGE | 4 |
| Artikel 7 – Änderung zum Art. 44 - ZUSATZVORSORGE..... | 5 |
| Artikel 8 – Änderung zum Art. 47bis - RAIFFEISENPRÄMIEZULAGE..... | 5 |
| Artikel 9 – Änderung zur Anlage 17 – Art. 52 - ERGEBNISPRÄMIE BETRIEBLICHER PRODUKTIVITÄTSWERT | 5 |
| Artikel 10 – Änderung zum Art. 53bis - EINHEITSTEXT | 6 |

Die obgenannten Änderungen und Ergänzungen beziehen sich auf den Landesergänzungsvertrag für die Mitarbeiter der Genossenschaftsbanken vom 07. Dezember 2010 und vom 27. November 2020.



Handwritten signatures and initials, including a large 'b' and a '2'.

Artikel 1 – Änderung zum Artikel 11bis - KARRIEREPLANUNG

Der Art. 11-bis wird wie folgt ersetzt:

Die Vertragsparteien sind sich bewusst, dass es sinnvoll ist, sich künftig auch als insgesamt attraktive Arbeitgeber darzustellen und sich im Arbeitsmarkt positiv hervorzuheben; diesbezüglich erweist es sich als notwendig, ein entsprechendes Konzept auszuarbeiten, um die Effizienz der Personalbeschaffung (Recruiting) und des Personalmanagements dauerhaft zu steigern und die Unternehmen der Raiffeisen-Geldorganisation, sowie all jene Unternehmen, die vorliegenden Kollektivvertrag anwenden, als attraktive Arbeitgeber zu etablieren (Employer Branding).

Neben Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung soll dabei auch das Thema Karriereplanung behandelt werden. Diesbezüglich sollen neben vertikalen auch horizontale Karrieremöglichkeiten aufgezeigt werden. Durch eine aufgabenbezogene Entlohnung, welche auch zeitweilige Funktionen- und Verantwortungsübernahme berücksichtigt, soll eine gerechtere wirtschaftliche Behandlung der Mitarbeiter ermöglicht werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, wird eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe innerhalb ~~November 2020~~ **Dezember 2023** eingesetzt, die wiederum ihrerseits innerhalb ~~Februar 2024~~ **Juli 2024** den Vertragsparteien entsprechende Vorschläge unterbreitet. **Die Arbeitsgruppe wird auch beauftragt, Vorschläge für die Ausarbeitung eines Berufsverzeichnisses in Analogie zu jenem der Führungskräfte gemäß Art. 4 des LEGVs für Führungskräfte der Raiffeisenkassen vom 7. Dezember 2012 auszuarbeiten.**

Artikel 2 – Änderung zum Art. 16bis - ARBEITSZEIT UND SCHALTERÖFFNUNGSZEITEN

Der Art. 16-bis wird wie folgt ersetzt:

Die Vertragsparteien werden bezüglich der Arbeits- und Schalteröffnungszeiten jeweils die lokalen und ortsüblichen Anforderungen des Marktes bzw. die Regelungen von Mitbewerbern im Tätigkeitsgebiet zu diesen Themen berücksichtigen und die entsprechende Vereinbarung treffen, um Wettbewerbsnachteile für die Raiffeisenkassen zu vermeiden.

Die Vertragsparteien befürworten die Entwicklungen zwecks Arbeitszeitverteilung auf 4,5 Tage (unter Beibehaltung der Wochenarbeitszeit von grundsätzlich 37,5 Wochenstunden sowie der allgemeinen Regelung zu den Essensgutscheinen lt. Art. 43 LEGV, so dass der Anspruch auf die entsprechenden Essensgutscheine auch am Tag mit verkürzter Arbeitszeit erhalten bleibt) auch im Zusammenhang mit Abkommen in Abweichung zu Art. 119, Abs. 1, Punkt 2 des NAKVs.

Artikel 3 – Änderung zum Art. 17 - ARBEITSZEITVERKÜRZUNG - FREISTUNDEN

Der Art. 17 wird wie folgt ersetzt:

Die Vertragspartner haben die laut N.A.K.V. vorgesehene Regelung des Arbeitszeitkontos analysiert und sehen in einer entsprechenden Anwendung operative Schwierigkeiten.

Entsprechend den Vereinbarungen des gewerkschaftlichen Protokolls vom 4. Mai 2001 wird daher folgende Regelung vorgesehen, sofern keine individuelle Vereinbarung laut Art. 19 getroffen wird:

Von der vorgesehenen Arbeitszeitverkürzung ~~im Ausmaß von jährlich 23 Stunden~~ werden bei der Führung des Arbeitszeitkontos **2545 Stunden** als Freistunden genossen, und zwar zusammen mit der Arbeitszeitverkürzung (ex Art. 48 N.A.K.V. vom 20. Februar 1997). ~~Die Freistunden belaufen sich demnach auf 15 + 15 Stunden = 30 Stunden, bei Mitarbeitern mit Eintritt ab dem 1. Jänner 2001 auf 7,5 + 15 Stunden = 22,5 Stunden.~~

~~Die vom Art. 118 Absatz 4 des NAKV vorgesehene Arbeitszeitverkürzung von 23 Stunden und die im selben Artikel Absatz 12 vorgesehenen 10 individuellen Stunden können im Laufe des Jahres genossen werden. Die Vorankündigungszeit beträgt mindestens 1 Tag und kann auch stundenweise genutzt werden.~~

 3

Nicht genossene Stunden können auf das Folgejahr übertragen werden. Sollten sie nicht innerhalb 30. Juni genutzt werden, werden sie ausbezahlt.

Diese Regelung gilt für die ersten drei Berufsebenen.

Artikel 4 – Änderung zum Art. 24bis - ALTERSTEILZEIT

Der Art. 24-bis wird wie folgt ersetzt:

Die Verhandlungspartner sehen für Mitarbeiter, die sich nahe am Rentenantrittsalter befinden, den Bedarf, entsprechende Arbeits(zeit)modelle (z.B. Altersteilzeit, Langzeitarbeitskonto usw.) anzuwenden. Die Vertragsparteien werden daher anhand der Entwicklungen zur Erneuerung des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages geeignete Maßnahmen ausfindig machen, um diese Zielsetzung zu erreichen. **Hierfür wird eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe innerhalb Dezember 2023 eingesetzt, die wiederum ihrerseits innerhalb August 2024 den Vertragsparteien entsprechende Vorschläge unterbreitet.**

Art. 5 – Änderung zum Art. 25 – ARBEITSVERTRÄGE AUF ZEIT

Der Art. 25 wird wie folgt ersetzt:

Die Vertragspartner nehmen die Regelung des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 81/2015 der Gesetzesverordnung Nr. 368 vom 6. September 2004 zur Kenntnis und sind sich dahingehend einig, dass verantwortungsbewusst mit der befristeten Beschäftigung von Mitarbeitern umgegangen werden muss.

Bei der Befristung von Arbeitsverträgen ist der jeweilige Grund im Arbeitsvertrag ausdrücklich anzuführen. Arbeitsverträge auf Zeit laut Art. 31 N.A.K.V. können bis zu 20% der jeweils zum 31. Dezember des Vorjahres mit unbefristetem Arbeitsvertrag beschäftigten Mitarbeiter (mit einer Mindestanzahl von zwei Personen) abgeschlossen werden.

An die Mitarbeiter mit Arbeitsverträgen auf Zeit von mehr als 12 Monaten Dauer ergeht 45 Kalendertage vor Ablauf der Befristung Mitteilung über eine eventuelle Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. Die Mitteilung soll ermöglichen, dass sich die betroffenen Mitarbeiter gegebenenfalls rechtzeitig nach Beschäftigungsalternativen umsehen können und hat keine weiteren Auswirkungen.

Protokollvermerk

Bezüglich der Beschäftigung von Ferialkräften während der Sommermonate gilt angelehnt an die kollektivvertragliche Regelung des gewerkschaftlichen Abkommens vom 21. März 1997 der Anhang 4.

Hinsichtlich der Regelung für die Zusatzvorsorge für die Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsvertrag wird auf die Anlage 8 verwiesen.

Ferialverträge, die laut gewerkschaftlichem Abkommen vom 21. März 1997 - Anhang 4 sowie laut Artt. 19, 21, 23, Abs. 2, Buchstabe c des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 81/2015 abgeschlossen werden, sind als saisonale Verträge definiert.

Protokollvermerk

Hinsichtlich der Regelung für die Zusatzvorsorge für die Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsvertrag wird auf die Anlage 8 verwiesen.

Artikel 6 – Änderung zum Art. 42-bis - GESUNDHEITSVORSORGE

Der Art. 42-bis wird wie folgt ersetzt:

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large 'G' at the top right, a signature 'G' below it, and several other signatures and initials at the bottom right, including a signature 'W' and a signature 'U'.

Der mit gewerkschaftlicher Vereinbarung vom 26. Oktober 2004 vom Arbeitgeber für jeden Mitarbeiter zu entrichtende festgelegte Beitrag von jährlich 540,00 € wird mit Wirksamkeit 1. Jänner 2021 auf jährlich 650,00 € angehoben **und mit Wirksamkeit 1. Jänner 2024 auf jährlich 770,00 € angehoben.**

Artikel 7 – Änderung zum Art. 44 - ZUSATZVORSORGE

Der Art. 44 wird wie folgt ergänzt:

Protokollvermerk 2:

Die Vertragsparteien werden die weitere Entwicklung der Beitragszahlungen an den Zusatzrentenfonds in Anlehnung zur Bewertung zur Raiffeisenzulage bewerten.

Artikel 8 – Änderung zum Art. 47bis - RAIFFEISENPRÄMIEZULAGE

Der Art. 47-bis wird wie folgt ersetzt:

Die besonderen, organisatorischen und wirtschaftlichen Rahmenumstände, welche die Raiffeisen-Geldorganisation seit dem Jahr 2019 begleiten, sowie das besondere sprachliche und kulturelle Umfeld, in denen sich die Raiffeisen-Geldorganisation bewegt, veranlassen die Sozialpartner, eine "Raiffeisenprämie" vorzusehen.

Diese wird ab dem 1. November 2020 im Ausmaß von 1.040,00 € brutto auf Jahresbasis für die Einstufung 3. Berufsebene, 4. Gehaltsstufe vorgesehen und wird für die restlichen Einstufungen nach den Kriterien des N.A.K.V. parametrisiert.

Mit Wirkung 1. April 2021 wird die obengenannte Prämie um 910,00 €-Euro-brutto im Jahr erhöht.

Die Auszahlung erfolgt in Zwölftelanteilen monatlich mit dem ordentlichen Gehalt anteilmäßig nach geleisteter Arbeit- und Beschäftigungszeit. Für alle weiteren Kriterien gelten jene für die ordentliche Entlohnung.

Die erste Prämientranche wird im Falle der tabellarischen Anpassungen laut N.A.K.V. bis zum Gegenwert kompensiert, um eine Kostenrelation und -kohärenz im Sektor herzustellen.

Die Vertragsparteien werden innerhalb 30. Juni 2022 die laufende wirtschaftliche Entwicklung der Raiffeisen-Geldorganisation einer gemeinsamen Betrachtung unterziehen und eine Anpassung der Prämienbehandlung bewerten.

Mit Wirkung 1. Oktober 2023 wird die obgenannte Prämie auf insgesamt 3.933,14 € brutto im Jahr (bei einer Einstufung in die 3. Berufsebene – 4. Gehaltsstufe), aufgeteilt auf 13 Monatsgehälter, definiert, wobei diese bei der Auszahlung des 13. Monatsgehältes 2023 anteilmäßig zu berücksichtigen ist. Der zur Raiffeisenprämie zusätzlich ab Oktober 2023 vereinbarte Betrag gilt als Vorauszahlung zukünftiger tabellarischer Erhöhungen, die auf nationaler Ebene bestimmt werden. Die Vertragsparteien werden nach Erneuerung des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages für Mitarbeiter der Genossenschaftsbanken die laufende wirtschaftliche Entwicklung einer gemeinsamen Betrachtung unterziehen und eine Anpassung dieses zusätzlichen vereinbarten Betrages der laut nachstehenden Absatz definierten Raiffeisenzulage bewerten.

Die Prämie gilt ansonsten als normales Gehaltselement und wird ebenfalls mit 1. Oktober 2023 in „Raiffeisenzulage“ umbenannt.

Artikel 9 – Änderung zur Anlage 17 – Art. 52 - ~~ERGEBNISPRÄMIE~~ BETRIEBLICHER PRODUKTIVITÄTSWERT

*Die Anlage 17 – Art. 52 – Ergebnisprämie wird mit der neuen Anlage **betrieblicher Produktivitätswert** zum vorliegenden Abkommen ersetzt.*



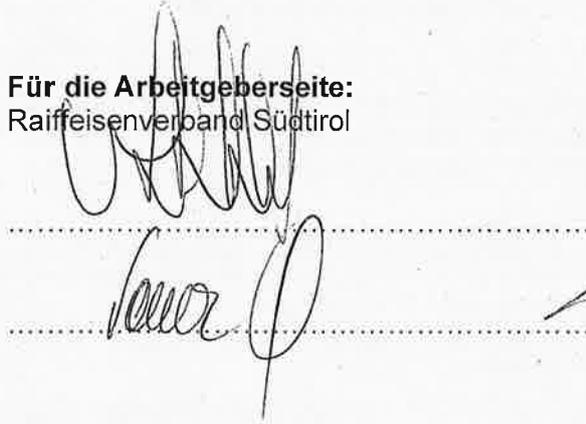
Artikel 10 – Änderung zum Art. 53bis - EINHEITSTEXT

Sämtliche gewerkschaftliche Abkommen, welche **auch** durch die vorliegende Vereinbarung zum Teil abgeschafft, abgeändert bzw. ergänzt werden, sind innerhalb April 2024 **Dezember 2023** zu einem einzigen Text zusammenzufassen. Der einheitliche Text wird in der Folge von den Vertragsparteien im Einvernehmen verabschiedet.

Neue Anlage17 – Art. 52 – ~~Ergebnisprämie~~ **Betrieblicher Produktivitätswert**

Bozen, den 17. November 2023

Für die Arbeitgeberseite:
Raiffeisenverband Südtirol



Two handwritten signatures are present on the employer side. The first signature is a large, stylized cursive signature. The second signature is a smaller, more legible cursive signature. Both signatures are written over two horizontal dotted lines.

Für die Arbeitnehmerseite:
FABI



Three handwritten signatures are present on the employee side. The first signature is a large, stylized cursive signature. The second and third signatures are smaller, more legible cursive signatures. All three signatures are written over two horizontal dotted lines.

SBG/UILCA

.....
Fisac Cgil Alto Adige

.....
First Cisl Alto Adige

Neue Anlage 17 – Art. 52 – ~~Ergebnisprämie~~ **betrieblicher Produktivitätswert**

1. Regelung der ~~Ergebnisprämie~~ des betrieblichen Produktivitätswertes (valore di produttività aziendale)

Die Vertragsparteien sind sich einig, dass aufgrund der geänderten normativen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen die bisherige Regelung über die Berechnung und Auszahlung **des betrieblichen Produktivitätswertes** ~~der Ergebnisprämie~~ zu überarbeiten ist. Die Vertragsparteien bestätigen, dass nachstehende Regelung ~~der Ergebnisprämie~~ **des betrieblichen Produktivitätswertes** den Anforderungen laut Art. 1 Abs. 182, 186, 187, 188, 189, 190 und 191 des Gesetzes Nr. 208 vom 28.12.2015 und Dekret des Arbeitsministeriums vom 25.03.2016 für die Anwendung der Ersatzsteuer anstelle der progressiven Einkommensbesteuerung entspricht.

Sollte das jeweilige Unternehmen im Bezugsjahr ein negatives Bilanzergebnis aufweisen, kommt ~~keine Ergebnisprämie~~ **kein betrieblicher Produktivitätswert** zur Auszahlung.

~~Die neue Ergebnisprämie~~ **Der betriebliche Produktivitätswert** setzt zum einen auf bewegungsstrategische Ziele, bezogen auf die Erreichung definierter Kennzahlen aufbauend auf dem Scoring Modell des Raiffeisen IPS Genossenschaft (RIPS), und zum anderen auf betriebsintern definierte Ziele.

Die vorliegende Regelung gilt für die Hilfsangestellten, Angestellten und leitenden Angestellten der Raiffeisen-Geldorganisation, wobei für die Führungskräfte auf die entsprechende kollektivvertragliche Vereinbarung auf Landesebene vom 22.11.2012 und nachfolgende Änderungen verwiesen wird.

2. Kriterien für bewegungsstrategische Ziele

Auf Landesebene werden für die Raiffeisenkassen Ziele ausgewählt, die aus dem Scoring-Modell des RIPS stammen, und zwar in den nachstehenden Bereichen:

- 1) Eigenmittel
- 2) Kreditqualität
- 3) Rentabilität/Wirtschaftlichkeit

Nachstehend die Ziele und Indikatoren, wie in der Anlage A beschrieben, im Detail mit Gewichtung und Zielerreichungsgrad:

1) Eigenmittel (Gewichtung 40%)

a) Common equity tier 1 ratio (CET1-ratio) (Gewichtung: 50%)

| Indikator | Gewichtung | von(>) | bis (<=) | Ziel-Erreichung |
|---------------------------|------------|----------|----------|-----------------|
| Total Capital ratio (TCR) | 50% | > 15,50% | | 100,00% |
| | | 13,00% | 15,50% | 50,00% |
| | | < 13,00% | | 0,00% |

b) Free capital ratio (Gewichtung: 50%)

| Indikator | Gewichtung | von (>) | bis (<=) | Ziel-Erreichung |
|--------------------|------------|----------|----------|-----------------|
| Free Capital Ratio | 50% | > 32,00% | | 100,00 % |
| | | 22,00% | 32,00% | 50,00% |
| | | < 22,00% | | 0,00% |

2) Kreditqualität (Gewichtung: 30%)

- a) Delta NPL im Vergleich zum Vorjahr bzgl. zahlungsfähige Kunden bei der fristgerechten Rückzahlung des Kredits (clientela in bonis)
- b) NPL ratio
- c) NPL Coverage ratio
- d) Texas ratio

| Indikator | Gewichtung | von (>) | bis (<=) | Ziel-Erreichung |
|---|------------|----------|----------|-----------------|
| Delta NPL% di default rispetto al periodo precedente in termini di crediti vs. clienti in bonis | 25% | < -2,00% | | 100,00% |
| | | -2,00% | 0% | 50,00% |
| | | > 0% | | 0,00% |
| NPL ratio | 37,5% | < 3,50% | | 100,00% |
| | | 3,50% | 8,00% | 50,00% |
| | | > 8,00% | | 0,00% |
| NPL Coverage ratio | 25,00% | > 55,00% | | 100,00% |
| | | 45,00% | 55,00% | 50,00% |
| | | < 45,00% | | 0,00% |
| Texas ratio | 12,5% | < 30,00% | | 100,00% |
| | | 30,00% | 50,00% | 50,00% |
| | | > 50% | | 0,00% |

3) Rentabilität/Wirtschaftlichkeit (Gewichtung: 30%)

| Indikator | von (>) | bis (<=) | Ziel-Erreichung |
|--------------------------------------|----------|----------|-----------------|
| Recurring Earning / Risk Requirement | > 10,00% | | 100,00% |
| | 5,00% | 10,00% | 50,00% |
| | < 5,00% | | 0,00% |
| Recurring earning ratio (RER) | > 0,52% | | 100,00% |
| | 0,17% | 0,52% | 50,00% |

| Indikator | von (>) | bis (<=) | Ziel-Erreichung |
|--------------------------------|-----------|----------|-----------------|
| | < 0,17% | | 0,00% |
| Cost Income Ratio (CIR) | <= 55,00% | | 100,00% |
| | >55,00% | 60,00% | 50,00% |
| | >60,00% | | 00,00% |

Berechnung Zielerreichungsgrad

Die vorher genannten Indikatoren werden für das jeweilige Geschäftsjahr bewertet, wobei die Daten von RIPS dem Raiffeisenverband Südtirol und den Sozialpartnern zur Verfügung gestellt werden.

Auf das Gesamtergebnis der Zielerreichung pro Raiffeisenkasse kommt eine Aufwertung (Bonus) zur Anwendung, sofern beim Indikator „texas ratio“ und beim Kreditvolumen der Vergleich zwischen dem aktuellen Geschäftsjahr und dem Durchschnitt der zwei, unmittelbar vorhergehenden Geschäftsjahre eine Verbesserung ergibt. Die Aufwertung beträgt 10 Prozent, sofern beide Kennzahlen eine Verbesserung ergeben, bzw. 5 Prozent, sofern sich nur eine Kennzahl verbessert hat.

3. Ziele auf Betriebsebene

Die Unternehmen legen zusätzlich den Verhandlungspartnern auf Landesebene innerhalb des Monats Februar eines jeden Jahres ein betriebsbezogenes Projekt mit entsprechenden ausformulierten Zielen vor. Die Verhandlungspartner werden innerhalb eines Monats nach Abgabe der entsprechenden Unterlagen diese hinsichtlich der kollektivvertraglichen Konformität überprüfen. Die Zielvorgaben müssen quantitativer und qualitativer Natur sein und zwecks Erfolgsmessung aussagestark, realistisch, objektiv, nachvollziehbar und messbar sein. Nachstehend eine Aufstellung der möglichen Ziele:

| Ziele | Gewichtung |
|---|------------|
| Bereinigter Rohertrag | |
| Provisionserträge laut Bilanzposten | |
| Provisionserträge im Versicherungsbereich | |
| Sachkosten | |
| Indirekte Einlagen | |
| Cross-Selling | |
| Andere Ziele | |
| Summe | 100 |

Sollte innerhalb der vorher genannten Termine vom Unternehmen kein Projekt vorgelegt werden, wird die ~~Ergebnisprämie~~ **der betriebliche Produktivitätswert** ausschließlich nach den Kriterien laut Punkt 2 (bewegungsstrategische Kriterien) berechnet. Der Prozentsatz der Ausschüttung gemäß Punkt 4 wird in diesem Fall um 10 Prozent erhöht.

4. Berechnung und Bewertung des Prämientopfes

Die Berechnung ~~der Ergebnisprämie~~ **des betrieblichen Produktivitätswertes** erfolgt auf der Basis des RLG (risultato lordo di gestione) laut Anhang A der gewerkschaftlichen Vereinbarung vom 21.05.2019.

Der somit ermittelte Prämientopf wird zu 60 Prozent den Zielen auf Betriebsebene und zu 40 Prozent den bewegungsstrategischen Zielen zugeordnet.

Bei einem Zielerreichungsgrad von 100 Prozent beträgt die Ausschüttung 5 Prozent, berechnet auf den RLG (risultato lordo di gestione). Bei einem davon abweichenden Zielerreichungsgrad werden die 5 Prozent ins Verhältnis des Zielerreichungsgrades gebracht.

Die Vertragsparteien können die Zielerreichung und deren Ausprägung gemeinsam überprüfen, wobei die Unternehmen die hierfür erforderliche Dokumentation und Information zur Verfügung stellen.

5. Berechnung der Einzelprämie

Die Einzelprämie wird berechnet, indem der ermittelte wie oben beschriebene Prämientopf durch die gesamte Anzahl der Punkte, gemäß nachstehender Übersicht, der anspruchsberechtigten Mitarbeiter pro Einstufung dividiert und mit der jeweiligen Punktezahl der Einstufung des Mitarbeiters multipliziert wird.

| Einstufung | Parameter |
|----------------------------------|-----------|
| 4. Berufsebene – 4. Gehaltsstufe | 232,50 |
| 4. Berufsebene – 3. Gehaltsstufe | 196,80 |
| 4. Berufsebene – 2. Gehaltsstufe | 175,70 |
| 4. Berufsebene – 1. Gehaltsstufe | 165,20 |
| 3. Berufsebene – 4. Gehaltsstufe | 144,75 |
| 3. Berufsebene – 3. Gehaltsstufe | 134,55 |
| 3. Berufsebene – 2. Gehaltsstufe | 127,00 |
| 3. Berufsebene – 1. Gehaltsstufe | 120,00 |
| 2. Berufsebene – 2. Gehaltsstufe | 113,00 |
| 2. Berufsebene – 1. Gehaltsstufe | 107,00 |
| 1. Berufsebene – 1. Gehaltsstufe | 100,00 |

Als Berechnungszeitpunkt der Einzelprämie ist die Einstufung zum 31. Dezember des Bezugszeitraums herzunehmen.

Bei Mitarbeitern mit Teilzeitarbeitsvertrag wird ~~die Ergebnisprämie~~ **der betriebliche Produktivitätswert** im Ausmaß des durchschnittlichen Prozentsatzes des Teilzeitarbeitsvertrages im Bezugsjahr berechnet.

Die Unternehmen können in Abweichung zu den Kriterien der Einstufung auch Entlohnungskriterien festlegen.

6. Mindest- und Höchstbetrag des betrieblichen Produktivitätswertes ~~der Ergebnisprämie~~

6.1 Mindestbetrag

Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the page.

Der Mindestbetrag ~~der Ergebnisprämie~~ **des betrieblichen Produktivitätswertes** beträgt 350,00 € brutto pro Mitarbeiter. Der Mindestbetrag kommt nicht zur Anwendung, sollte im Bezugsjahr ein negatives Bilanzergebnis vorliegen.

6.2 Höchstbetrag

Der Betrag der Bruttoprämie übersteigt nicht das Zweieinhalbfache der monatlichen Bruttoentlohnung der jeweiligen Mitarbeiter.

7. Anspruchsberechtigte Personen und Abwesenheiten

Anspruchsberechtigt sind alle Mitarbeiter, die im Auszahlungsmonat in einem Arbeitsverhältnis stehen und im Vorjahr eine Arbeitsleistung erbracht haben. ~~Die Ergebnisprämie~~ steht bei bestandener Probezeit zu.

Anspruchsberechtigt sind weiters Mitarbeiter, die im Vorjahr oder bis zum Monat der Auszahlung die vorzeitige Rente, die Altersrente, eine Vorpensionierung (pre-pensionamento) laut den Bestimmungen des Einkommenssicherungsfonds (fondo di solidarietà) oder eine Rente laut der sog. „Quote 100“ beansprucht haben. Sollten sich weitere normative Möglichkeiten ergeben den Ruhestand anzutreten, werden die Vertragsparteien bewerten, ob diese in die vorliegende Auflistung aufgenommen werden. ~~Die Ergebnisprämie~~ **Der betriebliche Produktivitätswert** wird in diesen Fällen anteilmäßig (Zwölftelanteile der im Vorjahr gearbeiteten Monate) ausbezahlt.

Sollte der Mitarbeiter im Jahr aufgenommen worden sein, auf das sich die Prämie bezieht, wird die Prämie anteilmäßig für die Monate der Beschäftigung berechnet, wobei bei einer Beschäftigung von mehr als 15 Kalendertagen im Monat der volle Monat angerechnet wird.

Bei Abwesenheiten, die Anspruch auf Entlohnung geben, wird ~~die Ergebnisprämie~~ **der betriebliche Produktivitätswert** voll angerechnet.

Bei Krankenständen, mit Ausnahme jener mit einer Dauer von mehr als drei Monaten, wird ~~der betriebliche Produktivitätswert~~ ~~die Ergebnisprämie~~ proportional reduziert. Bei unbezahlten Abwesenheiten wird die Prämie proportional gekürzt.

8. Regelung für die Auszahlung

Die Auszahlung ~~der Ergebnisprämie~~ **des betrieblichen Produktivitätswertes** erfolgt einmalig im Folgejahr spätestens im auf die Bilanzgenehmigung folgenden Monat. Abweichende Fälligkeiten können von den Vertragsparteien genehmigt werden.

~~Die vorliegende Ergebnisprämie~~ **Der betriebliche Produktivitätswert** ersetzt bis zu ihrem Gegenwert alle betrieblichen Prämienregelungen, die die gleiche Natur oder Ausrichtung verfolgen.

9. Abfertigung

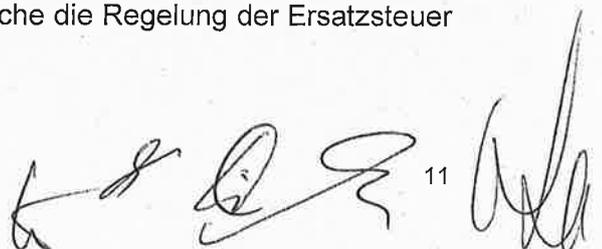
Der Betrag ~~der Ergebnisprämie~~ **des betrieblichen Produktivitätswertes** hat keine Auswirkungen auf die Berechnung der Abfertigung (TFR).

10. Ergebnisprämie-Betrieblicher Produktivitätswert für Nicht-Raiffeisenkassen

Die Nicht-Raiffeisenkassen werden ein eigenes betriebsbezogenes Projekt einreichen, welches den territorialen Sozialpartnern zur Genehmigung vorgelegt werden muss.

11. Welfare

Die Mitarbeiter können einen Teil oder den gesamten Betrag der Prämie in Dienstleistungen (welfare) umwandeln und/oder dem Zusatzrentenfonds zuführen. Diese Möglichkeit kommt ausschließlich für jene Mitarbeiter zur Anwendung, für welche die Regelung der Ersatzsteuer im Sinne des Gesetzes Nr. 208/2015 zum Tragen kommt.

 11

Als Welfare-Dienstleistungen stehen aufgrund des experimentellen Charakters die in der Anlage B befindlichen Leistungen zur Verfügung, wobei dieselben durch die Vertragsparteien ersetzt werden können.

Hierzu wird eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe innerhalb Dezember 2020 eingesetzt, die wiederum ihrerseits innerhalb Februar 2021 den Vertragsparteien entsprechende Vorschläge für neue Welfare-Leistungen unterbreitet. Bei der Bewertung der Welfare-Leistungen werden die Vertragsparteien den Kostenvorteil für die Arbeitgeber Rechnung tragen.

Der Betrag, welcher für die Nutzung von Welfare-Dienstleistungen umgewandelt, jedoch nicht innerhalb November des laufenden Jahres ausgegeben bzw. überwiesen wurde, wird dem Rentenzusatzfonds zugeführt, sofern die betroffenen Mitarbeiter nicht ausdrücklich um Auszahlung des Restbetrages als Prämie innerhalb 20. November ansuchen.

Die Mitarbeiter haben nach Bekanntgabe ihrer persönlichen Prämie innerhalb von 4 Wochen die Entscheidung zu treffen, welchen Anteil der Ergebnisprämie sie bis zum einkommenssteuerlich begünstigten Höchstbetrag Welfare-Dienstleistungen und/oder dem Zusatzrentenfonds zuführen möchten. Die Mitarbeiter, die keine Umwandlung der Prämie beantragen, jene, die ihre Entscheidung nicht rechtzeitig treffen oder nicht in den Anwendungsbereich der Steuerbegünstigungen fallen, erhalten ihre Prämie im laut Punkt 8 vorgesehenen Monat ausbezahlt.

12. Abschlussbestimmungen

Die Vertragspartner behalten sich vor, bei Eintreten außergewöhnlicher und/oder unvorhergesehener Ereignisse/Umstände, die sich maßgeblich auf die Berechnung des RLG (risultato lordo di gestione) auswirken, unter Einbeziehung der betroffenen Unternehmen, die Berechnungsfaktoren zu korrigieren.

Im Falle von Fusionen oder anderen Gesellschaftsgeschäften finden für die Prämie des Geschäftsjahres vor dem Gesellschaftereignis die Berechnungen, Aufteilungs- und Auszahlungskriterien nach Herkunftsbetrieben Anwendung.

Die Vertragsparteien werden nach der ersten Prämienzahlung die Auswirkungen der vorliegenden Vereinbarung bewerten und gegebenenfalls erforderliche Anpassungen vornehmen.

Anlagen:

Anlage A – Beschreibung Indikatoren

Anlage B – ~~Welfareplan~~ Gewerkschaftliches Abkommen für die Einführung eines Welfareplans im Rahmen des betrieblichen Wohlfahrtssystems (welfare aziendale) vom 05.11.2021

Begriffsdefinitionen

1) Harte Kernkapitalquote (CET 1 Ratio)

Dieser Indikator stellt die Quote des harten Kernkapitals an der gewichteten Risikotätigkeit der Bank dar. Je höher dieser Wert, desto erfolgreicher bzw. umsichtiger (z.B. durch das Eingehen von Risiken, die geringer gewichtet werden) hat die Bank in der Vergangenheit gearbeitet. Dies sind beste Voraussetzungen für die Zukunft (beste Bewertung bei Ergebnis > 15,50%).

2) Anteil der freien Eigenmittel (FCR – Free Capital Ratio)

Der Indikator zeigt den Anteil der Eigenmittel, die über die aufsichtsrechtlichen Vorgaben hinaus gehen. Je höher dieser Wert, desto besser für die Stabilität der Bank (beste Bewertung bei Ergebnis > 32,00%).

3) Notleidende Kredite netto (NPL Ratio - netto)

Der Wert gibt die notleidenden Kredite (non performing Loans, NPL) verglichen mit den Kundenforderungen wieder- es werden jeweils die Nettowerte für die Berechnung herangezogen. Ein niedriger Wert spricht für die Qualität des Kreditportfolios der Bank (beste Bewertung bei Ergebnis < 3,50%).

4) Veränderung der NPL auf Jahresbasis bemessen an den vertraglich bedienten Kredite zum Vorjahresstichtag (jeweils die Bruttowerte)

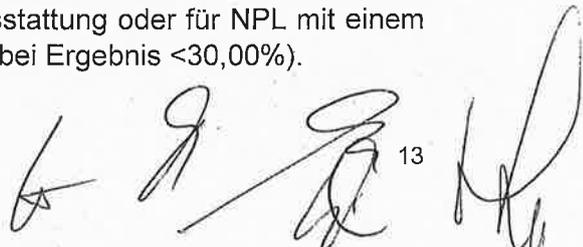
Hier wird der Vorjahreswert mit dem aktuellen Wert verglichen (für die Ermittlung des Zählers). Ein negativer Wert weist auf eine Verbesserung hin (beste Bewertung bei Ergebnis < -2,00%).

5) Deckungsgrad der notleidenden Kredite (NPL Coverage Ratio)

Dies ist der Anteil der Wertberichtigungen an den notleidenden Krediten. Ein höherer Wert ist wünschenswert, um für eventuelle Kreditausfälle gewappnet zu sein. Außerdem ist es wichtig, die Kennzahl in Kombination mit den nominalen Werten zu sehen (beste Bewertung bei Ergebnis: > 55,00%).

6) Texas Ratio

Auch dieser Indikator beschreibt die Fähigkeit der Bank Kreditausfälle abzufedern. Es werden die NPL brutto als Anteil der diesbezüglichen Rückstellungen (Wertberichtigungen) samt dem Eigenkapital laut Bilanz errechnet. Ein niedrigerer Wert spricht entweder für relativ niedrige Bruttobeträge der NPL im Verhältnis zu der Eigenkapitalausstattung oder für NPL mit einem hohen Deckungsgrad – siehe Kennzahl 6 (beste Bewertung bei Ergebnis < 30,00%).

 13

7) Recurring Earning / Risk Requirement (RE/RR)

Dieser Indikator drückt die Ertragskraft (definierte Posten aus der Gewinn- und Verlustrechnung) bemessen am individuellen aufsichtsrechtlichen Eigenmittelbedarf für die Abdeckung der Risiken der Bank aus (beste Bewertung bei Ergebnis > 10,00%).

8) Recurring Earning Ratio (RER)

Dieser Indikator misst die Rentabilität (definierte Posten aus der Gewinn- und Verlustrechnung) der Bank als Anteil an der Bilanzsumme (beste Bewertung bei Ergebnis > 0,52%).

9) Cost Income Ratio (CIR)

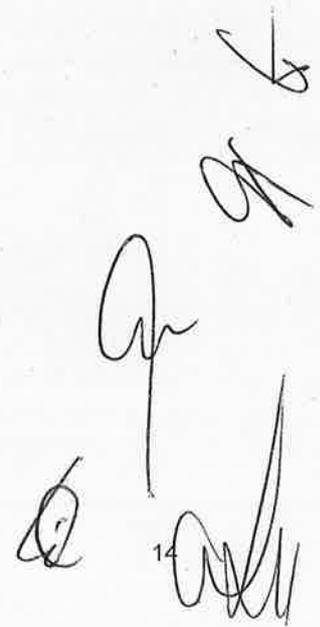
Dieser Parameter vergleicht definierte Betriebsaufwendungen der Bank mit definierten Betriebserträgen. Ein niedriger Wert bedeutet, dass die Bank entweder relativ geringe Kosten aufweist bzw. relativ hohe Erträge erwirtschaftet oder dass eine Kombination beider genannter Sachverhalte zutrifft (beste Bewertung bei Ergebnis <= 55,00%).

10) Mindestliquiditätsquote (LCR)

Dieser Wert beschreibt den Liquiditätsvorschuss der Bank. Der Wert sollte jedenfalls 100% übersteigen. Diese Kennzahl findet für die Errechnung der Ergebnisprämie keine Verwendung.

11) Strukturelle Liquiditätsquote (NSFR)

Der Indikator beschreibt das Verhältnis zwischen der stabilen Refinanzierung und den weniger liquiden Aktiva. Ein höherer Wert zeigt die Stabilität der Bank. Diese Kennzahl findet für die Errechnung der Ergebnisprämie **des betrieblichen Produktivitätswertes** keine Verwendung.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller initials.