

## **Zusammensetzung und Arbeitsweise der Verwaltungsräte in Kleinbanken - Selbstbewertung**

Gemäß der sog. „Orientamenti della Banca d'Italia sulla composizione e sul funzionamento dei consigli di amministrazione delle LSI“ soll jede Raiffeisenkasse eine Selbstbewertung durchführen und davon ausgehend einen eigenen Maßnahmenplan festlegen. Die Ergebnisse sollen im Verwaltungsrat besprochen und der Maßnahmenplan beschlossen werden.

### **Verwaltungsrat**

#### **Phasen der Selbstbewertung**

##### **Phase I - Erhebung**

Die aktuelle Situation der Raiffeisenkasse wurde mit den vorgenannten Instrumenten erhoben. Dazu wurde den Mitgliedern am **02.01.2023** ein standardisierter Fragebogen übermittelt, der von den Mitgliedern ausgefüllt wurde.

##### **Phase II - Auswertung**

Eine erste Auswertung der Fragebögen und Aufbereitung der Daten wurden durch die Stabsstelle der Bank durchgeführt, indem die Fragebögen der einzelnen Mandatäre zu einem einzigen Dokument zusammengeführt wurden. Die Inhalte dieser Auswertung wurden jedem Mitglied des Organs zur Verfügung gestellt.

##### **Phase III – Ergebnisse**

Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Zusammensetzung des Organes wird von den Mandatären insgesamt als gut bis sehr gut bewertet.
  - Die Anzahl und Kompetenz der Mandatäre im Organ werden als gut bis sehr gut bewertet.
  - Der Grad der professionellen Diversität und Kompetenz werden als gut bis sehr gut bewertet.
    - Die persönliche Kompetenz im Bereich der Finanzmärkte und in der Unternehmensführung wird insgesamt als gut bewertet.
    - Die Kenntnisse der regulatorischen Rahmenbedingungen werden insgesamt als gut bis sehr gut bewertet.
    - Bei der Unternehmensorganisation, Governance und Kontrolle haben die Mandatäre insgesamt gute bis sehr gute Kenntnisse.
    - Die Spezialkenntnisse von hoher Relevanz für die Tätigkeit der Mandatäre werden als gut angesehen.
    - Die Spezialkenntnisse für die Ausübung des Amtes des Aufsichtsrates werden als befriedigend bis sehr gut eingeschätzt.
  - Die Angemessenheit der Prozesse zur Bestellung des Organs und die Auswahlkriterien werden als sehr gut bis ausgezeichnet bewertet.
  - Die berufliche Weiterbildung wird durchwegs als gut gesehen. Teilweise wird Nachholbedarf zu den für das ausgeübte Amt relevanten Weiterbildungsveranstaltungen gesehen.
  - Die Besetzung der Spitzenpositionen der Raiffeisenkasse, sprich Obmann/Obfrau, Aufsichtsratspräsident/in und Direktor/in, ist im Hinblick auf das Geschlecht nicht diversifiziert.
- Das Funktionieren des Organs wird von den Mandatären insgesamt als gut bewertet.
  - Die Abwicklung der Sitzungen wird insgesamt als gut gesehen.
  - Die Periodizität der Sitzungen wird von den Mandatären als sehr gut eingeschätzt.
  - Die Dauer der Sitzungen wird als gut bewertet.
  - Grad und Art der Teilnahme sind durchwegs als sehr gut zu bezeichnen.
  - Die Führung und Leitung der Sitzung sowie die Qualität in der Diskussion zwischen den Entscheidungsträgern wird als befriedigend gewertet.
  - Einige Verwaltungsratsmitglieder sehen teilweise Ausbaubedarf in den bereitgestellten Unterlagen und der Reihung der zu behandelnden Tagesordnungspunkte.
  - Strategiethemata werden nicht immer ausreichend Zeit gewidmet.
  - Die dem Amt gewidmete Zeit wird als gut eingeschätzt.
  - Das Vertrauensverhältnis ist sehr gut.
  - Zusammenarbeit und Zusammenwirken der Mandatäre sind sehr gut.
  - Das Bewusstsein des bekleideten Amtes wird als hoch eingeschätzt.
  - Die Qualität der Diskussion wird als gut bis sehr gut bewertet.
- Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Zusammensetzung und das Funktionieren des Organs als positiv gesehen werden. Die vereinzelt vorhandenen Defizite einzelner Mandatäre werden durch die fachliche Kompetenz anderer Mitglieder des Organs problemlos ausgeglichen.

Die Auswertung ist diesem Dokument als Anlage beigelegt und stellt einen wesentlichen und integrierenden Bestandteil der Selbstbewertung dar.

##### **Phase IV – Diskussion und Maßnahmen**

Nach Erläuterung der wesentlichen Inhalte eröffnet der Obmann die Diskussion und erteilt nacheinander jedem Mandatar das Wort, deren Aussagen wie folgt zusammengefasst werden können:

- Das „Gesamtpaket Verwaltungsrat“ stimmt.
- Defizite einzelner werden durch die anderen ausgeglichen.

- Schulungen werden in ausreichendem Maße angeboten und es besteht auch die Bereitschaft diese zu besuchen.
- Falls notwendig kann Fachwissen jederzeit über die Mitarbeiter der Bank oder des Raiffeisenverbandes hinzugezogen werden.

Aufgrund der vorliegenden Ergebnisse der Selbstbewertung, der daraus resultierenden Stärken und Schwächen und nach eingehender Diskussion kommt das Organ zum Schluss, dass folgende Voraussetzungen gegeben sind:

- Der Kenntnisstand der Mandatare ist teils sehr unterschiedlich. Das Organ als Ganzes verfügt aber in allen Bereichen über gute Kenntnisse.
- Das Organ funktioniert im fachlichen Bereich insgesamt ohne größere Probleme.

Daraus folgt, dass folgende Maßnahmen zu treffen sind:

- Mandatare, welche bei sich selbst Schwächen festgestellt haben, in Bezug auf die erforderlichen Kenntnisse für die eigene Tätigkeit, sind aufgefordert an den Weiterbildungsangeboten für Mandatare des RVS und innerhalb der Bank teilzunehmen. Alle Mandatare sind aufgefordert, mehr als nur die Mindestanzahl an Weiterbildungsstunden zu besuchen und sich auch außerhalb der Raiffeisenkasse weiterzubilden.
- Die Mandatare sind aufgefordert, bei strategischen Themen die notwendige Zeit und die notwendigen Unterlagen einzufordern, wo sie dies als notwendig erachten.
- Die Mandatare sind aufgefordert, sich auch außerhalb der Sitzungen über bankrelevante Themen auszutauschen und sich bei Abwesenheit über die behandelten Themen zu informieren.
- Die Leitung und Abwicklung der Sitzungen sollen weiter verbessert werden, indem Verbesserungspotenziale umgehend angesprochen werden.

#### **Phase V – Prüfung Umsetzung**

Die Maßnahmen aus der vorjährigen Selbstbewertung wurden weitgehend umgesetzt. Weiterhin besteht teilweise Verbesserungsbedarf in der Führung und Leitung der Sitzung sowie in der Priorisierung der zu behandelnden Tagesordnungspunkte. Diese Punkte sind noch weiter zu verbessern.

Der Obmann nimmt abschließend Bezug auf die Bewertung der Eignung der einzelnen Mandatare und teilt mit, dass im Hinblick auf die entsprechenden Voraussetzungen der einzelnen Mandatare gemäß aktualisiertem RG Nr. 1/2000 erfüllt werden und sich somit zusammen mit der periodischen Selbstbewertung ein positives Gesamtbild hinsichtlich der Zusammensetzung und des Funktionierens des Organs ergibt.