

# LANDESERGÄNZUNGSVERTRAG

für die Führungskräfte (dirigenti) des RIPS-Verbundes

vom 17. Dezember 2024

Einheitstext laut Art. 1 LEGV



Im Sinne des Art. 1 des Einvernehmensprotokolls der Führungskräfte/dirigenti des RIPS-Verbundes vom 17. Dezember 2024 wird

**zwischen**

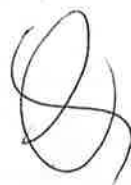
- dem **Raiffeisenverband Südtirol Gen.**, vertreten durch den bevollmächtigten Verbandsobmann Herrn Herbert Von Leon in Vertretung des Raiffeisenverbandes Südtirol, der Raiffeisen Landesbank Südtirol AG, der 39 Raiffeisenkassen und aller Unternehmen, die in den Anwendungsbereich der vorliegenden Vereinbarung fallen, sowie durch die Verhandlungsdelegation, im Beisein des Herrn Christian Tanner, Generaldirektor im Raiffeisenverband Südtirol

**und**

der unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisation des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages für Führungskräfte in Genossenschaftsbanken vom 30. November 2023

- der Delegation der **FABI** für die Verhandlung für den Vertrag der Führungskräfte „dirigenti“ vertreten durch Herrn Josef Niederstätter,
- der Autonomen Bankgewerkschaft **FABI**, mit Sitz in 39100 Bozen, Gerbergasse 24, vertreten durch den Landessekretär Herrn Ulrich Untersulzner;

**am 5. Februar 2026 folgender Einheitstext unterzeichnet:**



1

## Inhalt

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| ART. 1 – ANWENDUNGSBEREICH .....                                                | 3  |
| ART. 2 - DEFINITIONEN .....                                                     | 3  |
| ART. 3 – ARBEITSLEISTUNG DER FÜHRUNGSKRAFT .....                                | 4  |
| ART. 4 – INSTITUTIONELLE TÄTIGKEITEN/BEAUFTRAGUNGEN –<br>NEBENTÄTIGKEITEN ..... | 5  |
| ART. 5 – AUFLÖSBARKEIT DES VERTRAGES DURCH DEN ARBEITGEBER .....                | 5  |
| ART. 5BIS – OUTPLACEMENT .....                                                  | 6  |
| ART. 6 – BEZAHLTE FREISTELLUNGEN .....                                          | 6  |
| ART. 7 – AUS- UND WEITERBILDUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE .....                        | 6  |
| ART. 8 – VERSICHERUNGEN .....                                                   | 7  |
| ART. 9 – GEHALTSTABELLEN .....                                                  | 9  |
| ART. 10 – ERGEBNISPRÄMIE .....                                                  | 11 |
| ART. 11 – BEIHILFEN FÜR MITARBEITER MIT BEHINDERTEN KINDERN .....               | 11 |
| ART. 12 – STUDIENBEIHILFEN .....                                                | 12 |
| ART. 13 – ERSATZ VON AUFWENDUNGEN .....                                         | 12 |
| ART. 14 – BENUTZUNG DES EIGENEN FAHRZEUGES .....                                | 12 |
| ART. 17 - FREISTELLUNG FÜR GEWERKSCHAFTSTÄTIGKEIT .....                         | 13 |
| ART. 18 – GÜLTIGKEIT UND DAUER .....                                            | 13 |



## VORSPANN

Aufgrund von territorialen Eigenheiten und der geschichtlichen Entwicklung der Raiffeisenkassen Südtirols, die sie von den Genossenschaftsbanken des restlichen Italiens in ihrer genossenschaftlichen Ausrichtung und Unternehmensphilosophie unterscheiden, sind die Vertragspartner der Auffassung, für die Führungskräfte (dirigenti), die wesentlichen Anteil am Erfolg und am Schicksal der einzelnen Raiffeisenkassen Südtirols bzw. des RIPS-Verbundes haben, eine ergänzende wirtschaftliche und normative Regelung zur Anwendung zu bringen, die sich am gültigen nationalen Kollektivvertrag des Raiffeisensektors orientiert. Dabei soll vor allem den Südtiroler Verhältnissen, den Entwicklungschancen und der künftigen gewerkschaftspolitischen Ausrichtung Rechnung getragen werden.

Etwaige bereits bestehende bessere und vorteilhaftere Behandlungen, im Verhältnis zur vorliegenden Regelung, bleiben aufrecht.

Es ist auch möglich, auf individueller Basis vorteilhaftere Bedingungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

## ART. 1 – ANWENDUNGSBEREICH

Das vorliegende Abkommen von Art. 1 bis Art. 18 wendet sich, sofern nicht durch spezifische Hinweise anders bestimmt, auf die Arbeitsverhältnisse der Führungskräfte/dirigenti des RIPS-Verbundes an. Hinsichtlich weiterer Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des vorliegenden Vertrages fallen, wird auf die Art. 1 und 2 des N.A.K.V. als Bezugsvertrag verwiesen.

Das Vertragswerk wird vom Raiffeisenverband Südtirol bzw. von einer eigens ernannten Verhandlungsdelegation in Vertretung der Arbeitgeberseite und mit den die Führungskräfte (dirigenti) vertretenden Gewerkschaften ausgehandelt.

## ART. 2 - DEFINITIONEN

### a) Definition der Führungskraft

Als Führungskräfte/dirigenti werden Mitarbeiter bezeichnet, welche im Rahmen eines lohnabhängigen Arbeitsverhältnisses laut Art. 2094 ZGB auf Basis eines besonderen Vertrauensverhältnisses mit dem Arbeitgeber und aufgrund ausdrücklicher Verwaltungsratsbeschlüsse ernannt wurden sowie mit weit reichender, schriftlich definierter Entscheidungsbefugnis eigenverantwortlich innerhalb der erteilten Kompetenzen die Leitung eines Unternehmens, eines Betriebes oder von organisatorisch selbständigen Teilbereichen innehaben. Sie arbeiten maßgeblich und bestimmend bei der Erarbeitung, Formulierung, Umsetzung und Erreichung der unternehmerischen Ziele mit.

### b) Rolle und Funktion des Direktors

Der Direktor trägt zur betrieblichen Ausrichtung unter dem bankwirtschaftlichen Aspekt bei und bekleidet zudem die Funktion des Personalleiters. Im Rahmen der Vorgaben seitens des Verwaltungsrates trifft er jene Maßnahmen, die für eine betriebsinterne Koordinierung und den entsprechenden Informationsfluss, für die Leistung des Personals, für eine Überwachung, Organisation, Entwicklung und Verwaltung sowie Ausrichtung eines gut funktionierenden genossenschaftlich organisierten Bankbetriebes erforderlich sind. Er setzt die Anweisungen des Obmannes und die Beschlüsse des Verwaltungsrates um und übt seine Handlungs- und Entscheidungsvollmacht sowie Unterschriftenkompetenz innerhalb des vom Verwaltungsrat

beschlossenen Rahmens aus. Um zu gewährleisten, dass die Raiffeisenkassen als Kreditgenossenschaften allen Verpflichtungen und Anforderungen gerecht werden, die von ordentlichen Gesetzen und Spezialnormen sowie seitens der Aufsichtsorgane bzw. von Statut und Geschäftsordnung vorgesehen sind, ist der Direktor angehalten, die zuständigen Gremien zeitgerecht damit zu befassen oder die Auflagen zu erfüllen. Um die genannten Aufgaben zu leisten, nimmt der Direktor an den Sitzungen des Verwaltungsrates teil.

Der Direktor muss die Voraussetzungen laut Regionalgesetz Nr. 1 vom 14. Januar 2000 erfüllen.

#### c) Aufgabenverteilung

Sofern nicht anders bestimmt, kann der Direktor Aufgaben, soweit es sich nicht um Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung handelt oder diese aufgrund spezifischer Bestimmungen nicht delegierbar sind, zur verantwortlichen Erledigung und Entscheidung an einzelne Mitarbeiter übertragen, welche die diesbezüglichen Voraussetzungen an Erfahrung, Befugnissen und Wissen besitzen.

Im Verhinderungsfälle legt er die Aufgabenverteilung sowie die Wahrnehmung von Einzelleistungen fest, sofern dies nicht anderweitig geregelt ist.

#### d) weitere Positionen

Die Direktoren der Raiffeisenkassen sind als Führungskräfte/dirigenti einzustufen. Überdies werden in Raiffeisenkassen und in anderen Institutionen, in denen per Verwaltungsratsbeschluss ein oder mehrere Vizedirektoren ernannt wurden, dieselben, sofern sie nachstehende Voraussetzungen erfüllen, ebenfalls als Führungskräfte/dirigenti eingestuft. Als Vizedirektoren werden die engsten Mitarbeiter des Direktors ernannt, die diesen nicht nur während seiner Abwesenheit vertreten, sondern auch kontinuierlich unter der Leitung des Direktors, ausgestattet mit den notwendigen vom Verwaltungsrat erlassenen Befugnissen, Direktionsaufgaben wahrnehmen.

Einstufungen als Führungskräfte/dirigenti sind weiters vorgesehen für Mitarbeiter, welche die Definition laut Art. 2, Buchstabe a) dieses Vertrages erfüllen. Bei der Ernennung von Führungskräften und insbesondere eines Vizedirektors wird der entsprechende Vorschlag des Direktors jedenfalls angehört. Die Ernennung erfolgt mit Zustimmung des Betroffenen.

**Protokollvermerk:** Vizedirektoren, die aufgrund vorliegender Vereinbarung vom leitenden Angestellten zur Führungskraft aufsteigen, erhalten die Entlohnung laut Artikel 9 im Zusammenhang mit der Anwendbarkeit des Art. 5 über die Auflösbarkeit der Arbeitsverträge.

### ART. 3 – ARBEITSLEISTUNG DER FÜHRUNGSKRAFT

Grundsätzlich richtet sich die Arbeitsleistung der Führungskräfte/dirigenti nach den Arbeitszeiten der restlichen Mitarbeiter, wobei den dienstlichen Erfordernissen Rechnung zu tragen und der notwendige Arbeitseinsatz mit einer angemessenen Elastizität zu betrachten ist. Etwaigen Mehrarbeitsleistungen kann unter Beachtung der betrieblichen Erfordernisse durch Flexibilität bei der Handhabung der Arbeitszeit Rechnung getragen werden. Dabei geben Führungskräfte ihre beabsichtigte Abwesenheit lediglich im Vorhinein dem zuständigen Vorgesetzten bekannt. Im Falle des Direktors genügt eine entsprechende einfache Mitteilung an den Betrieb. Der gesetzlich vorgeschriebene Urlaub ist auf alle Fälle zu genießen.



#### ART. 4 – INSTITUTIONELLE TÄTIGKEITEN/BEAUFTRAGUNGEN – NEBENTÄTIGKEITEN

Nebentätigkeiten, die im Geschäftszweig des Unternehmens und in Konkurrenz liegen, sind den Führungskräften/dirigenti grundsätzlich nicht gestattet; andere Nebentätigkeiten, bedürfen der vorherigen Zustimmung seitens des Verwaltungsrates.

#### ART. 5 – AUFLÖSBARKEIT DES VERTRAGES DURCH DEN ARBEITGEBER

Bei der Bewertung der Beweggründe, die zum Streitfall führen, wird dem besonderen Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Führungskraft Rechnung getragen. Im Falle eines Einvernehmens hinsichtlich der Vertragsauflösung oder bei Bestätigung der Entlassung durch das Schiedsgericht wird dasselbe, außer im Falle der bestätigten Vertragsauflösung wegen gerechtfertigtem Grund (giusta causa) laut Art. 2119 ZGB bei unbefristeten Arbeitsverträgen, eine Abstandssumme (indennità suppletiva) festlegen, die sich wie folgt zusammensetzt:

aus einem unterschiedlich gestaffelten Wert, und zwar:

- einem Minimum in Höhe von 7 Monatsgehältern zusätzlich zu der der Führungskraft zustehenden Kündigungsfrist;
- einem Maximum in Höhe von 22 Monatsgehältern zusätzlich zu der der Führungskraft zustehenden Kündigungsfrist.

Je nach Lebensalter des Betroffenen wird die Abfindung um folgende Anzahl an Monatsgehältern erhöht:

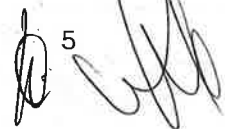
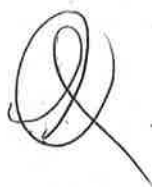
- Lebensalter zwischen 48 und 50 - 4 Monatsgehälter
- Lebensalter zwischen 50 und 55 - 5 Monatsgehälter
- Lebensalter zwischen 55 und 60 - 6 Monatsgehälter
- Lebensalter von mehr als 60 Jahren - 7 Monatsgehälter

**Protokollvermerk:** Die Abstandssummen und Entschädigungen anhand des Lebensalters gelten unabhängig von etwaigen Kündigungsfristen laut Art. 60 NAKV, welche entgeltmäßig dazu zu zählen sind.

Die von der Vollversammlung gemäß aufsichtsrechtlichen Anweisungen genehmigte Anreiz- und Vergütungsrichtlinie bezüglich Abfindungs- und Vertragsendeentschädigung ist in jedem Fall zu beachten:

Das Schiedsgericht wird im Schiedsspruch auch den Charakter und die Definition der Abstandssumme festlegen. Die Abfindungssumme ist nicht geschuldet bei Ableben sowie in jenen Fällen, in denen die entlassene Führungskraft die Voraussetzungen laut geltenden Bestimmungen für die Altersrente besitzt. Die Abfindungssumme wird für die Abfertigungsberechnung sowie für die Berechnung anderer vertraglicher oder gesetzlicher Elemente nicht berücksichtigt. Bei der Bestimmung der Monatsgehälter werden die fixen Bestandteile der Entlohnung laut Rundschreiben der Banca D'Italia Nr. 285/2013 berücksichtigt.

**Empfehlung der Vertragspartner:** Die Vertragspartner sind sich einig, dass die Thematik um die Auflösbarkeit der Arbeitsverträge mit der notwendigen Bedachtsamkeit und Behutsamkeit handzuhaben ist, und, dass einseitige willkürliche Entscheidungen zu vermeiden sind. In jeder arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung gilt es, stets das jeweilige persönliche und berufliche Ansehen aller Beteiligten zu wahren.



#### ART. 5 BIS – OUTPLACEMENT

Die Vertragspartner befürworten zudem das Instrument des sog. „Outplacements“, mit welchem bei der Auflösung von Arbeitsverhältnissen laut Art. 2118 ZGB ein Maßnahmenkatalog erarbeitet wird, um soziale Härtefälle zu vermeiden und um dem betroffenen Mitarbeiter eine angemessene Stelle innerhalb eines vernünftigen Zielrahmens zu vermitteln. Der Führungskraft wird demnach auf Antrag zu Kontakten am Arbeitsmarkt verholfen. Um eine laufende Betreuung der Führungskraft zu gewährleisten, können auf deren Wunsch und auf Kosten des Arbeitgebers Spezialisten und Berater hinzugezogen werden. Die anfallenden Kosten können bis zur Hälfte mit den Entschädigungen laut Artikel 5 verrechnet werden. Als Höchstdauer eines solchen Verfahrens werden 6 Monate nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses festgelegt.

#### ART. 6 – BEZAHLTE FREISTELLUNGEN

Den Führungskräften werden zusätzlich zu den gesetzlichen Freistellungen, bezahlte Freistellungen, außer in den laut Gesetz Nr. 53 vom 08.03.2000 vorgesehenen Fällen, bei Geburt eines Kindes 1 Tag und 1 weiterer im Falle der Entlassung des Kindes aus dem Krankenhaus oder aus der Klinik bei Ableben des Ehepartners, auch falls dieser getrennt oder geschieden ist, oder des amtlich bestätigten Lebensgefährten (more uxorio) bzw. bei Verwandten bis zum 2. Grad oder Verschwägerten bis zum 2. Grad, welche in der Hausgemeinschaft leben, 3 Tage gewährt. Im Falle des Ablebens des nicht geschiedenen oder getrennten Ehepartners oder des Lebensgefährten (more uxorio - und falls die Lebensgemeinschaft amtlich bestätigt ist) bzw. von leiblichen, anvertrauten oder adoptierten Kindern wird eine zusätzliche Freistellung von 2 Tagen gewährt.

#### ART. 7 – AUS- UND WEITERBILDUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Die Betriebe fördern, auch in Zusammenarbeit mit dem Raiffeisenverband Südtirol, in kontinuierlicher und ständiger Weise die Aus- und Weiterbildung der Führungskräfte und deren beruflich-kulturelle Fortbildung durch besondere Initiativen oder unterstützen autodidaktische Maßnahmen. Dieselben sind übereinstimmend mit der bekleideten Funktion, angepasst an den Vorbereitungsgrad und der beruflichen Erfahrung sowie der übertragenen Verantwortung der Führungskräfte. Die Ausbildungsinitiativen sollen darauf ausgerichtet sein, dass die Führungskräfte wesentlich zum Erfolg und zum Erhalt der von den Raiffeisenkassen gepflegten Werte beitragen können und um diese auf einem anspruchsvollen Niveau von Bildung und Fachwissen zu halten bzw. weiter zu entwickeln. Die Ausbildungsinitiativen müssen v.a. in Bezug auf neu eingestellte Führungskräfte und auf jene, die ihre eigenen Fähigkeiten im fortgeschrittenen Ausmaß zu entwickeln gedenken, angemessen differenziert werden. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei auch jenen Führungskräften geschenkt, die aufgrund von Reorganisationsmaßnahmen, Fusionen u.ä. einer gezielten Förderung bedürfen. Die Teilnahme an den einzelnen Ausbildungsinitiativen wird zwischen Betrieb und interessierter Führungskraft vereinbart und hat für diese, im Rahmen der zwischen den Vertragsparteien festgelegten Grenzen, keine wirtschaftliche Belastung zur Folge. Der Raiffeisenverband Südtirol informiert die diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen auf Anfrage über eventuelle durchgeführte Initiativen im Bereich Aus- und Weiterbildung. Die Führungskräfte, die nach einer geraumen Abwesenheitsperiode wegen Mutterschaft, Krankheit und Unfall bei ihrer Rückkehr organisatorische Änderungen und/oder neue Tätigkeiten vorfinden, werden im Rahmen der bestehenden vertraglichen



Bestimmungen an den beruflichen Aus- und Weiterbildungen teilnehmen, welche die Wiedereingliederung in die Berufswelt erleichtern.

Die Führungskräfte/dirigenti werden ab 1. Jänner 2025 neben ihrer berufsspezifischen Ausbildung und dem Besuch von verpflichtenden Ausbildungen, welche zu ihrem Berufsbild bzw. ihrer Funktion gehören, zusätzlich ein technisch-identitätsbildendes genossenschaftsspezifisches Fortbildungspaket von 20 Stunden in einem 2-Jahres-Zeitraum über folgende Sachverhalte und Themen besuchen:

- spezifischer rechtlicher Rahmen des Genossenschaftsbankenwesens;
- die gegenseitigen Ziele sowie die nachhaltige und inklusive Entwicklung als Wettbewerbsfaktoren;
- der Beitrag der Genossenschaftsbanken zur sozialen Integration und zur Verringerung der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern und zwischen den Generationen in den Regionen, in denen sie tätig sind;
- weitere identitätsbildende genossenschaftliche Aspekte;
- nationale Tarifverhandlung des Genossenschaftsbankenwesens;
- Genossenschaftsrevision;
- die Geschichte, die wissenschaftliche Literatur und die statistischen Elemente des Genossenschaftsbankenwesens.

Für Führungskräfte/dirigenti die nicht aus dem RIPS-Verbund übernommen werden, hat diese Ausbildung im Ausmaß von 20 Stunden gänzlich im ersten Jahr der Anstellung zu erfolgen. Den Nachweis über die erfolgten Aus- und Weiterbildungen wird vom jeweiligen Arbeitgeber an den Fachbereich Aus- und Weiterbildung im Raiffeisenverband übermittelt und von diesem in einem Bildungscurriculum festgehalten. Die Überprüfung der Erfüllung obgenannter Auflagen erfolgt durch den Überwachungsrat des jeweiligen dem RIPS-Verbund angehörigen Unternehmens und durch andere innerbetrieblich beauftragte Kontrollinstanzen.

Zumindest einmal im Jahr werden diese Überwachungsinstanzen dem Verwaltungsrat Bericht erstatten. Etwaige Erfahrungen, gleichwertige Vorkenntnisse oder bereits besuchte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen können vom Verwaltungsrat bewertet und für die Aus- und Weiterbildungspflicht angerechnet werden. Zusätzliche Ausbildungsinitiativen können zwischen Unternehmen und interessierten Führungskräften/dirigenti vereinbart werden. Diesbezüglich wird ausdrücklich auf den Art. 12 des NAKV verwiesen.

### **Protokollvermerk**

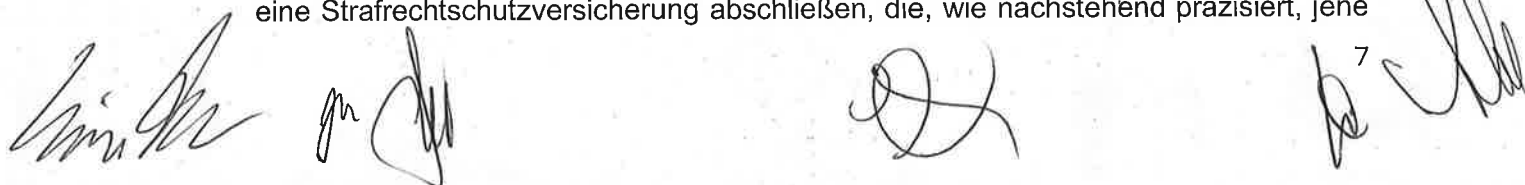
In Umsetzung des Art. 7 des LEGV für die Führungskräfte/dirigenti sowie des Art. 12 des NAKV wird ab 1. Jänner 2025 das Berufsalbum vom 07.12.2012 und das Berufsverzeichnis vom 17.11.2014 abgeschafft.

### **ART. 8 – VERSICHERUNGEN**

Den Führungskräften werden für die Laufzeit dieser Vereinbarung folgende Versicherungsabdeckungen mittels vom Arbeitgeber unterzeichneten und mit den Gewerkschaftsorganisationen vereinbarten Polizzen geboten:

#### **a) Strafrechtsschutzversicherung**

Der Arbeitgeber wird für Führungskräfte für die Dauer der Gültigkeit dieses Vertrages eine Strafrechtsschutzversicherung abschließen, die, wie nachstehend präzisiert, jene





Kosten abdeckt, die im Zusammenhang mit strafrechtlichen Anklagen wegen fahrlässiger Vergehen (reati colposi) oder aber wegen Übertretungen und Ordnungswidrigkeiten (contravvenzioni), einschließlich der Verstöße gegen Bestimmungen des Steuer- und Verwaltungsrechts, anfallen. Der Versicherungsschutz umfasst auch die Kosten im Zusammenhang mit vermeintlich vorsätzlichen Vergehen (reati dolosi), sofern die Führungskraft durch ein rechtskräftiges Urteil freigesprochen wird, sowie die Kosten für Widerspruch vor einem ordentlichen Gericht in erster Instanz gegen verhängte Verwaltungsgeldbußen. Die Versicherungsleistung in der Höhe von mindestens 50.000,00 € pro Schadensfall und unlimitiert pro Versicherungsjahr soll zu den generellen Bedingungen der entsprechenden Polizze die Kosten eines Rechtsanwaltes die Kosten eines von Amtswegen bestellten Gutachters/Sachverständigen die Gerichtskosten die Kosten für Nachforschungen über Personen, Eigentumsverhältnisse, über den Hergang und die Umstände eines Versicherungsfalles die Kosten für die Beweissuche zu Verteidigungszwecken die Kosten für das Verfassen von Anzeigen, Klagen und Anträgen an das Gericht umfassen.

**b) Berufshaftpflichtversicherung**

Für Führungskräfte werden für die Laufzeit dieses Vertrages Prämien für Berufshaftpflichtversicherungen bis zu einer Höhe von 200,00 € rückerstattet. Hierzu muss es sich um eine Haftpflichtversicherung handeln, welche der Führungskraft/dirigente Versicherungsschutz für den Fall gewährt, wenn diese wegen eines Vermögensschadens zu Lasten der Raiffeisenkasse außerhalb der Abwicklung von Kundentätigkeit aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen zu Schadenersatz verpflichtet ist (Ausdehnung der Versicherungsschäden bis zu 12 Monate vor Abschluss der Polizze). Die Versicherungsleistungen dürfen nicht durch eine seitens der Raiffeisenkassen bestehende Versicherungsabdeckung abgedeckt sein. Protokollvermerk: Die Fälle von Vermögensschäden (Fehlen oder Verluste von Wertbeträgen) infolge von strafbaren Handlungen, von Untreue und Vorsatz bleiben ausgeschlossen.

**c) D&O-Polizze**

Um den Versicherungsschutz laut Art. 9 des Kollektivvertrages vom 26.10.2004 zu vervollständigen, sind die Vertragsparteien grundsätzlich für den Abschluss von sog. D&O-Versicherungspolizzen (Director & Officer Liability), die Versicherungsschutz bieten, für den Fall, dass eine versicherte Person wegen einer bei der Ausübung der organschaftlichen Tätigkeit begangenen Pflichtverletzung aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen für einen Vermögensschaden vom Betrieb oder einem Dritten auf Schadenersatz in Anspruch genommen wird. Da auf RIPS-Ebene zurzeit die Diskussion über die Ausdehnung eines solchen Versicherungsschutzes auf Aufsichts- und Verwaltungsmandatare derzeit diskutiert wird, werden die Vertragsparteien die Versicherungsbedingungen vereinbaren, wobei bei gleichen Voraussetzungen den bewegungsnahen/eigenen Einrichtungen der Vorzug eingeräumt wird.

**d) Unfallversicherung**

Mit Wirksamkeit 01.01.2013 werden die Arbeitgeber die Absicherung laut gültigem Bezugsvertrag für Führungskräfte/dirigenti folgenden versicherten Summen anpassen:

- Todesfall: 2 Jahresgehälter
- bleibende Invalidität: 3 Jahresgehälter

Als Jahresgehalt wird zu diesem Zwecke das jeweils in den letzten 12 Monaten effektiv laut Gehaltsstreifen ausgewiesene und den Sozialbeiträgen unterworfenene Einkommen (beitragspflichtiges Einkommen – importo contributivo) inklusive Ergebnisprämie definiert. Die abzusichernden Positionen betreffen sowohl haupt- und nebenberufliche Tätigkeiten sowie auch außerberufliche Gefährdungen.

Die Vertragsklauseln der Versicherungspolizzen müssen folgende Leistungen beinhalten und allgemeinen Versicherungsstandards entsprechen:

- Bewertung der bleibenden Invalidität aufgrund der INAIL-Tabelle ab einem laut allgemeinen Versicherungsstandards entsprechenden Invaliditätsgrad (von derzeit mindestens 3%);
- Ausübung aller Sportarten mit Ausnahme der Flugsportarten (z.B. Gleitschirmfliegen und Drachenfliegen) sowie der Flugrisiken (Pilot und Besatzungsmitglied);
- als Begünstigte im Todesfall sieht der Versicherungsvertrag wie folgt vor: "I relativi familiari conviventi ed a carico, o in mancanza, i suoi eredi."

**e) Absicherung für krankheitsbedingte dauernde Invalidität**

Zusätzlich werden die Arbeitgeber eine Krankenversicherung für krankheitsbedingte dauernde Invalidität unter Beachtung der allgemein üblichen Vertragsklauseln und Invaliditätstabelle abschließen. Versichert sind unabhängig vom Zeitpunkt ihres Entstehens die binnen eines Jahres seit Vertragsbeendigung aufgetretenen Krankheiten. Die dabei zu berücksichtigende Versicherungssumme beträgt 250.000,00 € pro Führungskraft/dirigente.

**f) Ablebensversicherung**

Weiters werden die Arbeitgeber eine Ablebensversicherung (polizza vita temporanea caso morte) mit einer versicherten Summe von 250.000,00 € pro Führungskraft/dirigente abschließen. Neben den von einer Ablebensversicherung angegebenen Ausschlüssen bleibt weiters das Ableben infolge von „malattia cardiovascolari, cerebro-vascolari, tumorali e/o del fegato per le quali sia stato necessario il ricovero ospedaliero negli ultimi 5 anni“ ausgeschlossen.

**g) Wechselseitiger Krankenbeistand-Raiffeisen**

Führungskräfte/dirigenti, die sich freiwillig in den Wechselseitigen Krankenbeistand Raiffeisen (WKR) eintragen, haben Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber den diesbezüglichen Beitrag übernimmt. Leistungsabdeckung, Beiträge und sonstige Verpflichtungen für den Arbeitgeber entsprechen jenen des übrigen Personals.

Ab 1. Jänner 2025 werden die Führungskräfte/dirigenti anstelle des bisherigen zu ihren Lasten gehenden Beitrages an den WKR eine Zahlung zu ihren Lasten im Ausmaß von 0,13 Prozent ihres beitragspflichtigen Einkommens aus dem jeweiligen Vorjahr bis zum Erreichen folgender Höchstwerte leisten:

- Direktor/Direktorin 176,00 € im Jahr
- Führungskraft/dirigente 120,00 € im Jahr

Im ersten Jahr der Anstellung bzw. Beauftragung erfolgt die Berechnung auf die arbeitsvertraglich vereinbarte Jahresbruttoentlohnung.

Die Vertragsparteien werden dem WKR einvernehmlich vereinbarte zusätzliche Leistungen für die Führungskräfte/dirigenti vorschlagen.

**h) long term care**

Mit Wirksamkeit 01.01.2013 wird die Regelung über long term care, wie sie für die Mitarbeiter des RIPS-Verbundes im Landesergänzungsvertrag vom 07.12.2010 definiert ist, auch auf die Führungskräfte ausgedehnt.

**ART. 9 – GEHALTSTABELLEN**

Die Gehälter der Führungskräfte/dirigenti werden je nach Größenordnung der Raiffeisenkassen festgelegt, bei der sie beschäftigt sind. Zur Festlegung der Größenordnung

der einzelnen Raiffeisenkassen wird ab 1. Jänner 2025 als Kriterium das durchschnittliche Kundengeschäftsvolumen im Zeitraum 2021 bis 2023 herangezogen. Dabei werden die Daten aus der offiziellen vom Raiffeisenverband Südtirol erstellten Jahresstatistik der Südtiroler Raiffeisenkassen entnommen. Dieses Kriterium gilt für die Dauer der Gültigkeit des wirtschaftlichen Teils des vorliegenden Abkommens. Die Verhandlungen zur Erneuerung des ökonomischen Teils betreffen somit den Zeitraum ab 1. Jänner 2027, wobei die Festlegung der Größenordnung der einzelnen Raiffeisenkassen in der Folge in einem Beobachtungszeitraum von zwei Jahren stattfindet.

Die Raiffeisenkassen werden zum Zwecke der Festlegung der tabellarischen Gehälter ab 1. Jänner 2025 in vier verschiedene Größenklassen unterteilt, und zwar gemäß nachstehenden Bandbreiten:

- Klasse 1: Kundengeschäftsvolumen von mehr als 1.000.000.000 €
- Klasse 2: Kundengeschäftsvolumen von mehr als 600.000.000 bis 1.000.000.000 €
- Klasse 3: Kundengeschäftsvolumen von mehr als 250.000.000 bis 600.000.000 €
- Klasse 4: Kundengeschäftsvolumen von bis zu 250.000.000 €

Die ermittelten Klassen gelten bis zum 31. Dezember 2026.

Für diese Klassen werden ab 1. Jänner 2025 nachstehende Jahresbruttogehälter festgelegt:

| <b>Klasse</b> | <b>Direktor</b> | <b>Vizedirektor*</b> | <b>Führungskraft</b> |
|---------------|-----------------|----------------------|----------------------|
| 1             | 190.000 €**     | 134.500 €**          | 105.000 €            |
| 2             | 170.000 €**     | 120.500 €**          | 95.000 €             |
| 3             | 148.000 €**     | 105.100 €**          | //                   |
| 4             | 131.000 €**     | 93.200 € **          | //                   |

\* das tabellarische Gehalt der Vize-Geschäftsführer entspricht 70 Prozent des tabellarischen Jahresbruttogehalts des Geschäftsführers in der jeweiligen Klasse;

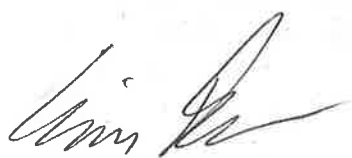
\*\* das angeführte Jahresbruttogehalt enthält einen Pauschalbetrag von 5.000 € für die Teilnahme an Sitzungen außerhalb der normalen Arbeitszeit. Dieses Entgelt wird somit ab Betrachtungszeitraum Jahr 2025 nicht mehr eigens ausbezahlt.

Etwaige Gehaltserhöhungen für die Führungskraft aufgrund obiger tabellarischer Gehälter, werden jeweils um 10% des jeweiligen Bruttojahresgehaltes jährlich angepasst, bis der Gegenwert der etwaigen Differenz zwischen derzeitigem Gehalt und neuem tabellarischen Gehalt gedeckt ist. Die Anpassung an die neuen tabellarischen Werte erfolgt innerhalb Februar 2025, mit Wirksamkeit ab 1. Jänner 2025.

Für Führungskräfte von Nicht-Raiffeisenkassen, welche keinen Direktionsauftrag innehaben, aber in den Definitionsbereich einer Führungskraft fallen, wird ein Jahresgehalt von 91.000 € brutto (Jahresgehalt ohne Dienstalter und Ergebnisprämie) vereinbart.

Für die Dienstaltersvorrückungen wird ab 1. Jänner 2025 ein Betrag von 1.600 € (brutto für jede anreifende oder bereits angereifte Dienstaltersvorrückung) vereinbart.

Die Höchstanzahl der Dienstaltersvorrückungen im Sinne des Art. 16 N.A.K.V. wird für alle Führungskräfte/dirigenti mit 8 festgelegt.



Die Differenz zwischen tabellarischem Gehalt (lt. N.A.K.V.) und obigen Werten wird als "Zulage ex Abkommen 17.12.2024" ausgewiesen. Hinsichtlich der tabellarischen Gehaltsstruktur wird auf das Kapitel III (trattamento economico) des gesamtstaatlichen Kollektivvertrags vom 30. November 2023 verwiesen.

### Protokollvermerk

Die obigen Werte gelten unbeschadet der Ergebnisprämien und Dienstalterszulagen. Anstelle der Außendienstzulage laut Art. 17 des Landeskollektivvertrags vom 7. Dezember 2012 bleibt die Abrechnung nach belegbaren Spesen (rimborso a piè di lista).

### ART. 10 – ERGEBNISPRÄMIE

- A) Mit Führungskräften/dirigenti können Ergebnisprämien vereinbart werden, die an das Erreichen betriebsbezogener Ziele gebunden sind. Sofern dies erfolgt, werden an Führungskräfte/dirigenti Ergebnisprämien ausbezahlt, welche analog den Kriterien des betrieblichen Produktivitätswertes laut Landeskollektivvertrags für die Mitarbeiter im RIPS-Verbund entsprechen, wobei als Basis die Prämie eines Mitarbeiters der Einstufung 4.2. (= Basis 100) herangezogen wird.

Die Führungskraft erhält entsprechend einen Wert mit dem Parameter 201,60. Die zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieser Vereinbarung gültigen individuellen besseren Vereinbarungen bleiben aufrecht.

Für Führungskräfte mit Direktionsauftrag (Geschäftsführer) werden ab dem 1. Jänner 2025, also mit der Ergebnisprämie 2025 (auszahlbar 2026), aufgrund der neuen Entlohnungskriterien in der Größenklasse, folgende Parameter zur Anwendung gebracht:

| <b>Klasse</b> | <b>Geschäftsführer</b> |
|---------------|------------------------|
| 1             | 315,00                 |
| 2             | 288,75                 |
| 3             | 246,75                 |
| 4             | 215,25                 |

- B) Auf individueller Basis können laut Art. 18 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrags zwischen Arbeitgeber und -nehmer auch andere Vereinbarungen auf individueller Basis getroffen werden, welche die oben genannten kollektivvertraglichen Ergebnisprämien ganz oder teilweise ersetzen. In jedem Fall sind diese Prämien gemäß den Richtlinien der jeweils von der Vollversammlung genehmigten Anreiz- und Vergütungsrichtlinie sowie den Vorgaben des Rundschreibens Nr. 285/2013 der Banca D'Italia und der weiteren aufsichtsrechtlichen Bestimmungen zu regeln.

**Protokollvermerk:** Die Vertragsparteien bestätigen, dass die Ergebnisprämie des Jahres 2024, zahlbar im Jahre 2025, nach Maßgabe und Kriterien des bis zum 31. Dezember 2024 gültigen Landesergänzungsvertrages erfolgt.

### ART. 11 – BEIHILFEN FÜR MITARBEITER MIT BEHINDERTEN KINDERN

Mit Wirksamkeit 01.01.2012 wird Führungskräften, die ein steuerlich zu Lasten lebendes, leistungsbehindertes Kind im Sinne des Gesetzes Nr. 104 vom 05.02.1992 zu betreuen haben,

eine außerordentliche Familienbeihilfe von 3.000,00 € brutto pro Jahr gewährt. Auf Anfrage der Führungskraft kann ihr unter Beachtung der im Art. 51, Punkt 2, Buchstabe h) der V.P.R. Nr. 917/86 definierten Grundsätze gegen Vorlage von effektiv zu ihren Lasten gebliebenen medizinischen Behandlungsspesen eine außerordentliche wirtschaftliche Unterstützung gewährt werden, wobei, sollte diese das Ausmaß von 3.000,00 € brutto überschreiten, die Familienbeihilfe laut Absatz 1 dieses Artikels nicht zur Anwendung kommt.

#### ART. 12 – STUDIENBEIHILFEN

Den Führungskräften/dirigenti sowie deren steuerlich zu Lasten lebenden Kindern oder gleichgestellten Personen wird jährlich eine Studienbeihilfe im folgendem Ausmaß gewährt:

- beim Besuch der staatlich anerkannten Mittelschule 120,00 €
- beim Besuch einer staatlich anerkannten Oberschule 160,00 €
- beim Besuch einer staatlich anerkannten Universität 350,00 €

Die oben genannten Summen werden um 65,00 € bzw. um 100,00 € angehoben, je nachdem, ob es sich um den Besuch der Mittelschule oder der Oberschule bzw. Universität handelt und unter der Voraussetzung, dass in der Wohnsitzgemeinde keine entsprechende Ausbildungsstätte vorhanden ist. Die Gewährung der Studienbeihilfe ist an den erfolgreichen Abschluss des Schuljahres bzw. beim Besuch einer Universität an das erfolgreiche Bestehen von wenigstens 3 Prüfungen im Studienjahr gebunden und wird bis maximal zum 26. Lebensjahr eines Kindes oder Gleichgestellten gewährt. An Führungskräfte ohne akademische Ausbildung, die während ihrer Dienstzeit einen akademischen Grad erreichen, wird eine einmalige Prämie im Ausmaß von 500,00 € gewährt.

#### ART. 13 – ERSATZ VON AUFWENDUNGEN

Die Führungskraft/dirigente hat Anspruch auf Ersatz von Aufwendungen, die infolge ihrer dienstlichen Tätigkeit entstanden sind. Die Führungskraft/dirigente hat ihre Aufwendungen unter Vorlage geeigneter Belege mittels der vorgesehenen Spesenabrechnung abzurechnen. Für etwaige nicht belegbare Spesen wird sie eine entsprechende Erklärung abgeben.

#### ART. 14 – BENUTZUNG DES EIGENEN FAHRZEUGES

Den Führungskräften wird, sofern sie im Auftrag ihres Arbeitgebers das eigene Fahrzeug für Dienstfahrten verwenden und dabei ohne grobe Fahrlässigkeit in einen Unfall verwickelt werden, der Schaden am eigenen Fahrzeug im Ausmaß von bis zu 85% vergütet. Der Selbstbehalt für die Führungskraft beträgt dabei mindestens 150,00 € und höchstens 2.800,00 €, wobei der anfallende Restbetrag vom Arbeitgeber entrichtet wird. Die Vergütung des Schadens erfolgt unter der Voraussetzung, dass dieser nicht durch irgendeine Versicherung abgedeckt ist und dass derselbe von einem Fachmann festgestellt wird. Bei Schäden, welche die angenommene Höhe von 4.500,00 € überschreiten, ist ein Protokoll der Sicherheitskräfte vorzuweisen. Ersatzweise können die einvernehmliche Schadensfeststellung („amichevole“) oder eine Erklärung der Versicherung vorgelegt werden, aus denen Unfallzeitpunkt und –hergang eindeutig hervorgehen.



#### ART. 17 - FREISTELLUNG FÜR GEWERKSCHAFTSTÄTIGKEIT

In Umsetzung des gewerkschaftlichen Abkommens vom 15.02.2006 und nachfolgender Bestätigungen und Anpassungen werden den dieses Abkommens direkt unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen Freistellungen im Sinne des Art. 30 des Gesetzes Nr. 300 vom 20.05.1970 für Tätigkeiten in Zusammenhang mit der Umsetzung des vorliegenden Vertrages eingeräumt. Für jede Führungskraft einer diesen Vertrag anwendenden Einrichtung werden 6,5 Stunden an bezahlten Freistellungen vorgesehen. Bis zum Erreichen der Anzahl von insgesamt 100 Führungskräften werden pro Führungskraft weitere 2 Stunden an bezahlter Freistellung gewährt. Die Freistellungen können von den Gewerkschaftsorganisationen im Verhältnis zu ihren eingeschriebenen Mitgliedern genutzt werden, indem sie die jeweiligen Stunden an den Raiffeisenverband Südtirol mitteilen. Im ersten Jahr der Anwendung wird allen betroffenen Gewerkschaftsorganisationen jeweils ein Plafonds von 400 Stunden, unabhängig von der Anzahl der Mitglieder, zur Verfügung gestellt. Die durch die Freistellungen anfallenden Kosten werden unter allen diesen Vertrag anwendenden Einrichtungen aufgrund der beschäftigten Führungskräfte aufgeteilt. Die vorliegende Regelung gilt für die Laufzeit dieses Vertrages und vorbehaltlich der Regelung der Materie auf gesamtstaatlicher Ebene.

#### ART. 18 – GÜLTIGKEIT UND DAUER

Der vorliegende Landesergänzungsvertrag ist wirksam für alle im Anwendungsbereich definierten Mitarbeiter und hat eine Gültigkeit bis zum 31. Dezember 2026 für den wirtschaftlichen Teil, sowie bis zum 31. Dezember 2028 für den normativen Teil und sofern nicht in einzelnen Klauseln oder Artikeln anders lautende Fälligkeiten angegeben sind.

Folgende Artikel der kollektivvertraglichen Vereinbarung auf Landesebene für die Führungskräfte (dirigenti) vom 7. Dezember 2012 werden ab 1. Jänner 2025 abgeschafft:

- Artikel 4 - Berufsalbum für Führungskräfte und angehende Führungskräfte
- Artikel 12 - Teilnahme an Sitzungen des Verwaltungs- und Aufsichtsrates
- Artikel 17 - Außendienst Regelung

