

Geschäftsordnung zur Zusammensetzung, Bestellung und Selbstbewertung des Verwaltungs- und Aufsichtsrates der Raiffeisenkasse Marling

Dokument	Geschäftsordnung zur Zusammensetzung, Bestellung und Selbstbewertung des Verwaltungs- und Aufsichtsrates der Raiffeisenkasse
Version	3.0 (Ergänzung um das Kapitel 5.2 Verantwortlicher für die Überwachung des Internal Audit)
Erstellt von	Raiffeisenverband Südtirol Gen. und Direktion und Risikomanagement der Raiffeisenkasse Marling Gen.
Geprüft von	Direktion und Risikomanagement der Raiffeisenkasse Marling Gen.
Genehmigt von	Verwaltungsrat der Raiffeisenkasse Marling Gen.
Genehmigt am	10.02.2026

Änderungshistorie des Dokuments

Version	Datum	Name	Änderungsgrund
2.0	18.03.2025	Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse	Anpassung an die normativen Vorgaben
1.0	11.01.2022	Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse	Anpassung an die normativen Vorgaben

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	4
1.1 Einleitende Worte	4
1.1.1 Begriffsbestimmung	4
1.1.2 Zusammensetzung des Verwaltungs- und Aufsichtsrates	4
1.1.3 Bestellung des Verwaltungs- und Aufsichtsrates	5
1.1.4 Periodische Selbstbewertung	5
1.2. Normative Referenzen	6
1.3 Proportionalitätsprinzip	7
2. Zielsetzung und Gegenstand der Geschäftsordnung	7
2.1. Zusammensetzung und Diversifizierung der Gesellschaftsorgane	7
2.2 Bestellung der Kollegialorgane	8
2.3 Periodische Selbstbewertung der Kollegialorgane	8
3. Zusammensetzung des Verwaltungs- und Aufsichtsrates	9
3.1. Allgemeines	9
3.2. Modalitäten der Umsetzung	10
4. Bestellung des Verwaltungs- und Aufsichtsrates	12
4.1 Kandidatur als Verwaltungs- oder Aufsichtsratsmitglied der Raiffeisenkasse	12
4.2 Bewertung der Eignung der Exponent*innen	12
4.3 Voraussetzungen der Exponent*innen	13
4.3.1. Professionalität/Berufserfahrung (Art. 4 RG Nr. 1/2000)	13
4.3.2. Kompetenz (Art. 4-ter RG Nr. 1/2000)	15
4.3.3 Unabhängigkeit (Art. 4-bis RG Nr. 1/2000)	15
4.3.4. Unabhängigkeit des Urteils (Art. 4-quater RG Nr. 1/2000)	16
4.3.5. Ehrbarkeit (Art. 6 RG Nr. 1/2000)	17
4.3.6. Korrektheit (Art. 7 und 8 RG Nr. 1/2000)	17
4.3.7 Angemessener Zeitaufwand (Art. 4-quinquies RG Nr. 1/2000)	18
4.4 Protokollierung der Bewertung	19
4.5 Amtsverlust der Exponent*innen	19
5. Verwaltungsrät*innen mit besonderen Aufgaben oder Befugnissen	20
5.1. Der/die „Antigeldwäscheverwalter*in“	20
5.2 Verantwortlicher für die Überwachung des Internal Audit	21
6. Selbstbewertung der Gesellschaftsorgane	22
6.1. Allgemeines (Normen, Fristen und Inhalte)	22
6.2. Modalitäten der Umsetzung	23
6.3 Phasen des Prozesses der Selbstbewertung	24

Phase I. Erhebung	24
Phase II. Auswertung.....	24
Phase III. Ergebnisse.....	24
Phase IV. Diskussion	24
Phase V. Prüfung Umsetzung.....	26

1. Einleitung

1.1 Einleitende Worte

1.1.1 Begriffsbestimmung

Im Sinne dieser Geschäftsordnung werden folgende Begriffsbestimmungen festgelegt:

- **Verwaltungsrat:** zuständiges Organ für die Strategieformulierung und für die Geschäftsführung gemäß den aufsichtsrechtlichen Vorgaben;
- **Aufsichtsrat:** Kontrollorgan gemäß den aufsichtsrechtlichen Vorgaben;
- **Exponent*innen:** Mitglieder des Verwaltungsrates, Mitglieder des Aufsichtsrates, Direktor*innen.

1.1.2 Zusammensetzung des Verwaltungs- und Aufsichtsrates

Im Sinne einer Weiterentwicklung der Raiffeisenkasse ist unsere Bank bestrebt, den derzeit stattfindenden kulturellen und gesellschaftlichen Wandel mitzutragen und aktiv mitzugestalten. Die normativen Bestimmungen gemäß RG Nr. 1/2000 und aufsichtsrechtlichen Vorgaben laut Rundschreiben der Banca d'Italia Nr. 285/2013 sind jedenfalls umzusetzen.

Unabhängig von normativen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben sieht die Raiffeisenkasse die Diversifizierung der Zusammensetzung der eigenen Gesellschaftsorgane primär auch als Chance zukünftig als starke, lokal verwurzelte und die örtliche Bevölkerung, Betriebe, sowie Körperschaften jeglicher Art repräsentierende Genossenschaftsbank zu agieren.

Die Raiffeisenkasse erachtet es als grundlegend so weit wie möglich die territoriale Realität auszudrücken, die sie trägt. Entsprechend soll sich dies auch in der Zusammensetzung der Organe der Bank widerspiegeln. Als Genossenschaftsbank fühlt sich unsere Bank den demokratischen und solidarischen Prinzipien verpflichtet, die auch den Grundstein des Genossenschaftswesens bilden. Auch in diesem Sinne ist die Raiffeisenkasse bestrebt, einen angemessenen und ausgewogenen Diversifizierungsgrad in der Zusammensetzung ihres Verwaltungs- und Aufsichtsrates, hinsichtlich Geschlechtes, Alter, Ausbildung und professioneller Qualifikationen sowie Fähigkeiten ihrer Exponent*innen und territoriale Herkunft zu erreichen. In der Tat ist die Bank der Ansicht, dass die angestrebte Diversifizierung der Gesellschaftsorgane einen wesentlichen Bestandteil für ein gut funktionierendes lokales Kreditinstitut darstellt. Dies vor allem in einer Zeit in der die fortschreitende Globalisierung und die Veränderung der Gesellschaftsstrukturen sowie die damit zusammenhängenden Änderungen des örtlichen Gesellschafts- und Wirtschaftslebens zunehmend ersichtlich und schlagend werden. Die Raiffeisenkasse verurteilt hingegen jede

Form von Diskriminierung und Ungleichbehandlung und fördert Werte wie z.B. Chancengleichheit der Geschlechter und Inklusion.

Seit jeher wächst und ändert die Raiffeisenkasse als lokale Genossenschaftsbank ihr Gesicht und ihre Leistungen im Einklang mit den gesellschaftlichen und lokalen Veränderungen. Die Vielfalt der Mitglieder und Kunden spiegelt sich in der Vielfalt der Leistungen und Angebote der Raiffeisenkasse wider. Die Bank ist es gewohnt auf die konkreten lokalen Hintergründe, Notwendigkeiten und Rahmenbedingungen einzugehen und ihr Portefeuille entsprechend anzupassen. Auf diese Mannigfaltigkeit soll auch unter Berücksichtigung der normativen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben entsprechendes Augenmerk bei der Zusammensetzung des Verwaltungs- und Aufsichtsrates gelegt werden. Folglich ist es zukünftig umso wichtiger bei der Zusammensetzung der Kollegialorgane der Raiffeisenkasse für eine ausgewogene Diversität bezogen auf das Geschlecht, das Alter und die berufliche und akademische Ausbildung u.a. zu sorgen und somit Innovation und Wachstum der Bank sowie die Erneuerung im Sinne des bankinternen Engagements zu fördern.

1.1.3 Bestellung des Verwaltungs- und Aufsichtsrates

Die europäischen und italienischen Aufsichtsweisungen sehen in den Voraussetzungen der Bankexponent*innen eine Grundvoraussetzung für das gute Funktionieren der Organe Verwaltungs- und Aufsichtsrat und letztendlich für die gute Führung der Bank. Demzufolge stellen die Bestellung und die Bewertung des Verwaltungs- und Aufsichtsrates bzw. ihrer Mitglieder einen wesentlichen Prozess dar um die Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben, sowie eine gute Unternehmensführung sicherstellen zu können. Die Vertretung der Mitgliederbasis in den Kollegialorganen der Raiffeisenkasse – insbesondere im Verwaltungsrat als Leitungsorgan der Bank – ist dabei ein wesentlicher Grundsatz und Leitgedanke des genossenschaftlichen Denkens.

1.1.4 Periodische Selbstbewertung

Der von den normativen und aufsichtsrechtlichen Bestimmungen vorgeschriebene periodisch durchzuführende Prozess der Selbstbewertung seitens des Verwaltungsrates, des Aufsichtsrates und der Geschäftsleitung zielt darauf ab, sicherzustellen, dass der Verwaltungs- und Aufsichtsrat der Bank korrekt und wirksam funktionieren und angemessen zusammengesetzt sind – sowohl was qualitative als auch quantitative Kriterien betrifft. Auch soll die Einhaltung der entsprechenden Vorgaben zur Corporate Governance und die Erreichung der gesetzten Ziele verfolgt werden, sowie etwaige Schwachstellen eruiert

werden, um entsprechende Korrekturmaßnahmen zu setzen. Gleichzeitig sollen durch die Selbstbewertung die Zusammenarbeit und das Vertrauen zwischen den Mitgliedern des jeweiligen Kollegialorgans gestärkt und eine aktive Mitarbeit aller Komponenten gefördert und forciert werden.

Grundsätzlich gilt, dass die internen Prozesse, Programme und Maßnahmen jedenfalls darauf ausgerichtet sein müssen, die Einhaltung der normativen, aufsichtsrechtlichen und bankinternen Vorgaben unter Berücksichtigung des Proportionalitätsprinzips zu gewährleisten und die in gegenständlicher Geschäftsordnung festgehaltenen Zielsetzungen zu verfolgen und zu erreichen.

Die Raiffeisenkasse wertet die strukturellen und organisatorischen Maßnahmen zur Einhaltung der Bestimmungen zur Zusammensetzung ihres Verwaltungs- und Aufsichtsrates und über die Selbstbewertung derselben als Investitionen in Innovation, Erneuerung und in ihren guten Ruf.

1.2. Normative Referenzen

Die italienische Bankenaufsichtsbehörde Banca d'Italia regelt über das Rundschreiben Nr. 285/2013 u.a. auch die Vorgaben zur Corporate Governance der Kreditinstitute (Disposizioni di vigilanza per le banche - Titel IV, Kapitel 1 des Rundschreibens Nr. 285/2013). Im Zusammenhang mit einer **qualitativ und quantitativ angemessenen Zusammensetzung der Organe** sowie der Berücksichtigung einer angemessenen Diversität derselben (z.B. hinsichtlich Geschlecht, Alter, akademischer und beruflicher Qualifikation sowie fachlichen Kompetenzen und persönlichen Fähigkeiten) besteht seit 2021 die Verpflichtung entsprechende Regelwerke innerhalb der Bank vorzusehen. Gleichzeitig sehen die genannten aufsichtsrechtlichen Vorgaben nach wie vor auch eine **periodische Selbstbewertung des Verwaltungs- und Aufsichtsrates hinsichtlich der genannten Kriterien und Vorgaben** vor.

Gleiches sieht auch das RG Nr. 1 vom 14.01.2000 in der mit RG Nr. 5 vom 27.07.2021 überarbeiteten Fassung hinsichtlich der Rahmenbedingungen bzgl. der Voraussetzungen der Exponenten und der Zusammensetzung der Organe der Raiffeisenkasse vor. Diese normative Vorgabe ist in jedem Fall von unserer Raiffeisenkasse zu beachten und stellt somit primäre Quelle der Verpflichtung für die Bank dar, da in der Zusammensetzung der Organe jedenfalls die entsprechenden qualitativen und quantitativen Normvorgaben zu beachten sind.

Grundsätzlich spiegeln die obgenannten Bestimmungen die europäischen Vorgaben gemäß wider.

1.3 Proportionalitätsprinzip

Ein weiterer wichtiger Grundsatz, den die Raiffeisenkasse als lokale Genossenschaftsbank bei der Umsetzung der Vorgaben zur Zusammensetzung, Bestellung und Selbstbewertung des Verwaltungs- und Aufsichtsrats berücksichtigen will und muss, ist das sog. Proportionalitätsprinzip.

Das Proportionalitätsprinzip kommt zur Anwendung, da die Raiffeisenkasse als weniger bedeutendes Finanzinstitut (LSI) einzustufen ist, als „kleines und nicht komplexes“ Institut gilt, da die Summe ihrer Aktiva unter 5 Milliarden Euro liegt und aufgrund des Geschäftsmodells ein geringes Risikoprofil aufweist.

Auch wird die Raiffeisenkasse im Sinne des genossenschaftlichen Prinzips in der Ausübung ihrer Banktätigkeit von weiteren Raiffeisenorganisationen (Raiffeisen IPS-Verbund und den Zentralstrukturen) unterstützt.

2. Zielsetzung und Gegenstand der Geschäftsordnung

Das gegenständliche Dokument stellt die Geschäftsordnung hinsichtlich der Zusammensetzung, Bestellung und Selbstbewertung des Verwaltungs- und Aufsichtsrates dar, an welche sich die Raiffeisenkasse bei der Planung und Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen und Aktivitäten orientieren muss.

Die angemessene Zusammensetzung der Kollegialorgane sowie deren Funktionieren wird in der Praxis anhand spezifischer Themenbereiche gemessen. Von besonderer Bedeutung sind diesbezüglich die Themenbereiche aus der umsichtigen Bankführung (z.B. Festlegung strategischer Leitlinien, Betriebsführung, geplante und erreichte Performance, RAF, ICAAP, Bewertung der Tätigkeit, Systeme zur Risikobewertung, organisatorischer Aufbau, Übertragung von Befugnissen, Handhabung von Interessenskonflikten, internes Kontrollsystem, Leitlinie Auslagerungen, Finanzinformationen und Systeme der buchhalterischen Erfassung, Informationsflüsse innerhalb der Organe und mit den betrieblichen Strukturen, Vergütungsrichtlinien, Risiken im Zusammenhang mit Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, welchen die Raiffeisenkasse ausgesetzt ist).

2.1. Zusammensetzung und Diversifizierung der Gesellschaftsorgane

Die Zielsetzung und der Gegenstand dieser Geschäftsordnung besteht in der Definition von Rahmenbedingungen, Modalitäten und Mitteln anhand welcher die Raiffeisenkasse ihre

Kollegialorgane – sprich Verwaltungs- und Aufsichtsrat - bzw. deren Zusammensetzung gemäß den Grundsätzen einer qualitativ und quantitativ ausgewogenen Politik, sowie gemäß den Prinzipien Diversität und Proportionalität ausgerichtet. Durch eine angemessene Zusammensetzung und Diversifizierung soll der Dialog und Austausch in den Kollegialorganen gefördert, mehrere Ansätze und Blickwinkel in der Entscheidungsfindung ermöglicht und verschiedene Interessen, Werte und jedenfalls eine solide Zusammenarbeit der Organe begünstigt werden.

Die quantitative und qualitative Zusammensetzung des Verwaltungs- und Aufsichtsrates, die anzahlmäßige Größe derselben, der Grad der professionellen Diversität und Kompetenz der Mitglieder der Kollegialorgane, die Ausgewogenheit sowie die Diversität in der Zusammensetzung in Bezug auf das Geschlecht, das Alter, die berufliche und schulische/akademische Ausbildung, sowie im Hinblick auf die Fähigkeiten der Exponent*innen und der geografischen Herkunft derselben sind zu gewährleisten.

Grundsätzlich soll die Zusammensetzung der Kollegialorgane unter Einhaltung der einschlägigen normativen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben die Zusammensetzung der Mitglieder und die gesellschaftliche Struktur des Einzugsgebietes widerspiegeln.

2.2 Bestellung der Kollegialorgane

Um die genannten Ziele der Diversifizierung und der umsichtigen Unternehmensführung gewährleisten zu können, ist eine angemessene Bestellung und Bewertung der Bankexponent*innen von wesentlicher Bedeutung. Um sicherstellen zu können, dass die Kandidat*innen und die gewählten Exponent*innen die für die Ausübung des Amtes notwendigen Voraussetzungen erfüllen, werden einige wesentliche Grundsätze des Bewertungsprozesses in dieser Geschäftsordnung geregelt. Dabei soll einerseits ein angemessener Informationsfluss zwischen den Exponent*innen und der Raiffeisenkasse bzw. ihrer Kollegialorgane sichergestellt werden. Andererseits werden einige Grundsätze im Hinblick auf die Bewertung der einzelnen Voraussetzungen festgelegt.

2.3 Periodische Selbstbewertung der Kollegialorgane

Die gegenständliche Geschäftsordnung regelt u.a. auch Methoden und Instrumente, mit denen die Phasen der Selbstbewertung gestaltet werden, um eine tiefgehende Analyse unter Berücksichtigung der Größe und Komplexität der Bank gemäß den Grundprinzipien der Proportionalität zu gewährleisten. Insbesondere verfolgt das vorliegende Dokument das Ziel:

- die Raiffeisenkasse in die Lage zu versetzen, die geltenden rechtlichen und aufsichtsrechtlichen Bestimmungen korrekt anzuwenden;

- die Sensibilität hinsichtlich der Diversität der Zusammensetzung der Organe und der Selbstbewertung zu erhöhen, auch um die entsprechenden Risiken (Betriebs- und Reputationsrisiken) zu verringern;
- ein angemessenes Niveau an Diversität und Professionalität der Verwaltungsräte zu erreichen und eventuelle Lücken wie z.B. in der spezifischen Vorbereitung, durch entsprechende Nutzung von Bildungsangeboten im bank- und finanzspezifischen Bereich auszugleichen;

Hinsichtlich des Funktionierens des Verwaltungs- und Aufsichtsrates umfasst der Prozess der Selbstbewertung (siehe Kapitel 6) die Abwicklung von Sitzungen (z.B. bzgl. Periodizität, Dauer, Grad und Art der Teilnahme), die dem Amt zu widmender Zeit, das Vertrauensverhältnis, die Zusammenarbeit und das Zusammenwirken der Exponent*innen, das Bewusstsein des bekleideten Amtes und die Qualität der Diskussionen untereinander. Auch die Kompetenzen und Fähigkeiten der Exponent*innen sowie deren Hintergrund und Vorbereitung sowie die qualitative und quantitative Zusammensetzung werden hierbei bewertet.

3. Zusammensetzung des Verwaltungs- und Aufsichtsrates

3.1. Allgemeines

Der Titel IV, Kapitel 1 des Rundschreibens der Banca d'Italia Nr. 285/2013 sieht vor, dass die Banken jedenfalls besonderes Augenmerk auf die Größe der Kollegialorgane, insbesondere der Gesamtanzahl der Exponent*innen, legen sollen und deren Anzahl ist auf die konkret ausgeübte Tätigkeit, die Größe und Komplexität der Bank auszurichten.

Gleichzeitig schreibt die Aufsichtsbehörde auch vor, dass die Kollegialorgane einer Bank eine effektive Diversität im Zusammenhang mit dem Alter, dem Geschlecht, der beruflichen und schulischen/akademischen Ausbildung und den Erfahrungen aufweisen müssen. Zu beachten sind jedenfalls und unbedingt die normativen Vorgaben hinsichtlich der Professionalität, der Kompetenz, der Unabhängigkeit, der Korrektheit, der Ehrbarkeit und des Zeitaufwandes der Exponenten der Genossenschaftsbanken gem. Artikel 4, 4-bis, 4-ter, 4-quater, 4-quinquies, 6, 7 und 8 RG Nr. 1/2000.

Im Konkreten sieht genanntes Regionalgesetz vor, dass im Verwaltungs- und Aufsichtsrat einer Bank eine Mindestvertretung des weniger repräsentierten Geschlechts vertreten sein muss. So müssen mindestens 1 Mitglied des Verwaltungs- und Aufsichtsrates mit bis zu fünf Mitgliedern oder mindestens 2 Mitglieder eines Verwaltungsrates mit bis zu 7 Mitgliedern

oder mindestens 3 Mitglieder eines Verwaltungsrates mit mehr als 7 Mitgliedern, dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören.

Gleichzeitig ist es laut Rundschreiben der Banca d'Italia Nr. 285/2013 bewährte Praxis, dass in allen weiteren Ausschüssen und Gremien der Bank mindestens ein Mitglied dem weniger repräsentierten Geschlecht angehört und die Funktionen des Obmanns/der Obfrau, des/der Aufsichtsratspräsident*in und/oder des/der Direktor*in nicht durch Personen desselben Geschlechts ausgeübt werden.

Entsprechend ist es sinnvoll und zielführend, dass die Bank in einer Analyse die eigene qualitative und quantitative Zusammensetzung der Organe erstellt, um hernach die nötigen Maßnahmen und Schritte für eine Diversifizierung der Organe in die Wege zu leiten. Dies erfolgt u.a. über den Prozess der Selbstbewertung.

3.2. Modalitäten der Umsetzung

Zwecks Umsetzung der obgenannten Rahmenbedingungen stimmt sich die Raiffeisenkasse periodisch mit dem Fach- und Dachverband der Raiffeisenkassen, dem Raiffeisenverband Südtirol, ab. Gerade in Zusammenhang mit der Förderung einer diversifizierten Vertretung der Geschlechter scheint eine übergreifende Kooperation sinnvoll, weshalb z.B. innerhalb des Raiffeisenverbandes der Arbeitskreis „Frauen in der Führung von Genossenschaften“ ins Leben gerufen wurde. Dieser organisiert Veranstaltungen und Events zu interessanten Themen und bietet somit Platz für Austausch und Netzwerk. Die Bank beabsichtigt, die von genanntem Arbeitskreis vorgeschlagenen Maßnahmen und Umsetzungsschritte detailliert zu evaluieren und ggf., angepasst auf die eigene Realität, in die Umsetzung zu bringen, um das weibliche und derzeit weniger repräsentierte Geschlecht zu unterstützen.

Gleichzeitig organisiert die Raiffeisenkasse spezifische Veranstaltungen, Treffen und Events, die dediziert das weniger repräsentierte Geschlecht bzw. Personen aus weniger repräsentierten Altersgruppen und/oder mit unterschiedlicher beruflicher und akademischer Ausbildung ansprechen und über die Tätigkeiten einer lokalen Genossenschaftsbank informieren sollen (z.B. „Schnupper-Vorstellungen“, Infoabende für Neumitglieder). Ziel soll es sein, dadurch ein größeres Interesse unter den Mitgliedern / potentiellen Mitgliedern oder Dritten für die Kollegialorgane der Raiffeisenkasse zu wecken und Personen aus diversifizierten Gruppen (in Bezug auf Alter, Geschlecht, berufliche/fachliche Qualifikationen) für eine Kandidatur zur Wahl als Verwaltungs- und Aufsichtsratsmitglied der Raiffeisenkasse zu gewinnen.

Weiters bemüht sich der Verwaltungsrat der Raiffeisenkasse im Vorfeld und im Zuge der Erstellung der Kandidatenliste bestimmte Kriterien und Voraussetzungen zu berücksichtigen und diese Liste als Vorschlag für die Wahlen zu unterbreiten.

Diese Art der Auskunft erfolgt u.a. auch über konkrete, persönliche Information und direkte Ansprache potentieller Kandidat*innen seitens der Bank bzw. ihrer Vertreter. Auch gezieltes und spezifisches Sponsoring oder finanzielle Unterstützung von lokalen Initiativen, welche von/für die genannten Gruppen veranstaltet werden, können hierzu sinnvoll und zweckdienlich (z.B. Ausbildungskurse für Frauen in bestimmten Branchen, für jüngere Menschen oder auch Anreize für Akademiker*innen).

Die Raiffeisenkasse kann dabei auch über den eigenen Dach- und Fachverband, die entsprechenden Kontakte zu anderen Dach- und Fachverbänden, Organisationen, Zusammenschlüsse u.a. herstellen, um vermehrt das unterrepräsentierte Geschlecht, die weniger repräsentierten Altersgruppen und beruflichen und akademischen Qualifizierungen anzusprechen und für die Ziele der Bank zu gewinnen.

Die konkrete Idealzusammensetzung legt jedes Kollegialorgan (Verwaltungsrat und Aufsichtsrat) getrennt für sich mit eigenem Beschluss fest. Dabei beschäftigt sich das jeweilige Kollegialorgan im Hinblick auf eine anstehende Änderung bzw. Neubesetzung des Organs mit der Idealzusammensetzung und passt diese ggf. an neue Bedürfnisse oder rechtliche Vorschriften an. Die Neuwahl bzw. Neubesetzung der Organe wird durchgeführt, wobei die Idealzusammensetzung den Mitgliedern vor der Wahl zur Kenntnis gebracht wird. Innerhalb von 30 Tagen nach erfolgter Wahl wird ein Soll-Ist-Vergleich zwischen der effektiven Zusammensetzung des Verwaltungs- und Aufsichtsrates nach erfolgter Wahl und zwischen der vorab definierten Idealzusammensetzung vorgenommen. Jedes Organ überprüft die Erreichung der festgelegten Idealzusammensetzung und ergreift – falls Mängel in seiner Zusammensetzung festgestellt werden – geeignete Maßnahmen, um diese zu beheben, indem es zum Beispiel die Aufgaben und Funktionen seiner Mitglieder ändert oder geeignete Weiterbildungsprogramme festlegt und umsetzt. Sollten die Maßnahmen jedoch unzureichend sein, um die Abweichungen von der Idealzusammensetzung des Verwaltungs- oder Aufsichtsrats zu beseitigen, ist dieser Umstand den Mitgliedern im Vorfeld der auf die Neuwahl folgenden Vollversammlung zur Kenntnis zu bringen, damit diese in die Lage versetzt wird ev. Abhilfemaßnahmen zu bestimmen. Hierfür richtet der Verwaltungsrat Empfehlungen zur Behebung der Abweichungen von der Idealzusammensetzung an die Vollversammlung, die dann darüber abzustimmen hat.

Die Ergebnisse der Überprüfung werden auch den Mitgliedern vor der auf die Neuwahl folgenden Vollversammlung mitgeteilt.

4. Bestellung des Verwaltungs- und Aufsichtsrates

4.1 Kandidatur als Verwaltungs- oder Aufsichtsratsmitglied der Raiffeisenkasse

Gemäß der geltenden Wahlordnung der Raiffeisenkassen hat jede natürliche Person, welche die entsprechenden vom Gesetz, vom Statut, sowie von der Wahlordnung vorgesehenen Voraussetzungen besitzt, das Recht für das Amt eines Verwaltungsratsmitglieds oder eines Aufsichtsratsmitglieds zu kandidieren. Die Kandidaturen werden nach den in der geltenden Wahlordnung geregelten Modalitäten und Fristen eingereicht und bewertet. Die Wahlordnung legt dementsprechend fest, welche Unterlagen, Dokumente oder sonstige Informationen der Raiffeisenkasse für eine Kandidatur eingereicht werden müssen. Der/die unabhängigen Verwalter geben im Anschluss eine Bewertung im Hinblick auf die eingereichten Kandidaturen und deren Eignung ab. Der Verwaltungsrat erstellt daraufhin aufgrund der Stellungnahme des/der unabhängigen Verwalter/s die Liste mit den geeigneten Kandidat*innen gemäß geltender Wahlordnung.

4.2 Bewertung der Eignung der Exponent*innen

Die Bewertung der Eignung der Mitglieder des Verwaltungs- und Aufsichtsrates ist innerhalb von 30 Tagen nach erfolgter Wahl, bzw. im Falle einer Kooptierung oder Bestellung außerhalb der Zuständigkeit der Vollversammlung (z.B. Direktor*in) möglichst innerhalb von 90 Tagen vor Amtsantritt, durchzuführen.

Der Verwaltungsrat bewertet die Eignung der Mitglieder des Verwaltungsrates sowie jene des/der Direktor*in, sowie die Eignung der Verantwortlichen der wichtigsten Unternehmensfunktionen.

Der Aufsichtsrat bewertet die Eignung der Mitglieder des Aufsichtsrates.

Die Bewertung der Eignung der Exponent*innen umfasst unter anderem folgende im RG Nr. 1/2000 aufgelistete Kriterien:

1. **Professionalität/Berufserfahrung (Art. 4 RG Nr. 1/2000);**
2. **Kompetenz (Art. 4-ter RG Nr. 1/2000);**
3. **Unabhängigkeit (Art. 4-bis RG Nr. 1/2000);**
4. **Unabhängigkeit des Urteils (Art. 4-quater RG Nr. 1/2000);**
5. **Ehrbarkeit (Art. 6 RG Nr. 1/2000);**
6. **Korrektheit (Art. 7 und 8 RG Nr. 1/2000).**

Für die Bewertung der Eignung des Exponenten kann das zuständige Organ verschiedene Modalitäten wählen, welche dazu geeignet sind, das konkrete Vorhandensein der

geforderten Voraussetzungen zu prüfen (z.B. Fragebogen, Interviews, Einholen von Dokumenten und Zertifikaten, etc.). Um eine möglichst lückendeckende Erhebung der relevanten Informationen zu erreichen, werden die Informationen bei den Exponent*innen über standardisierte und detaillierte Ersatzerklärungen eingeholt. Zusätzlich zu genannter Ersatzerklärung werden vom zuständigen Organ bei Bedarf auch weitere Unterlagen wie Lebenslauf, Strafregistrauszüge, Zertifikate oder Diplome eingeholt. Eine zusätzliche Dokumentation oder entsprechende Nachweise sind jedenfalls immer dann einzuholen, falls widersprüchliche oder unvollständige Erklärungen von Seiten der Exponenten abgegeben werden, oder das zuständige Organ dies für eine fundierte Bewertung für notwendig erachtet.

Der Empfänger der Ersatzerklärungen ist die Raiffeisenkasse selbst, weshalb die Unterschrift durch einen Notar, einen Gemeindesekretär oder einen vom Bürgermeister beauftragten Angestellten Art. 21 Abs. 2 D.P.R. Nr. 445/2000 zu beglaubigen ist.

4.3 Voraussetzungen der Exponent*innen

Die genauen Voraussetzungen hinsichtlich der Eignung der Exponenten sind im RG Nr. 1/2000 in geltender Fassung geregelt.

Auf folgende Aspekte wird bei der Bewertung der Eignung im Hinblick auf die einzelnen Voraussetzungen besonders geachtet:

4.3.1. Professionalität/Berufserfahrung (Art. 4 RG Nr. 1/2000)

Für die Erfüllung des Kriteriums der Professionalität wird nur die in den zwanzig Jahren vor dem Amtsantritt erworbene Erfahrung berücksichtigt. Die gleichzeitig in mehreren Funktionen erworbenen Erfahrungen werden nur im Hinblick auf den Zeitraum berechnet, in dem diese ausgeübt wurden, sie werden jedoch nicht kumuliert.

Die Angaben des/der Exponent*in zur Berufserfahrung und zu den ausgeübten Tätigkeiten sollte möglichst detailliert sein und jedenfalls alle für die Tätigkeit als Bankexponent*in relevanten Informationen enthalten. Dabei sollten insbesondere folgende Informationen mitgeteilt werden:

- Angaben zu den Aufgaben, die der Exponent*in im Rahmen der jeweiligen Berufserfahrung konkret wahrgenommen hat, zu etwaigen Führungs-/Verantwortungs-/Koordinierungsfunktionen und zum Unternehmen/Berufsumfeld, in dem er tätig war;
- den tatsächlichen Zeitraum der jeweiligen Erfahrung/Tätigkeit;

- die besonderen Kompetenzen, die der/die Exponent*in durch Ausübung der beruflichen Tätigkeit erworben hat;
- weiterführende Angaben zum Unternehmen, in dem die Berufserfahrung erworben wurde, falls dies relevant ist.

Mitglieder Verwaltungsrat

Mindestens die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungsrates müssen eine mindestens einjährige Berufserfahrung in den unter Art. 4 Abs. 1 RG Nr. 1/2000 aufgelisteten Tätigkeiten vorweisen. Nicht mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungsrates können alternativ auch eine mindestens einjährige Berufserfahrung in den unter Art. 4 Abs. 3 RG Nr. 1/2000 aufgelisteten Bereichen vorweisen.

Der Obmann/die Obfrau des Verwaltungsrates muss eine mindestens dreijährige Tätigkeit in den Bereichen gemäß Art. 4 Abs. 1 RG Nr. 1/2000 vorweisen.

Die unter Art. 4 Abs. 3 Buchstabe c) aufgelistete Voraussetzung ist mit der positiven Absolvierung eines entsprechenden Schulungsprogramms zu ergänzen, welches innerhalb des Jahres nach der Ernennung abgeschlossen werden muss, ansonsten verliert der/die Exponent*in sein/ihr Amt. Die Ausbildung wird vom Raiffeisenverband in Zusammenarbeit mit Universitäten organisiert.

Mitglieder Aufsichtsrat

Mindestens ein effektives Mitglied des Aufsichtsrates und ein Ersatzmitglied müssen ins entsprechende Verzeichnis eingetragene Abschlussprüfer sein und mindestens drei Jahre Abschlussprüfungen durchgeführt haben.

Die anderen Mitglieder müssen eine dreijährige Berufserfahrung in den für die Verwaltungsratsmitglieder vorgesehenen Tätigkeiten vorweisen können oder drei Jahre lang die Tätigkeiten eines Abschlussprüfers ausgeübt haben. Auch für die Aufsichtsräte gilt es das Schulungsprogramm zu absolvieren, wenn sie die genannte Voraussetzung gemäß Art. 4 Abs. 3 Buchstabe c) vorweisen.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrates muss eine mindestens vierjährige Berufserfahrung in einem der genannten Bereiche vorweisen.

Direktor*innen und Personen die eine gleichwertige Funktion ausüben

Der/die Direktor*in muss eine dreijährige spezifische Berufserfahrung im Kredit-, Finanz-, Wertpapier- oder Versicherungsbereich vorweisen.

Diese Berufserfahrung muss durch die Ausübung von Verwaltungs- oder Kontrolltätigkeiten oder von genossenschaftlicher Revision oder von Leitungs- oder Führungsaufgaben im

Kredit-, Finanz-, Wertpapier- oder Versicherungssektor oder bei börsennotierten Gesellschaften oder bei Gesellschaften von mindestens vergleichbarer Größe und Komplexität erworben worden sein.

4.3.2. Kompetenz (Art. 4-ter RG Nr. 1/2000)

Die Mitglieder des Verwaltungsrates, des Aufsichtsrates und der/die Direktor*in müssen das Kriterium der Kompetenz erfüllen. Um die Kompetenz der Exponent*innen zu bewerten, werden vom zuständigen Organ beispielsweise die konkreten theoretischen Kenntnisse und praktischen Erfahrungen in bestimmten Bereichen wie Finanzmärkte, Regelungen im Finanz- und Bankensektor, in der Unternehmensführung etc. bewertet.

Von der Bewertung dieses Kompetenzkriteriums kann allerdings abgesehen werden, wenn der/die Exponent*in in einer Genossenschaftsbank die Voraussetzungen der Professionalität laut Art. 4 in den letzten zehn Jahren vor dem Amtsantritt erworben hat.

4.3.3 Unabhängigkeit (Art. 4-bis RG Nr. 1/2000)

Mindestens ein Viertel¹ der Mitglieder des Verwaltungsrates und alle Mitglieder des Aufsichtsrates müssen die Voraussetzungen der Unabhängigkeit erfüllen, wie sie von den geltenden Bestimmungen vorgesehen werden. Unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrates dürfen keine geschäftsführenden Aufgaben (*compiti esecutivi*) wahrnehmen, tun sie dies doch verlieren sie den „Status“ als unabhängige Verwalter.

Durch die unabhängigen Verwalter soll gewährleistet werden, dass die Geschäftsführungsfunktion der Raiffeisenkasse (Verwaltungsrat und Direktion) unabhängig überwacht wird und dass diese im Interesse des Unternehmens und im Einklang mit den Zielen einer soliden und umsichtigen Geschäftsführung ausgeübt wird.

Insbesondere nehmen der/die unabhängigen Verwalter im Bereich der Interessenkonflikte und Geschäfte mit verbundenen Subjekten und im Bereich der Wahlordnung bei der Bewertung der Kandidaturen eine zentrale Rolle ein.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats und des Aufsichtsrats der Genossenschaftsbanken erfüllen die Voraussetzungen der Unabhängigkeit, wenn sie die statutarischen Voraussetzungen erfüllen, welche gemäß des von Banca d'Italia genehmigten und vom Raiffeisenverband ausgearbeiteten und vorgeschlagenen Musterstatuts festgelegt wurden. Bis zur Anpassung des Musterstatuts an die gesetzlichen Änderungen kommen die Voraussetzungen der Unabhängigkeit laut Art. 4-bis RG Nr. 1/2000 zur Anwendung.

¹ Wenn dieses Verhältnis keine ganze Zahl ist, wird auf die untere ganze Zahl abgerundet, wenn die erste Dezimalstelle gleich oder kleiner als 5 ist; andernfalls wird es an die nächsthöhere ganze Zahl aufgerundet.

Zur Bewertung der Voraussetzung der Unabhängigkeit und der Unabhängigkeit des Urteils werden folgende Kriterien berücksichtigt.

Direkte Verhältnisse

Als „direkte Verhältnisse“ gelten jene abhängigen oder selbständigen Arbeitsverhältnisse oder sonstige Verhältnisse finanzieller, vermögensrechtlicher oder beruflicher Art, die der/die Exponent*in selbst, dessen/deren Ehepartner, Partner einer eingetragenen oder nicht eingetragenen Lebensgemeinschaft, Verwandter oder Verschwägerter bis zum vierten Grad mit der Genossenschaft oder mit ihren Verwaltern, Aufsichtsratsmitgliedern oder Führungskräften, mit den von der Genossenschaft kontrollierten Gesellschaften und deren Verwaltern, Aufsichtsratsmitgliedern, Rechnungsprüfer oder Bediensteten unterhält oder in den letzten zwei Jahren unterhielt.

Als direkte Verbindlichkeit gilt auch jene, in denen die betroffene Person persönlich und unbeschränkt haftet (z.B. als Gesellschafter und Vollhafter einer Personengesellschaft).

Indirekte Verhältnisse

Als „indirekte Verhältnisse“ gelten jene Verhältnisse zwischen der Genossenschaft, ihren Verwaltern, Aufsichtsratsmitgliedern oder Führungskräften, den von der Genossenschaft kontrollierten Gesellschaften und deren Verwaltern, Aufsichtsratsmitgliedern, Rechnungsprüfer oder Bediensteten mit:

- Gesellschaften oder Unternehmen (auch Nicht-Gesellschaften), die – auch gemeinsam mit anderen Personen – direkt oder indirekt von dem/der Exponent*in oder seinen/ihren Verwandten oder Verschwägerten bis zum vierten Grad kontrolliert werden;
- Gesellschaften, an denen der/die Exponent*in direkt oder indirekt kapital- oder stimmrechtsmäßig wesentlich beteiligt ist (mind. 10%);
- Gesellschaften, in denen der/die Exponent*in ein Gesellschaftsamt innehat.

4.3.4. Unabhängigkeit des Urteils (Art. 4-quater RG Nr. 1/2000)

Die Mitglieder des Verwaltungsrates, des Aufsichtsrates und der/die Direktor*in handeln in voller Unabhängigkeit des Urteils und im Bewusstsein der mit ihrem Amt verbundenen Pflichten und Rechte im Interesse einer soliden und umsichtigen Führung der Bank und unter Einhaltung des Gesetzes und aller anderen anwendbaren Bestimmungen.

Jede/r Exponent*in hat dem zuständigen Organ die Informationen betreffend die in Art. 4-bis Abs. 1 Buchst. a), b), c), h) und i) beschriebenen Situationen, in denen er/sie sich eventuell befindet, mitzuteilen und zu begründen, weshalb diese Situationen seiner/ihrer Ansicht nach die Unabhängigkeit des Urteils tatsächlich nicht beeinträchtigen.

Das zuständige Organ bewertet die Unabhängigkeit des Urteils des/der Exponent*in anhand der Informationen und Begründungen des/der Exponent*in.

Das zuständige Organ überprüft, ob die im Gesetz und in den Verordnungen vorgesehenen oder zusätzlich von der Bank oder vom Exponenten getroffenen Vorkehrungen wirksam sind, um das Risiko abzuwenden, dass eine der Situationen laut Abs. 2 des Art. 4-quater die Unabhängigkeit des Urteils des Exponenten bzw. der Exponentin oder die Entscheidungen des Organs beeinträchtigen kann.

Sollten die Vorkehrungen laut vorhergehenden Punkt als unzureichend erachtet werden, so kann das zuständige Organ:

- a) weitere und wirksamere Vorkehrungen festlegen;
- b) die spezifischen Aufgaben und Funktionen des Exponenten bzw. der Exponentin so ändern, dass sie dem Ziel laut Punkt 1 entsprechen;

Sollten die Entscheidungen laut vorhergehendem Absatz nicht getroffen oder umgesetzt werden oder sich als für die Behebung der festgestellten Mängel unzureichend erweisen, so erklärt das zuständige Organ den Amtsverlust des Exponenten im Sinne des Art. 9-bis Abs. 8.

4.3.5. Ehrbarkeit (Art. 6 RG Nr. 1/2000)

Die Mitglieder des Verwaltungsrates, des Aufsichtsrates und der/die Direktor*in müssen das Kriterium der Ehrbarkeit erfüllen. Zur Bewertung der Ehrbarkeit wird auf Ersatzerklärungen und/oder Strafregistrauszüge bzw. Bescheinigungen über Anhängige Verfahren zurückgegriffen.

Erfüllen die Exponent*innen die Voraussetzungen der Ehrbarkeit nicht, bzw. liegt eine Situation gemäß Art. 6 RG Nr. 1/2000 vor, so kann die betroffene Person das Amt eines Exponenten bzw. einer Exponentin nicht ausüben (Amtsverlust bzw. Nichtwählbarkeit).

4.3.6. Korrektheit (Art. 7 und 8 RG Nr. 1/2000)

Die Mitglieder des Verwaltungsrates, des Aufsichtsrates und der/die Direktor*in müssen das Kriterium der Korrektheit in ihrem bisherigen persönlichen und beruflichen Verhalten erfüllen. Bei dem Kriterium der Korrektheit führt das Vorhandensein der aufgelisteten Situationen oder Vergehen nicht wie bei der Bewertung der Ehrbarkeit automatisch zum Amtsverlust, sondern

es obliegt dem zuständigen Organ eine entsprechende Bewertung im Sinne einer umsichtigen Bankenführung vorzunehmen und auf der Grundlage bestimmter Grundsätze gemäß Art. 8 RG Nr. 1/2000, wie beispielsweise der Schwere des Sachverhalts oder der Häufigkeit der Verhaltensweisen, zu entscheiden, ob die Voraussetzung erfüllt wird oder nicht. Um die Bewertung von eventuellen Verurteilungen, Verfahren oder sonstigen mitgeteilten relevanten Umständen vornehmen zu können, holen die zuständigen Organe alle zusätzlichen notwendigen Informationen vom betroffenen Exponenten bzw. von der betroffenen Exponentin ein. Diesbezüglich kann auch auf relevante Gutachten oder Schriftsätze der Rechtsbeistände der Exponenten bzw. der Exponentinnen zurückgegriffen werden.

Das Kriterium der Korrektheit gilt als nicht erfüllt, wenn eine oder mehrere der im Art. 7 beschriebenen Situationen ein ernstzunehmendes, präzises und übereinstimmendes Bild über die Verhaltensweisen der betreffenden Person ergeben, die im Widerspruch zu den Zielen laut Art. 7 Abs. 1 stehen.

4.3.7 Angemessener Zeitaufwand (Art. 4-quinquies RG Nr. 1/2000)

Gemäß Art. 4-quinquies des RG Nr. 1/2000 müssen die Mitglieder des Verwaltungsrates, des Aufsichtsrates und der/die Direktor*in der Ausübung ihres Amtes die angemessene Zeit widmen.

Die Exponent*innen der Raiffeisenkassen haben dabei folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- der Exponent/die Exponentin gibt eine schriftliche Erklärung ab (siehe dazu bspw. Vorlage Ersatzerklärung Exponenten), dass er seinem Amt mindestens die Zeit widmen kann, die von der Bank für erforderlich gehalten wird;
- der Exponent/die Exponentin hält die statutarischen Grenzen der Ämterhäufung gemäß Musterstatut ein.

Somit obliegt es dem zuständigen Organ zu bewerten bzw. zu prüfen, ob diese beiden Voraussetzungen erfüllt sind.

Das zuständige Organ überprüft die Angemessenheit der von den Exponent*innen ihrem Amt tatsächlich gewidmeten Zeit auch im Lichte ihrer Anwesenheit an den Sitzungen der Organe oder Gremien.

Bis zur Anpassung des Musterstatuts an die gesetzlichen Änderungen ist eine ordentliche Bewertung des Zeitaufwandes laut Art. 4-quinquies RG Nr. 1/2000 in jedem Fall vorzunehmen.

Wird eine ordentliche Bewertung des Zeitaufwandes vorgenommen, so gilt folgende Schwelle als empfohlene Höchstgrenze in Bezug auf die Ämterhäufung:

- 10 zusätzliche Ämter in Unternehmen (davon nicht mehr als 3 Ämter als ausführende Verwalter*innen).

Sollte die verfügbare Zeit unzureichend sein, so fordert das zuständige Organ den/die Exponent*in auf, auf ein oder mehrere Ämter oder Tätigkeiten zu verzichten oder spezifische Verpflichtungen einzugehen, um mehr Zeit zur Verfügung zu haben, oder es ergreift Maßnahmen wie den Widerruf von Vollmachten oder spezifischer Aufgaben oder den Ausschluss des Exponenten/der Exponentin aus Gremien.

4.4 Protokollierung der Bewertung

Die Bewertung der Eignung der Exponent*innen wird vom zuständigen Organ vorgenommen und hinreichend protokolliert. Im entsprechenden Protokoll des jeweiligen Organs ist dabei folgendes festzuhalten:

- Die durchgeführten Bewertungen (Eignung, Ämterhäufung, kollegiale Zusammensetzung) sowie die eventuellen Beschlüsse betreffend die Enthebung, die Wiedereinsetzung oder den Amtsverlust der betreffenden Person werden vom zuständigen Organ in das Protokoll aufgenommen;
- Das entsprechende Protokoll belegt genau und detailliert die erfolgten Prüfungen, Bewertungen und die Begründungen, aufgrund derer die bewertete Person als geeignet oder ungeeignet erachtet wurde;
- Wenn die Ungeeignetheit der Person durch spezifische Maßnahmen behoben werden kann, so sind diese Maßnahmen und die Gründe für ihre Wirksamkeit im spezifischen Fall im Protokoll anzugeben. Zudem ist eine Frist festzulegen, innerhalb derer die Maßnahmen umgesetzt werden müssen.

4.5 Amtsverlust der Exponent*innen

Ist die Ungeeignetheit der Personen nicht zu beheben, erklärt das zuständige Organ innerhalb 30 Tagen ab der Ernennung oder der Kenntnisnahme des eingetretenen Ereignisses den Amtsverlust der betreffenden Person.

Bevor der Amtsverlust eines unabhängigen Mitglieds des Verwaltungsrats oder eines von den Minderheitsgesellschaftern gewählten Exponent*innen erklärt wird, holt das zuständige Organ eine begründete Stellungnahme des Ernennungsausschusses oder – sofern

vorhanden – der anderen unabhängigen Mitglieder sowie des Kontrollorgans, wenn es sich nicht um das zuständige Organ handelt, ein.

Der Amtsverlust wird von der Mehrheit der Mitglieder des Organs bzw. von der in der Satzung eventuell vorgesehenen höheren Mehrheit bei Enthaltung des betroffenen Mitglieds beschlossen.

Das Organ, das den Amtsverlust beschlossen hat, informiert die Vollversammlung in der nächsten Sitzung über die entsprechenden Gründe.

Der Amtsverlust des Direktors bzw. der Direktorin, der Person, die eine gleichwertige Funktion ausübt, und des Verantwortlichen einer der wichtigsten Unternehmensfunktionen zieht die Enthebung vom Amt nach sich, wobei die auf das Arbeitsverhältnis mit der Bank anwendbaren Bestimmungen unberührt bleiben.

5. Verwaltungsrät*innen mit besonderen Aufgaben oder Befugnissen

5.1. Der/die „Antigeldwäscheverwalter*in“

Die Durchführungsbestimmung zur Aufbauorganisation, den Prozessen und den internen Kontrollen zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung der Banca d'Italia regeln die Figur des/ Antigeldwäscheverwalter*in. Diese/r Exponent*in ist innerhalb des Verwaltungsrates für die Umsetzung der Pflichten und der Risiken im Bereich der Verhinderung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung zuständig, ist das Bindeglied zwischen Verwaltungsrat und Antigeldwäsche-Beauftragten und ist dessen direkter Ansprechpartner. Damit soll gewährleistet werden, dass der Verwaltungsrat stets über die erforderlichen Informationen verfügt, um die Bedeutung der Risiken im Bereich der Verhinderung der Geldwäsche, denen die Raiffeisenkasse ausgesetzt ist, zu verstehen und wirksame Entscheidungen zur strategischen Ausrichtung, sowie Umsetzung der Steuerung/Minimierung der Risiken treffen kann.

Der/die Antigeldwäscheverwalter*in muss:

- über ausreichend Wissen, Kompetenzen und Erfahrungen im Bereich Verhinderung der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung verfügen, spezifisch zu den Rahmenwerken, Kontrollen und Prozessen und zu den damit verbundenen Risiken;
- ein Verständnis für das Geschäftsmodell und den Tätigkeitsbereich der Raiffeisenkasse haben;

- über angemessene Zeit und Ressourcen verfügen, um die Aufgaben wirksam wahrzunehmen.

Diese Bewertung wird vom Verwaltungsrat nach der Neuwahl gemacht. Diese Zugangsvoraussetzung sind angemessen an der Größe und im Sinne eines risikoorientierten Ansatzes dann vorhanden, wenn das Verwaltungsratsmitglied:

- selbst Verpflichteter gemäß den Bestimmungen von Art. 3 GvD Nr. 231/2007 ist;
- oder mindestens drei Jahre einer beruflichen Tätigkeit im Bereich der Verhinderung der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung nachgegangen ist und nicht länger als zehn Jahre vor der Kandidatur zurückliegt;
- oder mindestens 15h Weiterbildung in diesem Bereich in den letzten drei Jahren nachweisen kann.

Bei dieser Funktion handelt es sich um eine ausführende Funktion und ist somit nicht mit der Rolle des unabhängigen Verwalters vereinbar.

Der Verwaltungsrat verpflichtet sich zur Zusammenarbeit mit dem/der Antigeldwäscheverwalter*in und sorgt für die vertiefende Ausbildung dieser Funktion.

Die detaillierten Aufgaben des/der Antigeldwäscheverwalters*in sind in der Leitlinie zur Verhinderung der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung geregelt.

5.2 Verantwortlicher für die Überwachung des Internal Audit

Der Verantwortliche für die Überwachung des Internal Audit ist eine interne Funktion, die sicherstellt, dass die ausgelagerte Dienstleistung des Internal Audit gemäß den vertraglich festgelegten Leistungsindikatoren (KPIs) erbracht wird. Diese Person muss in einer geeigneten hierarchischen Position (Senior Management) angesiedelt sein und darf keine operativen Tätigkeiten ausüben, um die erforderliche Unabhängigkeit zu gewährleisten.

In der Raiffeisenkasse wird die Funktion im Verwaltungsrat angesiedelt.

Zu den Kernaufgaben des Verantwortlichen für die Überwachung des Internal Audit zählen die laufende Überwachung der Einhaltung des Vertrags des Internal Audit, die Berichterstattung an die Gesellschaftsorgane sowie der direkte Zugang zum Aufsichtsrat. Die Zusammenarbeit mit dem Internal Audit selbst ist ausgeschlossen, da dessen Tätigkeit Gegenstand der Kontrolle ist.

6. Selbstbewertung der Gesellschaftsorgane

6.1. Allgemeines (Normen, Fristen und Inhalte)

Die Selbstbewertung ist vom Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung auf Grund der nachfolgenden Kriterien und Rahmenentscheidungen durchzuführen. Auch der Aufsichtsrat führt eine Selbstbewertung durch, wobei insbesondere die für jedes Organ speziellen Charakteristiken und Funktionen zu berücksichtigen sind. Sind innerhalb der jeweiligen Organe Ausschüsse oder weitere Organe gebildet worden, so ist die Selbstbewertung auch von jedem dieser Ausschüsse durchzuführen.

Bei der periodisch durchzuführenden Selbstbewertung der Gesellschaftsorgane sind sowohl die normativen Vorgaben des RG Nr. 1/2000, als auch die aufsichtsrechtlichen und statutarischen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Insbesondere die Bestimmungen zur diversifizierten Zusammensetzung und der angemessenen Größe der Organe sind einzuhalten. Gleichzeitig gelten die im Statut definierten Verfalls- und Ausschlussgründe sowie die Vorgaben zur Unabhängigkeit, Ehrbarkeit, Korrektheit Berufserfahrung, Kompetenz und zum angemessenen Zeitaufwand, wie in den normativen Vorgaben vorgesehen (RG Nr. 1/2000). Auch die Bestimmungen zum Verbot der Verflechtung („divieto di interlocking“ – Art. 36 des GD Nr. 201/2011) sowie zu den Interessenskonflikten (Art. 136 Bankwesengesetz GvD Nr. 385/1993) sind zu berücksichtigen.

Im Wesentlichen ist die obgenannte Selbstbewertung in periodischen Abständen bzw. mindestens einmal jährlich vorzunehmen. Sollten sich relevante Änderungen oder Neuerungen ergeben, sind die Bewertungen auf ihre Aktualität hin zu prüfen und ggf. anzupassen. Nach Möglichkeit sollte diese Selbstbewertung zeitgleich mit der Prüfung der Voraussetzungen der Exponent*innen für das Amt als Verwaltungs- und Aufsichtsratsmitglied erfolgen. Sollten die Aufsichtsbehörden die Durchführung einer Selbstbewertung verlangen, so wird unsere Raiffeisenkasse dieser Aufforderung umgehend nachkommen und die Ergebnisse ehestmöglich an diese übermitteln. In diesen Fällen der relevanten Änderungen und Neuerungen obliegt es dem Präsidenten des jeweiligen Organs, unter Mithilfe des unabhängigen nicht geschäftsführenden Verwalters, zu entscheiden, in welchem Umfang die Selbstbewertung neu vorgenommen werden soll.

Grundsätzlich entscheidet jedes Organ autonom, ob und in welchem Ausmaß auf Grund faktischer Veränderungen in der Zusammensetzung des Organs bei der Selbstbewertung gewisse Schwerpunkte auf Themenbereiche gelegt werden sollen. Gleichzeitig ist es das entsprechende Organ selbst, das Aus- und Weiterbildungen für die eigenen Mitglieder in gewissen Bereichen festlegt.

Innerhalb der Raiffeisenkasse wurde beschlossen einen eigenen Prozess der Selbstbewertung einzuführen. Durch die Standardisierung dieses Ablaufs soll eine Reduzierung des Zeitaufwands auf Grund klarer und eindeutiger Vorgaben, die Verlagerung des Schwerpunktes auf inhaltliche und nicht formelle/prozedurale Aspekte, eine bessere Vergleichbarkeit im Laufe der Zeit sowie das leichtere Erkennen von Schwachstellen und Abweichungen ermöglicht werden. Der Prozess „Selbstbewertung“ gliedert sich in unterschiedliche Phasen wobei als Ergebnis das als „Selbstbewertung“ bezeichnete Dokument entsteht. Alle diesbezüglichen Unterlagen stehen der Aufsichtsbehörde zur Verfügung und werden bei Nachfrage umgehend vorgelegt.

6.2. Modalitäten der Umsetzung

Die Umsetzung des Prozesses der „Selbstbewertung“ kann durch verschiedene Methoden und unter Zugriff auf unterschiedliche Instrumente erfolgen. Es liegt im freien Ermessen der Organe bzw. der jeweiligen Präsidenten sich der verschiedenen Techniken und Instrumente zu bedienen. Unsere Raiffeisenkasse erachtet es auf Grund ihrer Größe und Komplexität als zielführend und proportional hierfür einen Online-Fragebogen zu verwenden, um so das Ziel einer detaillierten und nachvollziehbaren Selbstbewertung zu erreichen. Ergänzend zu genanntem Fragebogen können auch ein oder mehrere der folgenden Instrumente angewandt werden:

- Speziell und spezifisch erstellte Fragebögen (anonym oder namentlich);
- Interviews (einzeln oder in Gruppen);
- Klausurtagungen;
- Gruppenarbeiten;
- Externe Studien durch Experten;
- Einsatz eines Moderators.

Hierbei handelt es sich um eine beispielhafte und nicht erschöpfende Aufzählung.

Sollte es zur ausschließlichen Verwendung eines anderen Instrumentes als jenes des Fragebogens kommen, bedarf es eines eigenen, ausdrücklichen und begründeten Beschlusses des jeweiligen Organs.

Es obliegt dem Präsidenten des Organs festzulegen, ob und ggf. welche internen Funktionen bzw. Mitarbeiter oder externe Fachexperten bei der Durchführung der Selbstbewertung hinzugezogen werden. Die Neutralität, Objektivität und Unabhängigkeit der Selbstbewertung müssen immer gewährleistet bleiben. Eventuell kann das Hinzuziehen von Fachleuten, die als Moderator oder Coach fungieren, hilfreich und zielführend sein.

6.3 Phasen des Prozesses der Selbstbewertung

Im Konkreten setzt sich der Selbstbewertungsprozess aus 5 Phasen zusammen

Phase I. Erhebung

Die aktuelle Situation der Raiffeisenkasse wird über die entsprechenden Modalitäten und Techniken erhoben. Die Wahl dieser zum Einsatz kommenden Methoden orientiert sich am zu bewertenden Thema, wobei der Präsident des Organs die entsprechende Entscheidung trifft.

Die Sammlung der Informationen kann je nach Art und Komplexität des Themas im Rahmen einer (auch periodischen) Sitzung des Organs oder durch die Übermittlung auf elektronischem Weg oder dem Papierweg erfolgen.

Der Präsident legt die Frist fest innerhalb welcher die Exponent*innen die Dokumente erstellt bzw. ausgefüllt an die Raiffeisenkasse übergeben müssen. Die Bemessung der Frist muss jedem Exponenten bzw. jede Exponentin ausreichend Zeit zugestehen, um sich mit dem Thema und den Fragestellungen eingehend zu befassen. Hierbei sollten die Komplexität und der Umfang des Themas sowie der nötige Aufwand in der Aufarbeitung berücksichtigt werden. Allerdings gilt es auch zu beachten, dass der Prozess der Selbstbewertung aber nicht unnötig in die Länge gezogen werden darf.

Phase II. Auswertung

Die von den Exponent*innen zur Verfügung gestellten Dokumente und Informationen werden durch die beauftragten Mitarbeiter der Raiffeisenkasse und unter Zuhilfenahme der gängigen technischen und informatischen Hilfsmittel dokumentiert und ausgewertet. Sollte es auf Grund der Komplexität und des Umfangs der Dokumente notwendig sein, kann auch auf externe Fachexperten zurückgegriffen werden. Diese müssen sich zur Verschwiegenheit und Geheimhaltung verpflichten.

Phase III. Ergebnisse

Die Aufbereitung muss so erfolgen, dass Kernaussagen klar und deutlich und in zusammengefasster Form ersichtlich sind. Aus den Ergebnissen müssen die Stärken, insbesondere aber auch die Schwächen, hervorgehen.

Je nach Komplexität und Umfang des Themas und der gesammelten Informationen und Daten können die Ergebnisse durch den Präsidenten des Organs unter Einbindung der nicht geschäftsführenden Verwalter*in oder durch das Organ in seiner Gesamtheit, ermittelt werden.

Phase IV. Diskussion

Diese Phase kann auch mit der Phase der Ergebnisse zusammenfallen, sofern die Aufbereitung der Ergebnisse durch die Gesamtheit des Organs vorgenommen wurde. Die Ergebnisse werden vom Präsidenten vorgestellt und die Stärken und Schwächen analysiert. Die Ergebnisse können, je nach Umfang und Komplexität des Themas, der gesammelten Informationen und der Ergebnisse, in ihrer Gesamtheit und zusammengefasst oder auch einzeln diskutiert werden.

Der Präsident achtet darauf, dass sich alle Mitglieder des jeweiligen Organs aktiv an der Diskussion beteiligen. Im Falle des Verwaltungsrates achtet er im Besonderen auf die Mitarbeit der unabhängigen und nicht geschäftsführenden Verwalter*in.

Sollte eine abschließende Behandlung in einer Sitzung nicht möglich sein, so wird ein weiterer Termin anberaumt, welcher möglichst zeitnah liegt, um die behandelten Inhalte noch präsent zu haben.

Die Beiträge der einzelnen Organmitglieder werden in zusammengefasster Form und mit den festgelegten Maßnahmen protokolliert.

Phase V. Prüfung Umsetzung

Im Rahmen der darauffolgenden Selbstbewertung wird auch der Umsetzungsstand der beschlossenen Maßnahmen erhoben, bewertet und diskutiert. Falls notwendig werden neue Maßnahmen vorgeschlagen bzw. beschlossen. Falls die Umsetzung an einzelne Mitglieder des Organs oder auch Mitarbeiter delegiert wurde, kann jederzeit auch ein Zwischenbericht verlangt werden.

Sollten die ergriffenen Maßnahmen zur Behebung von allfälligen Mängeln nicht geeignet sein, um eine angemessene und normenkonforme Zusammensetzung des Organs sicherzustellen, richtet das betroffene Organ Empfehlungen zur Behebung an die Vollversammlung.