



Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Bruneck

Dokument	Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Bruneck
Version	2.0
Erstellt von	Raiffeisenkasse Bruneck Gen.
Geprüft von	Verwaltungsrat der Raiffeisenkasse Bruneck
Genehmigt von:	Verwaltungsrat der Raiffeisenkasse Bruneck am 20.12.2023

Änderungshistorie des Dokuments

Version	Datum	Name	Änderungsgrund
1.0	02.02.2022	Verwaltungsrat RK Bruneck	Änderung der Corporate Governance Bestimmungen
2.0	20.12.2023	Verwaltungsrat RK Bruneck	Neue Rundschreiben und Regelungen



Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Bruneck

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung.....	3
1.1. Einleitende Worte	3
Zusammensetzung der Organe	3
Periodische Selbstbewertung	4
1.2. Normative Referenzen.....	4
2. Zielsetzung und Gegenstand der Geschäftsordnung.....	5
2.1. Zusammensetzung und Diversifizierung der Gesellschaftsorgane	6
2.2 Periodische Selbstbewertung der Gesellschaftsorgane	6
3. Zusammensetzung der Gesellschaftsorgane.....	7
3.1. Allgemeines	7
3.2. Modalitäten der Umsetzung.....	8
3.3. Quantitative und qualitative Idealzusammensetzung des Verwaltungsrates und des Aufsichtsrates	9
3.3.1. Idealzusammensetzung des Verwaltungsrates.....	10
3.3.2. Idealzusammensetzung des Aufsichtsrates	16
4. Selbstbewertung der Gesellschaftsorgane.....	21
4.1. Allgemeines (Normen, Fristen und Inhalte)	21
4.2. Modalitäten der Umsetzung.....	22
4.3 Phasen des Prozesses der Selbstbewertung.....	23
I. Erhebung	23
II. Auswertung	23
III. Ergebnisse	23
IV. Diskussion	24
V. Dokument „Selbstbewertung“	24
VI. Prüfung Umsetzung.....	24



Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Bruneck

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

1. Einleitung

1.1. Einleitende Worte

Zusammensetzung der Organe

Im Sinne einer Weiterentwicklung der Raiffeisenkasse ist die Bank bestrebt, den derzeit stattfindenden kulturellen und gesellschaftlichen Wandel mitzutragen und aktiv mitzugestalten. Die normativen Bestimmungen gemäß Regionalgesetz Nr. 1/2000 und aufsichtsrechtlichen Vorgaben laut Rundschreiben der Banca d'Italia Nr. 285/2013 sowie die Orientamenti della banca d'Italia sulla composizione e sul funzionamento dei consigli di amministrazione delle LSI 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 Gesellschaft 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 die Raiffeisenkasse Bruneck den demokratischen und solidarischen Prinzipien verpflichtet, die auch den Grundstein des Genossenschaftswesens bilden. Auch in diesem Sinne ist die Raiffeisenkasse bestrebt, die höchstmögliche Diversität in der Zusammensetzung der Organe hinsichtlich Geschlecht, Alter, Ausbildung und professionelle Qualifikationen sowie Fähigkeiten ihrer Mandatäre 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. Die Raiffeisenkasse verurteilt 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 der Kunden spiegeln sich in der Vielfalt der Leistungen und





Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Bruneck

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 der Gesellschaftsorgane gelegt werden. Folglich ist es umso wichtiger, für eine ausgewogene Geschlechtervielfalt, Diversität bezogen auf das Alter, 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.

Periodische Selbstbewertung

Der von den normativen und aufsichtsrechtlichen Bestimmungen vorgeschriebene periodisch durchzuführende Prozess der Selbstbewertung seitens des Verwaltungsrates, des Aufsichtsrates und des Geschäftsführers zielt darauf ab, sicherzustellen, dass die Organe 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 sowie etwaige Schwachstellen eruiert werden, um entsprechende Korrekturmaßnahmen zu setzen. Gleichzeitig sollen durch die Selbstbewertung die Zusammenarbeit und das Vertrauen zwischen den Mitgliedern des Organs gestärkt und eine aktive Mitarbeit gefördert und forciert werden.

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

Die Raiffeisenkasse Bruneck wertet die strukturellen und organisatorischen Maßnahmen zur Einhaltung der Bestimmungen zur Zusammensetzung der Organe 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 – Teil I, Titel IV, Kapitel 1 des Rundschreibens Nr. 285/2013). Im Sommer 2021 wurden die genannten Überwachungsanweisungen überarbeitet. In Zusammenhang mit einer **qualitativ und quantitativ angemessenen Zusammensetzung der Organe** sowie der Berücksichtigung einer angemessenen **Diversität** derselben (z.B.





Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Bruneck

hinsichtlich Geschlecht, Alter, akademischer und beruflicher Qualifikation sowie fachlichen Kompetenzen und persönlichen Fähigkeiten) besteht nun die Verpflichtung, entsprechende Regelwerke innerhalb der Bank vorzusehen. Gleichzeitig sehen die genannten aufsichtsrechtlichen Vorgaben nach wie vor auch eine **periodische Selbstbewertung der Organe hinsichtlich der genannten Kriterien und Vorgaben** vor.

Gleiches sieht auch das Regionalgesetz Nr. 1 vom 14.01.2000 in der mit Regionalgesetz 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 der Raiffeisenkasse zu beachten und stellt somit primäre Quelle der Verpflichtung für die Bank dar, da in der Zusammensetzung der Organe die entsprechenden qualitativen und quantitativen Normvorgaben zu beachten sind.

Grundsätzlich spiegeln die obgenannten Bestimmungen die europäischen Vorgaben wider. Die Raiffeisenkasse Bruneck ist aufgrund des bilanztechnischen Durchschnitts der letzten vier Jahre, welcher unter 5 Mrd. Euro liegt, als kleine Bank mit geringer Komplexität einzustufen.

2. Zielsetzung und Gegenstand der Geschäftsordnung

Das gegenständliche Dokument stellt die Geschäftsordnung hinsichtlich der Zusammensetzung und Selbstbewertung der Gesellschaftsorgane dar, an welcher sich die Raiffeisenkasse Bruneck bei der Planung und Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen und Aktivitäten orientieren muss.

Die angemessene Zusammensetzung der Organe 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, Handling von Interessenskonflikten, internes Kontrollsystem, Politik zum Outsourcing, Finanzinformationen und System der buchhalterischen Erfassung, Informationsflüsse innerhalb der Organe und mit den betrieblichen Strukturen, Vergütungsrichtlinien, Risiken im Zusammenhang mit Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, welchen die Bank 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 Bank die Gesellschaftsorgane bzw. deren Zusammensetzung gemäß den Grundsätzen einer qualitativ und quantitativ ausgewogenen Politik sowie gemäß den Prinzipien Diversität und Proportionalität ausrichtet. Durch eine angemessene Zusammensetzung und Diversifizierung soll der Dialog und Austausch in den Organen gefördert, mehrere Ansätze und Blickwinkel in der Entscheidungsfindung ermöglicht und verschiedene Interessen, Werte und eine solide Zusammenarbeit der Organe begünstigt werden.

Die quantitative und qualitative Zusammensetzung der Organe, die Dimension derselben, der Grad der professionellen Diversität und Kompetenz der Mitglieder der Organe, die Ausgewogenheit sowie die Diversität in der Zusammensetzung in Bezug auf das Geschlecht, das Alter, die berufliche und akademische Ausbildung sowie im Hinblick auf die Fähigkeiten der Mandatare und der geografischen Herkunft derselben sind zu gewährleisten.

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

2.2. Periodische Selbstbewertung der Gesellschaftsorgane

Die gegenständliche Geschäftsordnung regelt u.a. auch Mittel, mit welchen 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:

- Aus rechtlicher Sicht die Bank 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 höchstmögliches Niveau an Diversität und Professionalität der Verwaltungsräte sowie auch der Aufsichtsräte 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 der Organe umfasst der Prozess der Selbstbewertung (siehe nachfolgenden Punkt 4) die Abwicklung von Sitzungen (z.B. bzgl. Periodizität, Dauer, Grad





und Art der Teilnahme), die dem Amt zu widmende Zeit, das Vertrauensverhältnis, die Zusammenarbeit und das Zusammenwirken der Mandatare, das Bewusstsein des bekleideten Amtes und die Qualität der Diskussionen sowie weitere Aspekte untereinander. Auch die Kompetenzen und Fähigkeiten der Mandatare sowie deren Hintergrund und Vorbereitung sowie die qualitative und quantitative Zusammensetzung werden hierbei bewertet.

3. Zusammensetzung der Gesellschaftsorgane

3.1. Allgemeines

Der Teil I, Titel IV, Kapitel 1 des überarbeiteten Rundschreibens der Banca d'Italia Nr. 285/2013 sieht vor, dass die Banken die Gesamtanzahl der Mandatare in Bezug auf die konkret ausgeübten Tätigkeiten und in Proportion hinsichtlich der Größe und Komplexität der Bank berücksichtigen.

Gleichzeitig schreibt die Aufsichtsbehörde auch vor, dass die Organe der Bank eine effektive Diversität im Zusammenhang mit dem Alter, dem Geschlecht, der beruflichen und akademischen Ausbildung und den Erfahrungen aufweisen müssen. Zu beachten sind jedenfalls und unbedingt die normativen Vorgaben hinsichtlich der Professionalität, der Kompetenz, der Unabhängigkeit und des Zeitaufwandes der Exponenten der Genossenschaftsbanken gemäß Artikel 4, 4-bis, 4-ter, 4-quater, 4-quinquies und Artikel 5 Regionalgesetz Nr. 1/2000.

Im Konkreten ist es u.a. in zitiertem Regionalgesetz vorgesehen (Artikel 5), dass ein Teil der Organe durch das unterrepräsentierte Geschlecht vertreten ist. So müssen mindestens drei Mitglieder des Verwaltungsrates bei mehr als sieben Verwaltungsräten (in der Raiffeisenkasse Bruneck setzt sich der Verwaltungsrat aus 9 Verwaltern zusammen) dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören. Bei Aufsichtsräten mit bis zu fünf Mitgliedern muss ein Mitglied des Aufsichtsrates dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören.

Gleichzeitig ist es gemäß Rundschreiben der Banca d'Italia Nr. 285/2013 erstrebenswert, dass in allen weiteren Ausschüssen der Bank mindestens ein Mitglied dem weniger repräsentierten Geschlecht angehört und die Funktionen des Obmanns, des Aufsichtsratspräsidenten und des Geschäftsführers oder des Vorsitzenden des Vollzugsausschusses 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





Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Bruneck

Maßnahmen und Schritte für eine Diversifizierung der Organe in die Wege zu leiten. Dies erfolgt u.a. über den Prozess der Selbstbewertung.

Die Raiffeisenkasse betont, dass ein gutes Gleichgewicht zwischen der geforderten Erneuerung und Diversifizierung der Gremien einerseits und der notwendigen Erfahrung und Kontinuität andererseits gefunden werden muss. Es gilt, zwingende Bestimmungen des Regionalgesetzes einzuhalten (wie z.B. jene zum unterrepräsentierten Geschlecht) und die bestmögliche Diversifizierung im Sinne der Idealzusammensetzung anzustreben, wobei der freie Wählerwille der Mitglieder bei der Wahl ihrer Vertreter in den Gremien nicht verunmöglicht werden darf.

3.2. Modalitäten der Umsetzung

Zwecks Umsetzung der obgenannten Rahmenbedingungen stimmt sich die Bank 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.

Der Verwaltungsrat der Bank bemüht sich im Vorfeld und im Zuge der Erstellung der Kandidatenliste, bestimmte Kriterien und Voraussetzungen zu berücksichtigen und diese Listung als Vorschlag für die Wahlen zu unterbreiten.

Diese Art der Auskunft erfolgt u.a. auch über konkrete, persönliche Information und direkte Ansprache seitens der Bank.

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





3.3. Quantitative und qualitative Idealzusammensetzung des Verwaltungsrates und des Aufsichtsrates

Einleitung

Die Änderungen im Rundschreiben Nr. 285 vom 17.12.2013 der Banca d'Italia zu den Überwachungsanweisungen, *Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1* beinhalten einige Neuerungen zu den Vorgaben hinsichtlich Corporate Governance.

Weitere Neuerungen hinsichtlich der Voraussetzungen der Mandatare in den Raiffeisenkassen, des angemessenen Zeitaufwandes für die Ausübung des Amtes und bezüglich angemessener kollegialer Zusammensetzung der Organe wurden zusätzlich mit Regionalgesetz Nr. 5 vom 27.07.2021 ins Regionalgesetz Nr. 1 vom 14.01.2000 eingeführt. Die Änderungen im Regionalgesetz Nr. 1/2000 zielen demnach insbesondere auf eine hohe Professionalität der Exponenten in den Banken ab und sehen in Verbindung damit erstmals spezifische Anforderungen an die Berufserfahrung der Verwaltungsratsmitglieder vor sowie weitere Voraussetzungen hinsichtlich Kompetenz, Korrektheit oder angemessenem Zeitaufwand bzw. Grenzen der Ämterhäufung.

Die optimale quantitative und qualitative Zusammensetzung der Gremien der Raiffeisenkasse Bruneck wurde in der Vergangenheit bereits mehrmals im Vorfeld von Neuwahlen der Gremien vom Verwaltungsrat der Raiffeisenkasse Bruneck festgelegt, das erste Mal mit Einführung dieser Verpflichtung im Jahr 2015.

Der diesbezüglich letzte Beschluss wurde vom Verwaltungsrat am 13.01.2021 getroffen. Darin wurde die optimale quantitative und qualitative Zusammensetzung der Gremien im Zuge der anstehenden Neuwahl der Gremien anhand der Festlegung entsprechender Anforderungsprofile für die verschiedenen Gremien beschlossen. Diese Zusammensetzung wurde durch Beschluss des Verwaltungsrates am 02.02.2022 mit Genehmigung dieser Geschäftsordnung neu definiert. Der Verwaltungsrat wird für die Neuwahl der Gremien im Jahr 2024 sich neuerlich mit der optimalen quantitativen und qualitativen Zusammensetzung der Gremien befassen und dabei alle Anforderungen lt. Regionalgesetz Nr. 1/2000 sowie sonstiger Anweisungen der Banca d'Italia etc. einfließen lassen.

Die Zusammensetzung der Gesellschaftsorgane in der Bank ist gemäß der Überwachungsanweisungen der Banca d'Italia Nr. 285/2013 von großer Bedeutung für die Erfüllung der Aufgaben.





3.3.1. Idealzusammensetzung des Verwaltungsrates

Im Hinblick auf die quantitative Zusammensetzung der Organe sehen die Überwachungsanweisungen vor, dass die Anzahl der Mitglieder des Organs der Größe und der Komplexität der Organisationsstruktur der Bank angemessen sein muss. Demnach soll das Organ auch nicht aus zu vielen Mitgliedern bestehen, da dadurch das Verantwortungsbewusstsein bzw. der Einsatz des einzelnen Mitglieds eingeschränkt werden könnte.

In Bezug auf die qualitative Zusammensetzung des Verwaltungsrates sehen die Überwachungsanweisungen der Banca d'Italia Nr. 285/2013 und des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 vor, dass der Verwaltungsrat in seiner Funktion als Organ für die Strategieformulierung mit Personen besetzt sein muss, welche im vollen Bewusstsein der Tragweite ihrer Funktion handeln, über entsprechende Berufserfahrung verfügen und ihrer Aufgabe genügend Zeit und Aufwand widmen. Auch soll innerhalb des Gremiums eine angemessene Vielfalt der Berufserfahrung gewährleistet werden sowie eine angemessene Diversifizierung im Hinblick auf Alter, Geschlecht und Dauer im Amt der einzelnen Mitglieder.

Gemäß Überwachungsanweisungen der Banca d'Italia Nr. 285/2013 müssen die Verwaltungsratsmitglieder über eine angemessene Kenntnis des Bankgeschäfts, der wirtschaftlichen Gegebenheiten, des Finanzwesens und des Risk Managements im wirtschaftlichen, aber auch im rechtlichen Bereich verfügen. Auch wird die Notwendigkeit unterstrichen, die optimale Besetzung der Organe in Bezug auf deren qualitative und quantitative Aufstellung im Voraus festzulegen. Dazu soll besonders auf Struktur und Größe der Bank Rücksicht genommen werden.

Die Festlegung der quantitativen und qualitativen Idealzusammensetzung des Verwaltungsrates wird dem Organ selbst überlassen, welches im Anschluss daran eine regelmäßige Überprüfung vornimmt, um festzustellen, wie weit die Realität der quantitativen und qualitativen Zusammensetzung des Verwaltungsrates mit den optimalen Erfordernissen der Idealzusammensetzung übereinstimmt. Diese Überprüfung der Realität der quantitativen und qualitativen Zusammensetzung des Verwaltungsrates mit den optimalen Erfordernissen der Idealzusammensetzung wird im Normalfall nach Neuwahlen der Gremien durchgeführt.

Den unabhängigen Verwaltern obliegt es, die Kandidaten zu bewerten, die bei Wahlen vorgeschlagen werden (Eignung). Die Überwachungsanweisungen empfehlen, jeder Kandidatur ein kurzes Curriculum beizulegen, das die Eignung des Kandidaten für das angestrebte Mandat belegen soll.





Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Bruneck

Die Ergebnisse besagter Auswertung (Eignung) müssen der Vollversammlung zur Kenntnis gebracht werden, um den Mitgliedern die Möglichkeit zu geben, kundige Entscheidungen zu treffen.

Im Hinblick auf die gesetzlichen Neuerungen im Regionalgesetz Nr. 1/2000 liegt es im Interesse der Raiffeisenkasse, eine hohe Professionalität und Kompetenz der eigenen Mandatare zu garantieren, weshalb auch entsprechend hohe Anforderungen an die eigenen Exponenten der Raiffeisenkasse gestellt werden.

Dies unbeschadet sollen die Vorgaben zur Zusammensetzung des Verwaltungsrates nicht so weit gehen, dass sie der genossenschaftlichen Natur der Raiffeisenkasse zuwiderlaufen, indem sie durch Festlegung von zu hohen Maßstäben im Verhältnis zur Größe und Komplexität der Raiffeisenkasse zum Ausschluss von Mitgliedern führen, die sich aufgrund anderer Berufs- und Lebenserfahrungen auszeichnen und im Verwaltungsrat einen wertvollen Beitrag leisten können. Gerade dies würde zur kulturellen Verflachung der Organe führen und die Raiffeisenkasse von ihrer Basis entwurzeln.

Des Weiteren gilt zu berücksichtigen, dass gerade die hervorgehobene Rolle des Geschäftsführers im Verwaltungssystem der Raiffeisenkasse und dessen Rolle im Verhältnis zum Verwaltungsrat sich auf die Umsetzung der angeführten Vorgaben auswirken.

In diesem Kontext ist die vom Verwaltungsrat am 13.01.2021 festgesetzte quantitative und qualitative Idealzusammensetzung des Verwaltungsrates wie folgt zu überarbeiten.

A) Quantitative Idealzusammensetzung des Verwaltungsrates

Im Artikel 32 des Statutes der Raiffeisenkasse Bruneck, welches von der außerordentlichen Vollversammlung der Raiffeisenkasse Bruneck am 18.01.2021 beschlossen wurde, wird festgelegt, dass der Verwaltungsrat sich aus dem Obmann, dem Obmann-Stellvertreter und aus 7 Verwaltern zusammensetzt (...).

Diese Anzahl wird für die quantitative Idealzusammensetzung des Verwaltungsrates der Raiffeisenkasse Bruneck übernommen.

B) Qualitative Idealzusammensetzung des Verwaltungsrates

B)1. Widerspiegelung der sozialen Basis der Genossenschaft

Die Raiffeisenkasse Bruneck erachtet es für grundlegend, 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



Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Bruneck

Genossenschaftswesens bilden. In diesem Sinne ist die Raiffeisenkasse bestrebt, die höchstmögliche professionelle Qualifikation ihrer Mandatäre zu erreichen, wobei dies aber niemals die benannten Grundprinzipien ihres Wirkens entkräften darf.

Gemäß Artikel 32 des Statutes der Raiffeisenkasse Bruneck setzt sich der Verwaltungsrat aus dem Obmann, dem Obmann-Stellvertreter und aus sieben Verwaltern zusammen, (...), wobei jeweils ein Verwaltungsratsmitglied (...) unter den Mitgliedern gewählt wird, die in den Gemeinden Bruneck, St. Lorenzen, Pfalzen, Rasen/Antholz, Olang, Percha oder Kiens den Wohnsitz haben oder dort tätig sind.

B)2. Berufserfahrung und fachliche Kompetenz der Verwalter

Die Überwachungsanweisungen der Banca d'Italia Nr. 285/2013 (*Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione III, punto 2.1*) sehen vor, dass in kleineren Bankrealitäten die Führungszuständigkeit und technische Kompetenz des Geschäftsführers, die Notwendigkeit einer genauen Funktionsunterscheidung innerhalb des Verwaltungsrates in Hinsicht auf Führungs- und Überwachungsfunktion überflüssig machen. Daraus folgt, dass die hohe technische Kompetenz des Geschäftsführers und dessen Berichterstattungs- und Gewährleistungspflichten, auch und gerade im 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 der Artikel 4 des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 die Mindestvoraussetzungen zur Berufserfahrung der Mitglieder des Verwaltungsrates fest:

Mindestens die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungsrates müssen demnach die Voraussetzungen gemäß Artikel 4, Abs. 1 und Abs. 2 (betreffend Obmann) des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 erfüllen.

Nicht mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungsrates können unter Personen ausgewählt werden, welche die Voraussetzungen gemäß Artikel 4, Abs. (3), in Verbindung mit Abs. (6), des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 erfüllen.

Zusätzlich legt der Artikel 32 des Statutes der Raiffeisenkasse Bruneck für die Position des Präsidenten des Verwaltungsrates Folgendes fest:



Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Bruneck

„Außer es wird der gesamte Verwaltungsrat ausgetauscht oder der Antrag auf eine signifikante Erneuerung besteht, kann nicht zum Obmann gewählt werden, wer in den letzten 10 Jahren nicht zumindest ein Mandat Verwaltungsratsmitglied oder effektives Aufsichtsratsmitglied in der Genossenschaft war.“

Die angeführten Bestimmungen betreffend die *Berufserfahrung und fachlichen Kompetenz* der Mitglieder des Verwaltungsrates gelten somit auch für die Raiffeisenkasse Bruneck.

B)3. Berufliche und fachliche Weiterbildung

Betreffend die von den Überwachungsanweisungen der Banca d'Italia und den Vorgaben des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 angesprochene Notwendigkeit, dass die Verwalter über angemessene berufliche und fachliche Qualifikation und über entsprechendes Know-How verfügen, sieht die von der Vollversammlung der Raiffeisenkasse Bruneck am 18.01.2021 beschlossene neue Geschäftsordnung zu den Wahlen vor, dass jedes Mitglied des Verwaltungsrates während seiner dreijährigen Amtszeit mindestens dreißig anerkannte Fortbildungsstunden absolvieren muss.

In diesem Zusammenhang werden auch bankinterne Schulungen der Raiffeisenkasse, die durch Mitarbeiter oder Dritte zu spezifischen Fachthemen organisiert werden, anerkannt. Von Berufskammern anerkannte Fortbildungsseminare, Fachtagungen und Kurse sowie solche im Bildungsbereich anerkannter Privatunternehmen, wie auch des Raiffeisenverbandes Südtirol oder anderer genossenschaftlicher Organisationen in den Bereichen Bankwirtschaft, Kreditwesen, Finanzen und Rechtskunde, können dabei berücksichtigt werden.

Für jene Verwalter, die aus der ersten Amtszeit scheiden, wird die Anzahl der Fortbildungsstunden um die Hälfte erhöht.

Jene Mandatäre, welche die Voraussetzungen der Professionalität gemäß dem in obigem Punkt B.2. angeführten Artikel 4, Abs. 3, Buchstabe c) des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 erfüllen, müssen innerhalb eines Jahres nach ihrer Ernennung ein Schulungsprogramm erfolgreich absolvieren, das vom Raiffeisenverband in Zusammenarbeit mit einer oder mehreren Universitäten organisiert wird.

B)4. Angemessener Zeitaufwand für die Ausübung des Amtes

Der neu eingeführte Art. 4-*quinquies* des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 enthält die Pflicht für die Exponenten, der Ausübung ihres Amtes die angemessene Zeit zu widmen. 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.





Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Bruneck

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass die Raiffeisenkasse Bruneck mit Beschluss der ordentlichen Vollversammlung vom 18.01.2021 (Neue Geschäftsordnung zu den Wahlen) die Grenzen für die Ämterhäufung festgelegt hat.

Im Zuge der nächsten Statutenänderung werden die Grenzen im Hinblick auf die Ämterhäufung im Statut verankert, wie dies auch im Art. 4-*quinquies* des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 vorgesehen ist.

Art. 4-*quinquies* des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 sieht weiterhin vor, dass der Exponent der Raiffeisenkasse schriftlich erklärt, dem Amt mindestens die Zeit widmen zu können, die von der Bank für erforderlich gehalten wird.

In der Raiffeisenkasse Bruneck wird der für erforderlich gehaltene Zeitaufwand für das Amt eines Verwaltungsratsmitglieds anhand der Mindestanwesenheit bei den Sitzungen des Verwaltungsrates und des Vollzugsausschusses definiert, ergänzt um den notwendigen Zeitaufwand für die Vor- und Nachbereitung der Sitzungen sowie um alle Zeiten, die erforderlich sind für die Ausübung des Mandats (z.B. Teilnahme an den Vollversammlungen der Bank, an den örtlichen Mitgliederabenden etc.).

Im Lichte der bankinternen Anforderungen im Hinblick auf Größe und Komplexität der Raiffeisenkasse wird der Mindestzeitaufwand für das Amt eines Verwaltungsratsmitglieds wie folgt definiert:

Anwesenheit bei allen Terminen, die das Mandat erfordert im Ausmaß von jährlich mindestens 80 % zuzüglich der notwendigen Vor- und Nachbereitungen (insbesondere der Sitzungen des jeweiligen Organs).

B)5. Angemessene Diversifizierung des Verwaltungsrates

Gemäß Überwachungsanweisungen der Banca d'Italia und gemäß Artikel 5, Abs. 1 und Abs. 2, des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 muss eine angemessene Diversifizierung in der Zusammensetzung der Organe der Raiffeisenkasse gewährleistet werden. 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 sowie 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.





B)5.1. Berufliche Diversifizierung

Im Hinblick auf die berufliche Diversifizierung ist gemäß Artikel 5, Abs. 2, Buchstabe b) des Regionalgesetz Nr. 1/2000 vorgesehen, dass die Mitglieder des Organs in ihrer Gesamtheit betrachtet, die Kompetenzen besitzen sollen, die für die Erreichung der im vorangehenden Punkt B.5 erwähnten Ziele der Diversifizierung geeignet sind.

In diesem Zusammenhang ist es in der Raiffeisenkasse Bruneck für eine angemessene kollegiale Zusammensetzung und Diversifizierung des Verwaltungsrates notwendig und ausreichend, dass die Voraussetzungen der Professionalität, welche im Artikel 4, Absätze 1, 2, 3 und 6 des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 enthalten und in obigem Punkt B.2. (Berufserfahrung und fachliche Kompetenz der Verwalter) ausführlich dargelegt werden, vom Verwaltungsrat in seiner Gesamtheit erfüllt werden.

B)5.2. Altersbezogene Diversifizierung

Im Artikel 5, Abs. 2 Buchstabe a) des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 sowie auch in den Überwachungsanweisungen der Banca d'Italia wird auf die Verpflichtung einer angemessenen Diversifizierung im Hinblick auf das Alter der Mitglieder des Verwaltungsrates hingewiesen. In diesem Sinne soll der Eintritt von jüngeren Mitgliedern in den Verwaltungsrat gefördert und durch die Ansprache/Kandidatur im Zuge von Neuwahlen erreicht werden.

B)5.3. Geschlechterbezogene Diversifizierung

Das Regionalgesetz Nr. 1/2000 sowie auch die Überwachungsanweisungen der Banca d'Italia Nr. 285/2013 weisen auf die Verpflichtung einer geschlechterbezogenen Diversifizierung der Organe hin.

Im Artikel 5, Abs. 7 des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 wird eine Mindestanzahl an Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts im Organ zwingend vorgeschrieben. Demzufolge müssen bei einem Verwaltungsrat mit neun Mitgliedern, wie jenem der Raiffeisenkasse Bruneck, mindestens drei Mitglieder dem im Organ unterrepräsentierten Geschlecht angehören.

Die Überwachungsanweisungen der Banca d'Italia Nr. 285/2013 (Teil I, Titel IV, Kapitel I, Sektion IV, Punkt 2.1 c)), sehen es als gute Praxis an, dass das Amt des Obmannes, des Präsidenten des Aufsichtsrates sowie des Geschäftsführers nicht von Personen desselben Geschlechts besetzt werden.

B)5.4. Diversifizierung im Hinblick auf die Amtsdauer

Die Bestimmungen des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 (Artikel 5, Abs. 2, Buchstabe a)) und die Überwachungsanweisungen der Banca d'Italia Nr. 285/2013 sehen vor, dass auch im Hinblick





Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Bruneck

auf die Amtsdauer bzw. die Anzahl der Amtsperioden der Mitglieder im Organ eine angemessene Diversifizierung erreicht werden sollte.

Dies zielt nicht zuletzt darauf ab, eine ausgewogene Mischung zwischen Mandataren, welche neu oder sich seit kurzem im Amt befinden und Mandataren, welche bereits mehrere Amtsperioden in der Raiffeisenkasse absolviert haben, zu ermöglichen.

In diesem Sinne wird eine Diversifizierung im Hinblick auf die Amtsdauer angestrebt, welche einerseits durch die Ansprache/Kandidatur von neuen Kandidaten im Zuge von Neuwahlen erreicht werden soll und andererseits auch durch die nachfolgend angeführte Mandatsbeschränkung gewährleistet wird.

In diesem Zusammenhang wird auf den Artikel 33 des Statutes der Raiffeisenkasse Bruneck verwiesen, welcher eine Mandatsbeschränkung für die Mitglieder des Verwaltungsrates von sieben aufeinander folgenden Mandaten beinhaltet und auf den Artikel 32 des Statutes der Raiffeisenkasse Bruneck, welcher eine Nichtwählbarkeit als Mitglied des Verwaltungsrates für Personen, welche das siebzigste Lebensjahr vollendet haben, vorsieht.

Damit ist eine ausreichende Diversifizierung im Hinblick auf die Amtsdauer für die Mitglieder des Verwaltungsrates gegeben.

3.3.2. Idealzusammensetzung des Aufsichtsrates

Im Hinblick auf die quantitative Zusammensetzung der Organe sehen die Überwachungsanweisungen vor, dass die Anzahl der Mitglieder des Organs der Größe und der Komplexität der Organisationsstruktur der Bank angemessen sein muss. Demnach soll das Organ auch nicht aus zu vielen Mitgliedern bestehen, da dadurch das Verantwortungsbewusstsein bzw. der Einsatz des einzelnen Mitglieds eingeschränkt werden könnte.

In Bezug auf die qualitative Zusammensetzung des Aufsichtsrates sehen die Überwachungsanweisungen der Banca d'Italia Nr. 285/2013 und das Regionalgesetz Nr. 1/2000 vor, dass der Aufsichtsrat in seiner Funktion als Kontrollorgan, mit Personen besetzt sein muss, welche im vollen Bewusstsein der Tragweite ihrer Funktion handeln, über entsprechend Berufserfahrung verfügen, die Voraussetzungen der Unabhängigkeit und der Unabhängigkeit des Urteils erfüllen und ihrer Aufgabe genügend Zeit und Aufwand widmen. Auch soll innerhalb des Gremiums eine angemessene Vielfalt der Berufserfahrung gewährleistet werden sowie eine angemessene Diversifizierung im Hinblick auf Alter, Geschlecht und Dauer im Amt der einzelnen Mitglieder.

Die Festlegung der quantitativen und qualitativen Idealzusammensetzung des Aufsichtsrates wird vor allem im Vorfeld von Neuwahlen vorgenommen und im Anschluss wird eine





Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Bruneck

Überprüfung vorgenommen, um festzustellen, wie weit die Realität der quantitativen und qualitativen Zusammensetzung des Aufsichtsrates mit den optimalen Erfordernissen der Idealzusammensetzung übereinstimmt.

Den unabhängigen Verwaltern obliegt es, die Kandidaten zu bewerten, die bei Wahlen vorgeschlagen werden (Eignung). Die Überwachungsanweisungen empfehlen, jeder Kandidatur ein kurzes Curriculum beizulegen, das die Eignung des Kandidaten für das angestrebte Mandat, belegen soll.

Die Ergebnisse besagter Auswertung (Eignung) müssen der Vollversammlung zur Kenntnis gebracht werden, um den Mitgliedern die Möglichkeit zu geben, kundige Entscheidungen zu treffen.

Im Hinblick auf die gesetzlichen Neuerungen im Regionalgesetz Nr. 1/2000 liegt es im Interesse der Raiffeisenkasse, eine hohe Professionalität und Kompetenz der eigenen Mandatare zu garantieren, weshalb auch entsprechend hohe Anforderungen an die eigenen Exponenten der Raiffeisenkasse gestellt werden.

In diesem Kontext wurde die quantitative und qualitative Idealzusammensetzung des Aufsichtsrates durch Beschluss des Verwaltungsrates am 02.02.2022 mit Genehmigung dieser Geschäftsordnung wie folgt überarbeitet neu definiert. Der Verwaltungsrat wird für die Neuwahl der Gremien im Jahr 2024 sich neuerlich mit der optimalen quantitativen und qualitativen Zusammensetzung der Gremien befassen und dabei alle Anforderungen lt. Regionalgesetz Nr. 1/2000 sowie sonstiger Anweisungen der Banca d'Italia etc. einfließen lassen.

A. Quantitative Idealzusammensetzung des Aufsichtsrates

Im Artikel 42 des Statutes der Raiffeisenkasse Bruneck, welches von der außerordentlichen Vollversammlung der Raiffeisenkasse Bruneck am 18.01.2021 beschlossen wurde, wird festgelegt, dass der Aufsichtsrat sich aus drei effektiven Mitgliedern zusammensetzt, wobei ein Mitglied zum Vorsitzenden ernannt wird, sowie aus zwei Ersatzmitgliedern.

Diese Anzahl wird für die quantitative Idealzusammensetzung des Aufsichtsrates der Raiffeisenkasse Bruneck übernommen.

B. Qualitative Idealzusammensetzung des Aufsichtsrates

B.1. Berufserfahrung und fachliche Kompetenz der Aufsichtsratsmitglieder





Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Bruneck

Im Hinblick auf die **Professionalität** der Aufsichtsratsmitglieder, legt der Artikel 4, Abs. 5, des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 die Mindestvoraussetzungen zur Berufserfahrung der Mitglieder des Aufsichtsrates fest.

Zusätzlich legt der Artikel 42 des Statutes der Raiffeisenkasse für die Position des Präsidenten des Aufsichtsrates Folgendes fest:

„Außer es wird der gesamte Aufsichtsrat ausgetauscht oder der Antrag auf eine signifikante Erneuerung besteht, kann nicht zum Präsidenten des Aufsichtsrates gewählt werden, wer in den letzten 10 Jahren nicht zumindest ein Mandat effektives Aufsichtsratsmitglied in einer Bank, einer Finanz- oder Versicherungsgesellschaft war.“

Die angeführten Bestimmungen für die *Berufserfahrung und fachlichen Kompetenz* der effektiven und Ersatzmitglieder des Aufsichtsrates gelten somit auch für die Raiffeisenkasse Bruneck.

B.2. Berufliche und fachliche Weiterbildung

Betreffend die von den Überwachungsanweisungen der Banca d'Italia und den Vorgaben des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 angesprochene Notwendigkeit, dass die Aufsichtsratsmitglieder über eine angemessene berufliche und fachliche Qualifikation und über entsprechendes Know-How verfügen, sieht die von der Vollversammlung der Raiffeisenkasse Bruneck am 18.01.2021 beschlossene neue Geschäftsordnung zu den Wahlen vor, dass jedes Mitglied des Aufsichtsrates während seiner dreijährigen Amtszeit mindestens dreißig anerkannte Fortbildungsstunden absolvieren muss.

In diesem Zusammenhang werden auch bankinterne Schulungen der Raiffeisenkasse, die durch Mitarbeiter oder Dritte zu spezifischen Fachthemen organisiert werden, anerkannt. Von Berufskammern anerkannte Fortbildungsseminare, Fachtagungen und Kurse sowie solche im Bildungsbereich anerkannter Privatunternehmen, wie auch des Raiffeisenverbandes Südtirol oder anderer genossenschaftlicher Organisationen in den Bereichen Bankwirtschaft, Kreditwesen, Finanzen und Rechtskunde können dabei berücksichtigt werden.

Für jene Mitglieder des Aufsichtsrates, die aus der ersten Amtszeit scheiden, wird die Anzahl der Fortbildungsstunden um die Hälfte erhöht.

B.3. Angemessener Zeitaufwand für die Ausübung des Amtes

Der neu eingeführte Art. 4-*quinquies* des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 enthält die Pflicht für die Exponenten, der Ausübung ihres Amtes die angemessene Zeit zu widmen.

Demnach sollen die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder bei den Sitzungen des Aufsichtsrates, aber auch des Verwaltungsrates und des Vollzugsausschusses anwesend sein, die





Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Bruneck

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 Bruneck mit Beschluss der ordentlichen Vollversammlung vom 18.01.2021 (Neue Geschäftsordnung zu den Wahlen) die Grenzen für die Ämterhäufung festgelegt hat. Im Zuge der nächsten Statutenänderung werden die Grenzen im Hinblick auf die Ämterhäufung im Statut verankert, wie dies auch im Art. 4-*quinquies* des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 vorgesehen ist.

Art. 4-*quinquies* des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 sieht weiter vor, dass der Exponent der Raiffeisenkasse schriftlich erklärt, dem Amt mindestens die Zeit widmen zu können, die von der Bank für erforderlich gehalten wird.

In der Raiffeisenkasse Bruneck wird der für erforderlich gehaltene Zeitaufwand für das Amt eines effektiven Aufsichtsratsmitglieds anhand der Mindestanwesenheit bei den Sitzungen des Aufsichtsrates, aber auch bei jenen des Verwaltungsrates und des Vollzugsausschusses sowie aller Zeiten, die erforderlich sind für die Ausübung des Mandats (z.B. Teilnahme an den Vollversammlungen der Bank, an den örtlichen Mitgliederabenden etc.) definiert, ergänzt um den notwendigen Zeitaufwand für die Vor- und Nachbereitung der Sitzungen.

Im Lichte der bankinternen Anforderungen im Hinblick auf Größe und Komplexität der Raiffeisenkasse wird der Mindestzeitaufwand für das Amt eines effektiven Aufsichtsrates wie folgt definiert:

Anwesenheit bei allen Terminen, die das Mandat des Aufsichtsrates erfordert im Ausmaß von jährlich mindestens 80 % zuzüglich der notwendigen Vor- und Nachbereitungen (insbesondere der Sitzungen des jeweiligen Organs).

B.4. Angemessene Diversifizierung des Aufsichtsrates

Gemäß Überwachungsanweisungen der Banca d'Italia und gemäß Artikel 5, Abs. 1 und Abs. 2, des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 muss eine angemessene Diversifizierung in der Zusammensetzung der Organe der Raiffeisenkasse gewährleistet werden. 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 und jedes einzelne Mitglied in den Entscheidungsprozess einbinden. Die Diversifizierung betrifft dabei sowohl die berufliche/fachliche Qualifikation der Mitglieder des Organs, deren Geschlecht, deren Alter, sowie deren Dauer im Amt.

B.4.1. Berufliche Diversifizierung





Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Bruneck

Im Hinblick auf die berufliche Diversifizierung ist gemäß Artikel 5, Abs. 2, Buchstabe b) des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 vorgesehen, dass die Mitglieder des Organs in ihrer Gesamtheit betrachtet, die Kompetenzen besitzen sollen, die für die Erreichung der im vorangehenden Punkt B.4 erwähnten Ziele der Diversifizierung geeignet sind.

In diesem Zusammenhang ist es in der Raiffeisenkasse Bruneck für eine angemessene kollegiale Zusammensetzung und Diversifizierung des Aufsichtsrates notwendig und ausreichend, dass die Voraussetzungen der Professionalität, welche im Artikel 4, Abs. 5 des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 enthalten und in obigem Punkt B.1 (Berufserfahrung und fachliche Kompetenz des Aufsichtsrates) ausführlich dargelegt werden, vom Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit erfüllt werden.

B.4.2. Altersbezogene Diversifizierung

Im Artikel 5, Abs. 2, Buchstabe a) des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 sowie auch in den Überwachungsanweisungen der Banca d'Italia wird auf die Verpflichtung einer angemessenen Diversifizierung im Hinblick auf das Alter der Mitglieder des Aufsichtsrates hingewiesen.

In diesem Sinne soll der Eintritt von jüngeren Mitgliedern in den Aufsichtsrat gefördert und durch die Ansprache/Kandidatur im Zuge von Neuwahlen erreicht werden.

B.4.3. Geschlechterbezogene Diversifizierung

Das Regionalgesetz Nr. 1/2000 sowie auch in den Überwachungsanweisungen der Banca d'Italia Nr. 285/2013 weisen auf die Verpflichtung einer geschlechterbezogenen Diversifizierung der Organe hin.

Im Artikel 5, Abs. 7 des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 wird eine Mindestanzahl an Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts im Organ zwingend vorgeschrieben

Demzufolge muss bei einem Aufsichtsrat mit drei effektiven Mitgliedern und zwei Ersatzmitgliedern, wie im Fall der Raiffeisenkasse Bruneck, mindestens ein effektives Mitglied dem im Organ unterrepräsentierten Geschlecht angehören.

Um das reibungslose Funktionieren des Organs im Falle des Ausscheidens von Mitgliedern zu garantieren, ist es auch im Lichte der Corporate Governance Bestimmungen sinnvoll, dass ein Ersatzmitglied dem unterrepräsentierten Geschlecht angehört.

Die Überwachungsanweisungen der Banca d'Italia Nr. 285/2013 (Teil I, Titel IV, Kapitel I, Sektion IV, Punkt 2.1 c)), sehen es als gute Praxis an, dass das Amt des Obmannes, des Präsidenten des Aufsichtsrates sowie des Geschäftsführers nicht von Personen desselben Geschlechts besetzt werden.

B.4.4 Diversifizierung im Hinblick auf die Amtsdauer





Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Bruneck

Die Bestimmungen des Regionalgesetzes Nr. 1/2000 (Artikel 5, Abs. 2, Buchstabe a)) und die Überwachungsanweisungen der Banca d'Italia Nr. 285/2013 sehen vor, dass auch im Hinblick auf die Amtsdauer bzw. die Anzahl der Amtsperioden der Mitglieder im Organ eine angemessene Diversifizierung erreicht werden sollte.

Im Aufsichtsrat wird eine Diversifizierung der Mitglieder im Hinblick auf die Amtsdauer angestrebt, welche einerseits durch Ansprache/Kandidatur von neuen Kandidaten im Zuge von Neuwahlen erreicht werden soll und andererseits auch durch die nachfolgend angeführte Mandatsbeschränkung gewährleistet wird.

In diesem Zusammenhang wird auf den Artikel 42 des Statutes der Raiffeisenkasse Bruneck verwiesen, welcher eine Mandatsbeschränkung für die Mitglieder des Aufsichtsrates von fünf aufeinander folgenden Mandaten beinhaltet sowie die Nichtwählbarkeit als Mitglied des Aufsichtsrates für Personen, welche das siebzigste Lebensjahr vollendet haben, vorsieht.

4. Selbstbewertung der Gesellschaftsorgane

4.1. Allgemeines (Normen, Fristen und Inhalte)

Die Selbstbewertung ist vom Verwaltungsrat und dem Geschäftsführer aufgrund der nachfolgenden Kriterien und Rahmenentscheidungen durchzuführen. Auch der Aufsichtsrat führt eine Selbstbewertung durch, wobei insbesondere die jeweiligen speziellen Charakteristiken und Funktionen zu berücksichtigen sind.

Bei der periodisch durchzuführenden Selbstbewertung der Gesellschaftsorgane sind sowohl die normativen Vorgaben des Regionalgesetzes Nr. 1/2000, als auch die aufsichtsrechtlichen und statutarischen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Die Selbstbewertung hat die Zusammensetzung und das Funktionieren der Organe zum Gegenstand. 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 (Regionalgesetz 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.





Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Bruneck

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 erfolgen. Sollten die Aufsichtsbehörden die Durchführung einer Selbstbewertung verlangen, so wird die 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 der unabhängigen nicht geschäftsführenden Verwalter, zu entscheiden, in welchem Umfang die Selbstbewertung neu vorgenommen werden soll.

Grundsätzlich entscheidet jedes Organ autonom, ob und in welchem Ausmaß aufgrund 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 Mandatare in gewissen Bereichen festlegt.

Durch die Standardisierung in einen Ablauf soll eine Reduzierung des Zeitaufwands aufgrund 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 Unterlagen stehen der Aufsichtsbehörde zur Verfügung und werden dieser bei Nachfrage umgehend vorgelegt.

In der Raiffeisenkasse Bruneck wurde vom Verwaltungsrat am 18.01.2023 der Prozess der Selbstbewertung beschlossen.

4.2. 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. des jeweiligen Präsidenten sich der verschiedenen Techniken und Instrumente zu bedienen. Die Raiffeisenkasse Bruneck erachtet es auf Grund ihrer Größe und Komplexität als zielführend und proportional zwecks Durchführung des Prozesses auf digital-technische Wege zurückzugreifen und die vom Raiffeisenverband Südtirol angebotene Dienstleistung für die technisch unterstützte Befragung und Auswertung zu nutzen.





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.

4.3 Phasen des Prozesses der Selbstbewertung

Im Konkreten setzt sich der Selbstbewertungsprozess aus fünf Phasen zusammen.

I. Erhebung

Die aktuelle Situation der Raiffeisenkasse wird über die entsprechenden Modalitäten und Techniken erhoben. Die Wahl der 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 Sitzung des Organs oder durch die Übermittlung auf elektronischem Weg oder dem Papierweg erfolgen.

Der Präsident legt die Frist fest, innerhalb welcher die Mandatare die Dokumente erstellt bzw. ausgefüllt an die Bank übergeben müssen. Die Bemessung der Frist muss jedem Mandatar 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 nicht unnötig in die Länge gezogen werden darf.

II. Auswertung

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

III. Ergebnisse

Die Aufbereitung der Daten 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.





Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Bruneck

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 oder durch das Organ in seiner Gesamtheit, ermittelt werden.

IV. Diskussion

Diese Phase kann auch mit der Phase III. 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 in Themenblöcken oder auch einzeln diskutiert werden.

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

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 Mandatare werden in zusammengefasster Form und mit den festgelegten Maßnahmen protokolliert.

V. Dokument „Selbstbewertung“

Die von den Organen vorgenommene Selbstbewertung geht aus einem Dokument hervor, welches in klarer und analytischer Weise die einzeln durchgeführten Schritte zusammenfasst und erklärt. Aus dem Dokument haben die an der Selbstbewertung beteiligten Personen und die eventuell hinzugezogenen Mitarbeiter oder externen Fachleute hervorzugehen.

Das Dokument ist so strukturiert, dass die einzelnen Phasen der Selbstbewertung nachvollziehbar sind. Es sind die wichtigsten Ergebnisse der einzelnen Phasen und die eingesetzten Instrumente und Methoden zu beschreiben.

Anzugeben sind die festgestellten Stärken und Schwächen und eventuell für notwendig erachteten Korrekturmaßnahmen, damit deren Umsetzungsstand in der Folge, im Rahmen der nächsten Selbstbewertung bzw. Selbstbewertungen, beurteilt und bewertet werden kann.

VI. Prüfung Umsetzung

Im Rahmen der nächsten 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



Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Bruneck

des Organs oder auch Mitarbeiter delegiert wurde, kann jederzeit auch ein Zwischenbericht verlangt werden.

Sollten die angeordneten 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.

=====