

# Idealzusammensetzung des Verwaltungsrates

Genehmigt in der VWR Sitzung  
vom 27.01.2025

27.01.2025

[www.raiffeisen.it](http://www.raiffeisen.it)



**Raiffeisen**  
Raiffeisenkasse Tisens



## INHALTSVERZEICHNIS

|                                                                        |          |
|------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1. Quantitative Idealzusammensetzung des Verwaltungsrates .....</b> | <b>3</b> |
| <b>2. Qualitative Idealzusammensetzung des Verwaltungsrates.....</b>   | <b>4</b> |
| 2.1. Widerspiegelung der sozialen Basis der Genossenschaft.....        | 4        |
| 2.2. Berufserfahrung und fachliche Kompetenz der Verwalter .....       | 5        |
| 2.3. Berufliche und fachliche Weiterbildung.....                       | 5        |
| 2.4. Angemessener Zeitaufwand für die Ausübung des Amtes .....         | 6        |
| 2.5. Angemessene Diversifizierung des Aufsichtsrates .....             | 7        |
| 2.5.1. Berufliche Diversifizierung .....                               | 7        |
| 2.5.2. Altersbezogene Diversifizierung .....                           | 7        |
| 2.5.3. Geschlechterbezogene Diversifizierung .....                     | 8        |
| 2.5.4. Diversifizierung im Hinblick auf die Amtsdauer.....             | 8        |



# 1. Quantitative Idealzusammensetzung des Verwaltungsrates

Der Obmann verweist auf die festgelegte Spanne für die Anzahl der Verwaltungsratsmitglieder, welche bei 5 (fünf) bis 7 (sieben) Verwaltern liegt. Der Verwaltungsrat diskutiert eingehend über die definierte Spanne und diese wird auch im Einklang mit den statutarischen Bestimmungen für angemessen empfunden.

Der Verwaltungsrat legt sodann fest, dass sich der Verwaltungsrat unverändert idealerweise aus 5 (fünf) Mitgliedern zusammensetzen sollte, d.h. aus Obmann, Obmann-Stellvertreter und 3 (drei) Mitgliedern des Verwaltungsrates.



## 2. Qualitative Idealzusammensetzung des Verwaltungsrates

### 2.1. Widerspiegelung der sozialen Basis der Genossenschaft

Es wird nochmals festgehalten, dass es die Raiffeisenkasse für grundlegend erachtet, so weit wie möglich die soziale Basis und die territoriale Realität auszudrücken, die sie trägt und auf der sie ihre Tätigkeit ausübt. Als Genossenschaft fühlt sich die Raiffeisenkasse ebenfalls den demokratischen und solidarischen Prinzipien verpflichtet, die zusammen den Grundstein des Genossenschaftswesens bilden. In diesem Sinne ist die Raiffeisenkasse bestrebt, die höchstmögliche professionelle Qualifikation ihrer Mandatare zu erreichen, wobei dies aber niemals die benannten Grundprinzipien ihres Wirkens entkräften darf.

In Hinblick auf die Notwendigkeit, dass der Verwaltungsrat die soziale Basis der Genossenschaft in Hinsicht auf ihre wirtschaftliche, lokale, und altersmäßige Zusammensetzung wiedergibt, wird festgehalten, dass:

- Die Mitglieder der Raiffeisenkasse derzeit 837 sind;
- Unternehmen verschiedener Größenordnungen,
- davon sind 46 Personen- oder Kapitalgesellschaften,

| Berufsgruppe             | Ergebnis |
|--------------------------|----------|
| 01 LANDWIRTSCHAFT        | 187      |
| 02 FREMDENVERKEHR        | 44       |
| 03 HANDWERKER            | 52       |
| 05 HANDEL                | 25       |
| 06 GENOSSENSCHAFTEN      | 2        |
| 08 ARBEITER, ANGESTELLTE | 359      |
| 09 VEREINE               | 2        |
| 11 FREIBERUFLER          | 13       |
| 12 DIENSTLEISTUNGEN      | 13       |
| 16 HAUSFRAUEN            | 3        |
| 17 RENTNER               | 104      |
| 19 UNTERNEHMER           | 28       |
| 22 NICHT BESCHÄFTIGT     | 5        |
| Gesamtergebnis           | 837      |

Es wird festgehalten, dass im Einzugsgebiet der Bank folgende Kategorien besondere wirtschaftliche Bedeutung genießen: *Landwirte, Handwerker, Arbeiter-Angestellte*, sodass es sinnvoll ist, dass möglichst jeweils 1 Vertreter dieser Kategorien im Verwaltungsrat anwesend ist, um die Vielfalt der im Einzugsgebiet der Raiffeisenkasse gegenwärtigen Kategorien angemessen wiederzugeben.



## 2.2. Berufserfahrung und fachliche Kompetenz der Verwalter

Es wird vorausgeschickt, dass die zitierten Überwachungsbestimmungen Nr. 285/2013 (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione III) vorsehen, dass in kleineren Bankrealitäten die Führungszuständigkeit und technische Kompetenz der Geschäftsführung, die Notwendigkeit einer genauen Funktionsunterscheidung innerhalb des Verwaltungsrates in Hinsicht auf Führungs- und Überwachungsfunktion überflüssig machen. Daraus folgt, dass die hohe technische Kompetenz des Direktors und dessen Berichterstattungs- und Gewährleistungspflichten, auch und gerade in Hinblick auf Informationsflüsse, es ermöglichen, entsprechend weit gestreute Berufserfahrungen im Verwaltungsrat einzubringen und so ein angemessenes Zusammenspiel verschiedener technischer Kompetenzen zu gewährleisten.

Im Hinblick auf die Professionalität der Verwaltungsratsmitglieder, legt Art. 4 des RG Nr. 1/2000 die Mindestvoraussetzungen zur Berufserfahrung der Mitglieder fest. Mindestens die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungsrates müssen demnach die Voraussetzungen gemäß Art. 4 Abs. 1 erfüllen, nicht mehr als die Hälfte der Mitglieder können unter Personen ausgewählt werden, welche die Voraussetzungen gemäß Art. 4 Abs. 3 erfüllen. Im Hinblick auf die berufliche Diversifizierung der Mitglieder des Verwaltungsrates sei auf Kapitel 2.5.1 verwiesen.

Entsprechend den aktuellen Vorgaben im Bereich der Verhinderung der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung muss ein Mitglied des Verwaltungsrats über ausreichende Kenntnisse, Kompetenzen und Erfahrung in diesen Bereichen verfügen. Außerdem muss er ein Verständnis für das Geschäftsmodell und den Tätigkeitsbereich und das Tätigkeitsgebiet der Bank haben. Diese Voraussetzungen sind immer gegeben, wenn der Verwalter, entweder selbst Verpflichteter („destinatario“ siehe Art 3 GvD 231/2007) gemäß den Bestimmungen zur Verhinderung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung ist oder mindestens drei Jahren einer beruflichen Tätigkeit nachgegangen wurde, wo die Tätigkeiten mit dem Sachgebiet der Verhinderung der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu tun haben oder mindestens 15h Weiterbildung im Sachgebiet der Verhinderung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung in den letzten drei Jahren nachweisen kann.

## 2.3. Berufliche und fachliche Weiterbildung

In Hinsicht auf die von den Überwachungsbestimmungen der Banca d'Italia und den Vorgaben des RG Nr. 1/2000 angesprochene Notwendigkeit, dass die Verwalter über angemessene berufliche und fachliche Qualifikation und über entsprechendes Know-How verfügen, wird erklärt, dass die Mitglieder des Verwaltungsrates Schulungen in den Bereichen Bankwirtschaft, Risk Management, Kreditwesen, Finanzen, Verhinderung der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Rechtskunde etc. besuchen müssen, wobei jedes Mitglied ein Mindestmaß von 10 (zehn) Stunden jährlich absolvieren sollte.

In Hinsicht auf die vom gegenständlichen Rundschreiben angesprochene Notwendigkeit, dass die Verwalter über angemessene berufliche und fachliche Qualifikation und über entsprechendes Know-How verfügen, wird erklärt, dass die Vollversammlung mit Beschluss vom 30.04.2021 eine eigene Wahlordnung beschlossen hat, welche unter anderem die Einführung eines Systems von Bildungsguthaben vorsieht, laut welchem jedes Verwaltungsratsmitglied eine



Mindestanzahl von 10 (zehn) Guthaben für den Besuch von Fortbildungsveranstaltungen und Schulungen in der abgelaufenen Amtsperiode vorweisen muss. Die in diesem Zusammenhang anerkannte Fortbildung, welche vom Raiffeisenverband Südtirol Gen. geregelt wird, muss die Bereiche Bankwirtschaft, Kreditwesen, Finanzen, Rechtskunde etc. betreffen. Jene Mandatare, welche aus der ersten Amtszeit scheiden, müssen für eine Wiederwahl mindestens 15 (fünfzehn) absolvierte Fortbildungsstunden vorweisen. Jene Mandatare, welche die Voraussetzungen der Professionalität gemäß Art. 4 Abs. 3 Buchstabe c) RG Nr. 1/2000 erfüllen, absolvieren ein verpflichtendes Schulungsprogramm, welches vom Raiffeisenverband in Zusammenarbeit mit Universitäten organisiert wird.

## 2.4. Angemessener Zeitaufwand für die Ausübung des Amtes

Der Obmann verweist auf den neu eingeführten Art. 4-quinquies des RG Nr. 1/2000 zur Pflicht für die Exponenten, der Ausübung ihres Amtes die angemessene Zeit zu widmen, und unterstreicht die Bedeutung dieser Bestimmung für das gute Funktionieren des Organs. Demnach sollen die einzelnen Verwaltungsratsmitglieder bei den Sitzungen des Verwaltungsrates anwesend sein, die Fortbildungsmöglichkeiten nutzen, sowie sonst die nötige Zeit aufbringen, um die ihnen weitergeleiteten Informationen, Dokumente und sonstigen Themen, die ihnen zur Kenntnis gebracht werden, zu verarbeiten und ggf. zu vertiefen.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass die Raiffeisenkasse bereits mit Beschluss vom 30.04.2021 die Grenzen für die Ämterhäufung festgelegt hat. Der Obmann weist darauf hin, dass im Zuge der nächsten Statutenänderung die Grenzen im Hinblick auf die Ämterhäufung im Statut verankert werden, wie dies auch gemäß Art. 4-quinquies des RG Nr. 1/2000 vorgesehen ist.

Art. 4-quinquies des RG Nr. 1/2000 sieht weiters vor, dass die Exponenten der Raiffeisenkasse schriftlich erklären, dem Amt mindestens die Zeit widmen zu können, die von der Bank für erforderlich gehalten wird. Der Obmann schlägt vor, den für erforderlich gehaltenen Zeitaufwand für das Amt eines „einfachen“ Verwaltungsratsmitglieds und jenen für das Amt des Obmannes bzw. des Obmannstellvertreters zu definieren. Dabei schlägt der Obmann vor, sich an die vom Koordinierungsrat des RIPS-Verbundes definierten Spannen für einen angemessenen Zeitaufwand zur Ausübung des Amtes zu orientieren. Der Verwaltungsrat diskutiert eingehend über die definierten Spannen und bewertet diese im Lichte der eigenen bankinternen Anforderungen im Hinblick auf Größe und Komplexität der eigenen Raiffeisenkasse. Durch die Einbettung der Raiffeisenkasse in den RIPS Verbund und durch die Unterstützung der Zentralstrukturen wie RISKonsGmbH, Raiffeisen Landesbank AG, Raiffeisenverband Südtirol Genossenschaft, IPS Genossenschaft, RK Leasing GmbH, Raiffeisen Versicherungsdienst GmbH SB können Synergieeffekte effizient genutzt werden. Gesetzliche Neuerungen und relevante Fachthemen werden beispielsweise zentral aufgearbeitet und zur Verfügung gestellt. Die Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen werden gezielt auf die Raiffeisenkassen ausgerichtet und ermöglichen dadurch eine maßgeschneiderte, gezielte und effiziente Fortbildung der Exponenten. Für das Amt eines Verwaltungsratsmitglieds wird infolge mindestens ein Monatsaufwand von 8 (acht) Stunden für erforderlich gehalten. Für das Amt des Obmannes wird ein Monatsaufwand von 30 (dreißig) Stunden für erforderlich gehalten, für das



Amt des Obmannstellvertreters ein Monatsaufwand von 8 (acht) Stunden. Für das Amt des Antigeldwäscheverwalters wird ein Monatsaufwand von 2 Stunden, zusätzlich zu den 8 Stunden der übrigen Verwaltungsratsmitglieder, für erforderlich gehalten.

## 2.5. Angemessene Diversifizierung des Aufsichtsrates

Der Obmann erinnert daran, dass gemäß Überwachungsbestimmungen der Banca d'Italia und nun auch gemäß Art. 5 des RG Nr. 1/2000 eine angemessene Diversifizierung in der Zusammensetzung der Organe der Raiffeisenkasse gewährleistet werden muss. Die angemessene Diversifizierung der Organe soll die Anregung des Austausches und des Dialogs innerhalb des Organs fördern, mehrere unterschiedliche Ansätze und Blickwinkel bei der Analyse der Themen und bei der Entscheidungsfindung begünstigen, die betrieblichen Prozesse betreffend die Ausarbeitung von Strategien, das Management der Tätigkeiten und Risiken und die Kontrolle der Tätigkeit der oberen Führungsebene wirksam unterstützen und die unterschiedlichen Interessen, die für die solide und umsichtige Führung der Bank zusammenwirken, berücksichtigen. Die Diversifizierung betrifft dabei sowohl die berufliche/fachliche Qualifikation der Mitglieder des Organs, deren Geschlecht, deren Alter, sowie deren Dauer im Amt.

### 2.5.1. Berufliche Diversifizierung

Im Hinblick auf die berufliche Diversifizierung unterstreicht der Obmann, dass gemäß RG Nr. 1/2000 die Mitglieder des Organs in ihrer Gesamtheit betrachtet, die Kompetenzen besitzen sollen, die für die Erreichung der im vorangehenden Kapitel 2.5 erwähnten Ziele der Diversifizierung geeignet sind. Unter Einhaltung der Voraussetzungen der Professionalität gemäß Art. 4 des RG Nr. 1/2000 wird festgehalten, dass es der Verwaltungsrat für eine angemessene kollegiale Zusammensetzung und Diversifizierung für notwendig erachtet, dass darüber hinaus zumindest 3 (drei) Verwaltungsratsmitglieder Tätigkeiten im Kredit-, Finanz-, Wertpapier- oder Versicherungssektor oder sonstige für die Banktätigkeit relevante Tätigkeiten ausgeübt haben und somit spezifische Kenntnisse in mindestens einem der genannten Sektoren ausweisen. Mindestens 2 (zwei) Verwaltungsratsmitglieder haben Verwaltungs- oder Leitungsfunktionen in Unternehmen ausgeübt und verfügen somit über spezifische Kompetenzen in Unternehmensorganisation und -führung und wenn möglich zumindest 1(ein) Verwaltungsratsmitglieder sind eingetragene Freiberufler in einem geistigen Beruf und verfügen somit über spezifische Kompetenzen im Rechts-, Wirtschafts- oder Finanzbereich.

### 2.5.2. Altersbezogene Diversifizierung

Der Obmann unterstreicht des Weiteren die Bedeutung einer angemessenen Diversifizierung im Hinblick auf das Alter der Mitglieder des Verwaltungsrates. Dabei soll insbesondere auch der Eintritt von jungen Mitgliedern in den Verwaltungsrat gefördert werden.



Der Verwaltungsrat beschließt, dass mindestens 2 Verwaltungsratsmitglieder jünger als 50 Jahre und mindestens 2 Mitglieder über 50 Jahre alt sein sollten.

### 2.5.3. Geschlechterbezogene Diversifizierung

In Bezug auf die geschlechterbezogene Diversifizierung im Verwaltungsrat verweist der Obmann auf Art. 5 des RG Nr. 1/2000, welcher eine Mindestanzahl an Vertretern des weniger repräsentierten Geschlechts vorschreibt. Demzufolge müssen bei einem Verwaltungsrat mit 5 (fünf) Mitgliedern mindestens 1 (ein) dem weniger repräsentierten Geschlecht angehören. Der Obmann unterstreicht in Zusammenhang mit dieser Bestimmung die Bestrebung der Raiffeisenkasse, eine möglichst ausgeglichene Vertretung der Geschlechter in den Organen zu erreichen. Um diese Ziele zu erreichen, beschließt der Verwaltungsrat, dass der Anteil des weniger repräsentierten Geschlechts im Verwaltungsrat unter Einhaltung der Mindestvorgaben des RG Nr. 1/2000 bei mindestens 1 (ein) Mitgliedern liegen soll.

Gleichzeitig legt der Verwaltungsrat fest, dass auch in den Spitzenpositionen der Gremien der Raiffeisenkasse (Obmann/Obfrau, Präsident/in Aufsichtsrat, Direktor/in) die Vertretung beider Geschlechter angestrebt werden soll.

### 2.5.4. Diversifizierung im Hinblick auf die Amtsdauer

Der Obmann verweist erneut auf die Bestimmungen des RG Nr. 1/2000 und der Überwachungsbestimmungen der Banca d'Italia und erinnert daran, dass auch im Hinblick auf die Amtsdauer bzw. die Anzahl der Amtsperioden der unterschiedlichen Mitglieder im Organ eine angemessene Diversifizierung erreicht werden sollte. Dies zielt nicht zuletzt darauf ab, eine ausgewogene Mischung zwischen Mandataren, welche neu oder seit kurzem im Amt sind und Mandataren, welche bereits mehrere Amtsperioden in der Raiffeisenkasse absolviert haben, zu ermöglichen. Um dieses Ziel zu erreichen, schlägt der Obmann vor, die Mindestanzahl an neuen und alten Mandataren festzulegen. Der Verwaltungsrat beschließt sodann, dass bei jeder Neuwahl mindestens 1 (ein) Verwaltungsratsmitglieder neu in das Amt gewählt werden sollte oder die zweite Amtsperiode im Verwaltungsrat antreten sollte und mindestens 2 (zwei) Verwaltungsratsmitglieder hingegen bereits zwei oder mehrere Amtsperioden im selben Amt absolviert haben sollten.