



Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und der Selbstbewertung der Genossenschaftsorgane¹

¹ Beschluss des Verwaltungsrates vom 18.01.2022, ersetzt das Dokument vom 24.02.2015



Inhaltsverzeichnis

1	VORWORT	3
1.1	Normen – Ausgangssituation der Raiffeisenkasse Überetsch	4
2	ZIELSETZUNG UND GEGENSTAND DIESER GESCHÄFTSORDNUNG	4
2.1	Diversifizierung	5
2.2	Gegenstand der Selbstbewertung	5
3	ZUSAMMENSETZUNG DER GENOSSENSCHAFTSORGANE	5
3.1	ALLGEMEINES	5
3.2	UMSETZUNG	6
4	SELBSTBEWERTUNG DER GENOSSENSCHAFTSORGANE	6
4.1	GEGENSTAND, ANWENDUNGSBEREICH UND PERIODIZITÄT	6
4.2	UMSETZUNG	7
4.3	PHASEN DES PROZESSES DER SELBSTBEWERTUNG	8
	I - Erhebung	8
	II - Auswertung	8
	Phase III – Ergebnisse	9
	Phase IV – Diskussion	9
	Phase V – Prüfung Umsetzung	9
	Schlusswort.....	9



1 Vorwort

Im Sinne einer Weiterentwicklung ist die Raiffeisenkasse Überetsch bestrebt, den derzeit stattfindenden kulturellen und gesellschaftlichen Wandel mitzutragen und aktiv mitzugestalten. Dabei gilt es auf jeden Fall die normativen Bestimmungen gemäß Gesetzgebung² und aufsichtsrechtlichen Vorgaben laut Rundschreiben der Banca d'Italia Nr. 285/2013 umzusetzen.

Unabhängig von normativen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben sieht die Raiffeisenkasse Überetsch die **Diversifizierung der Zusammensetzung der eigenen Genossenschaftsorgane** primär auch als Chance zukünftig als starke, lokal verwurzelte und die örtliche Gesellschaft repräsentierende Genossenschaftsbank zu agieren.

Die Raiffeisenkasse Überetsch erachtet es als grundlegend so weit wie möglich die territoriale Realität auszudrücken, die sie trägt. Entsprechend soll sich dies auch in der Zusammensetzung des Verwaltungsrates und des Aufsichtsrates, sowie der Direktion (nachfolgend kurz Genossenschaftsorgane genannt) 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 Überetsch bestrebt, die höchstmögliche Diversität in der Zusammensetzung der Genossenschaftsorgane, hinsichtlich Geschlechtes, Alter, Ausbildung und professioneller Qualifikationen sowie Fähigkeiten ihrer Mandatare und territoriale Herkunft zu erreichen.

In der Tat vertritt unsere Bank die Ansicht, dass die angestrebte Diversifizierung der Genossenschaftsorgane ein wesentliches Element für ein gut funktionierendes lokales Kreditinstitut ist. Dies vor allem in einer Zeit in der vermehrte Globalisierung und die Veränderung der Gesellschaftsstrukturen sowie die damit zusammenhängenden Änderungen des örtlichen Gesellschaftsleben zunehmend ersichtlich und schlagend werden.

Die Raiffeisenkasse Überetsch verurteilt jede Form von Diskriminierung und Ungleichbehandlung und fördert Werte wie z.B. Chancengleichheit der Geschlechter und der 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 der Genossenschaftsorgane gelegt werden. Folglich ist es zukünftig umso wichtiger für eine ausgewogene Geschlechtervielfalt, Diversität bezogen auf 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.

Der von den normativen und aufsichtsrechtlichen Bestimmungen vorgeschriebene **periodisch durchzuführende Prozess der Selbstbewertung** des Verwaltungsrates, des Aufsichtsrates und der Geschäftsleitung zielt darauf ab, sicherzustellen, dass die Genossenschaftsorgane korrekt und wirksam funktionieren und angemessen zusammengesetzt sind – sowohl was qualitative, als auch quantitative Kriterien betrifft.

Ziel ist die Einhaltung der entsprechenden Vorgaben zur Corporate Governance und die Erreichung der gesetzten Ziele und etwaige Schwachstellen zu erheben, um entsprechende Maßnahmen zu setzen. Gleichzeitig sollen durch die Selbstbewertung die Zusammenarbeit und das Vertrauen zwischen den Mitgliedern der Genossenschaftsorgane gestärkt und eine aktive Mitarbeit 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

² insbesondere Regionalgesetz RG Nr. 1/2000



Vorgaben zu gewährleisten und die in gegenständlicher Geschäftsordnung festgehaltenen Zielsetzungen zu verfolgen und zu erreichen.

Die Raiffeisenkasse Überetsch wertet die strukturellen und organisatorischen Maßnahmen zur Einhaltung der Bestimmungen zur Zusammensetzung der Genossenschaftsorgane und zur Selbstbewertung als Investitionen in Innovation, Erneuerung und in ihren guten Ruf.

1.1 Normen – Ausgangssituation der Raiffeisenkasse Überetsch

Die 35. Aktualisierung der Aufsichtsweisungen der Banca d'Italia³ fordert in Zusammenhang mit der qualitativ und quantitativ angemessenen Zusammensetzung der Genossenschaftsorgane sowie der Berücksichtigung einer angemessenen Diversität (z.B. hinsichtlich Geschlecht, Alter, akademischer und beruflicher Qualifikation sowie fachlichen Kompetenzen und persönlichen Fähigkeiten) nun auch die Verpflichtung entsprechende bankinterne Regelungen dazu zu beschließen.

Diese Aufsichtsweisungen regeln auch die periodische Selbstbewertung der Genossenschaftsorgane hinsichtlich der vorgenannten Kriterien und Vorgaben.

Gleiche Vorgaben enthält auch das Regionalgesetz Nr. 1/2000⁴ hinsichtlich der Rahmenbedingungen bzgl. der Voraussetzungen der Mandatare und der Zusammensetzung der Genossenschaftsorgane. Die vorgenannten Bestimmungen spiegeln gleichlautende europäischen Vorgaben wider.

Die Raiffeisenkasse Überetsch ist auf Grund des bilanztechnischen Durchschnitts der letzten vier Jahre, welcher unter 5 Mrd. Euro liegt als kleine Bank mit geringer Komplexität einzustufen.

Im Art. 32 des Statuts unserer Bank sind verschiedene Vorgaben zur Zusammensetzung des Verwaltungsrates enthalten (Maximalanzahl, Wohnsitzgemeinde). Entsprechend den Aufsichtsweisungen verfasst unsere Bank in Zusammenhang mit den nächsten Wahlen ein Dokument in welchem die Idealzusammensetzung der Genossenschaftsorgane festgelegt wird und insofern notwendig Maßnahmen beschlossen werden um die Idealzusammensetzung zum Zeitpunkt der Wahlen zu ermöglichen.

Dabei gilt es zu beachten, dass die Vorgaben zur Zusammensetzung der Genossenschaftsorgane nicht so weit gehen können, dass sie der genossenschaftlichen Natur der Raiffeisenkasse zuwiderlaufen (z.B. durch zu rigorose Maßstäbe), da die Raiffeisenkasse es als grundlegend erachtet, so weit wie möglich die soziale Basis und die territoriale Realität auszudrücken, die sie trägt und auf der sie ihre Tätigkeit ausübt.

2 Zielsetzung und Gegenstand dieser Geschäftsordnung

Das gegenständliche Dokument stellt die Geschäftsordnung hinsichtlich der Zusammensetzung und Selbstbewertung der Genossenschaftsorgane dar, an welche sich unsere Bank bei der Planung und Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen und Aktivitäten orientiert.

Die angemessene Zusammensetzung der Genossenschaftsorgane sowie deren Funktionieren wird in der Praxis anhand spezifischer Themenbereiche gemessen. Von besonderer Bedeutung sind diesbezüglich die Themenbereiche aus der umsichtigen Bankführung⁵.

Die Zielsetzung und der Gegenstand dieser Geschäftsordnung besteht in der Definition von Rahmenbedingungen, Modalitäten und Mitteln anhand welcher die Bank die Genossenschaftsorgane bzw. deren Zusammensetzung gemäß den Grundsätzen einer qualitativ und quantitativ ausgewogenen Geschäftsordnung, sowie gemäß den Prinzipien Diversität und Proportionalität ausrichtet.

³ Rundschreiben Nr. 285/2013 der Banca d'Italia "Disposizioni di vigilanza per le banche - Titel IV, Kapitel 1

⁴ Regionalgesetz Nr. 1/2000 vom 14.01.2000 in der mit Regionalgesetz Nr. 5 vom 27.07.2021 überarbeiteten Fassung

⁵ In den Aufsichtsweisungen werden folgende Bereiche beispielhaft angeführt: Festlegung strategischer Leitlinien, Betriebsführung, geplante und erreichte Performance, RAF, ICAAP/ILAAP, Bewertung der Tätigkeit, Systeme zur Risikobewertung, organisatorischer Aufbau, Übertragung von Befugnissen, Handling von Interessenskonflikten, internes Kontrollsystem, Politik zum Outsourcing, Finanzinformationen und Systeme der buchhalterischen Erfassung, Informationsflüsse innerhalb der Genossenschaftsorgane und mit den betrieblichen Strukturen, Vergütungsrichtlinien, Risiken im Zusammenhang mit Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, welchen die Bank ausgesetzt ist;



Die gegenständliche Geschäftsordnung regelt die Selbstbewertung mit welcher eine tiefgehende Analyse unter Berücksichtigung der Größe und Komplexität der Bank gemäß den Grundprinzipien der Proportionalität gewährleistet wird.

2.1 Diversifizierung

Durch eine angemessene Zusammensetzung und Diversifizierung soll der Dialog und Austausch in den Genossenschaftsorgane gefördert, mehrere Ansätze und Blickwinkel in der Entscheidungsfindung ermöglicht und verschiedene Interessen, Werte und jedenfalls eine solide Zusammenarbeit der Genossenschaftsorgane begünstigt werden.

Die quantitative und qualitative Zusammensetzung der Genossenschaftsorgane, die Dimension derselben, der Grad der professionellen Diversität und Kompetenz der Mandatare der Genossenschaftsorgane, 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 Genossenschaftsorgane unter Einhaltung der einschlägigen normativen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben die Zusammensetzung der Mitglieder der Bank und die gesellschaftliche Struktur des Einzugsgebietes widerspiegeln.

2.2 Gegenstand der Selbstbewertung

Die Geschäftsordnung zur Selbstbewertung verfolgt primär folgende Ziele:

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

3 Zusammensetzung der Genossenschaftsorgane

3.1 Allgemeines

Die Aufsichtsweisungen der Banca d'Italia schreiben vor⁶, dass die Banken jedenfalls 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 Genossenschaftsorgane eine effektive Diversität hinsichtlich Alter, Geschlecht, beruflicher und akademischer Ausbildung und Erfahrung aufweisen müssen.

Zu beachten sind jedenfalls und unbedingt die normativen Vorgaben hinsichtlich der Professionalität, der Kompetenz, der Unabhängigkeit und des Zeitaufwandes der Exponenten der Genossenschaftsbanken⁷.

Im Konkreten ist es u.a. in zitiertem Regionalgesetz vorgesehen, dass ein Teil der Genossenschaftsorgane durch das weniger repräsentierte Geschlecht vertreten ist. So müssen mindestens 3 Mitglieder bei Verwaltungs- und Aufsichtsrates dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören.

⁶ Titel IV, Kapitel 1 des Rundschreibens der Banca d'Italia Nr. 285/2013, 35. Aktualisierung vom 02.07.2021

⁷ gem. Art 4, 4-bis, 4-ter, 4-quater, 4-quinquies Regionalgesetz Nr. 1/2000



Gleichzeitig ist es laut Rundschreiben der Banca d'Italia Nr. 285/2013 erstrebenswert, dass in allen weiteren Ausschüssen und Gremien der Bank mindestens ein Mitglied dem weniger repräsentierten Geschlecht angehört und die Funktionen des Obmanns, Aufsichtsratspräsidenten und Direktors nicht durch Personen desselben Geschlechts ausgeübt werden. Die Raiffeisenkasse macht es sich somit zum Ziel mindestens ein Amt eines Vorsitzenden bzw. einer Führungsposition durch das andere Geschlecht zu besetzen.⁸

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

3.2 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.

Ziel ist, durch eine größere Vielfalt der Mitglieder der Raiffeisenkasse auch vermehrt unterschiedliche Kandidaten für die Wahl von Genossenschaftsorganen zu gewinnen.

Die Raiffeisenkasse wirkt an Veranstaltungen und Arbeitskreise für Frauen⁹ mit und organisiert selbst 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 der Bank informieren sollen.

Weiters bemüht sich der Verwaltungsrat der Bank 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.

Auch gezieltes und spezifisches Sponsoring oder finanzielle Unterstützung von lokalen Initiativen, welche von/für die genannten Gruppen veranstaltet werden, scheinen hierzu sinnvoll und zweckdienlich.

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.

4 Selbstbewertung der Genossenschaftsorgane

4.1 Gegenstand, Anwendungsbereich und Periodizität

Der Verwaltungsrat, die Geschäftsleitung sowie der Aufsichtsrat führen, so wie von den aufsichtsrechtlichen Bestimmungen vorgesehen, periodisch einen Prozess der Selbstbewertung durch.

Bei der Selbstbewertung sind sowohl die normativen Vorgaben als auch die aufsichtsrechtlichen und statutarischen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Insbesondere sind die Bestimmungen zur diversifizierten Zusammensetzung und der angemessenen Größe der Genossenschaftsorgane einzuhalten.

⁸ Best Practice Vorgabe

⁹ Es wurde 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 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 vorgesehen¹⁰. Auch die Bestimmungen zum Verbot der Verflechtung („divieto di interlocking“)¹¹ sowie zu den Interessenskonflikten¹² 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 erfolgen.

In diesen Fällen der relevanten Änderungen und Neuerungen obliegt es dem Präsidenten des jeweiligen Genossenschaftsorgans zu entscheiden, in welchem Umfang die Selbstbewertung neu vorzunehmen ist.

Grundsätzlich entscheidet jedes Genossenschaftsorgan autonom, ob und in welchem Ausmaß auf Grund faktischer Veränderungen in der Zusammensetzung bei der Selbstbewertung gewisse Schwerpunkte auf Themenbereiche gelegt werden sollen.

Gleichzeitig ist es das entsprechende Genossenschaftsorgan selbst, das Aus- und Weiterbildungen für die Mandatare in gewissen Bereichen festlegt.

Sollten die Aufsichtsbehörden die Durchführung einer Selbstbewertung verlangen, so wird unsere Bank dieser Aufforderung umgehend nachkommen und die Ergebnisse ehestmöglich an diese übermitteln.

Hinsichtlich des Funktionierens der Genossenschaftsorgane umfasst der Prozess der Selbstbewertung:

- die Abwicklung von Sitzungen¹³,
- die dem Amt zu widmender Zeit,
- das Vertrauensverhältnis,
- die Zusammenarbeit und das Zusammenwirken der Mandatare,
- das Bewusstsein des bekleideten Amtes
- die Qualität der Diskussionen untereinander.
- die Kompetenzen und Fähigkeiten der Mandatare, deren Hintergrund und Vorbereitung
- die qualitative und quantitative Zusammensetzung der Genossenschaftsorgane.

4.2 Umsetzung

Innerhalb der Bank wurde beschlossen einen eigenen Prozess der Selbstbewertung einzuführen. Durch die Standardisierung in einen Ablauf 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 Unterlagen stehen der Aufsichtsbehörde zur Verfügung und werden bei Nachfrage umgehend vorgelegt.

¹⁰ Regionalgesetz Nr. 1/2000

¹¹ Art. 36 des GD Nr. 201/2011

¹² Art. 136 Bankwesengesetz GvD Nr. 385/1993

¹³ z.B. bzgl. Periodizität, Dauer, Grad und Art der Teilnahme



Unsere Bank erachtet es auf Grund ihrer Größe und Komplexität als zielführend und proportional zwecks Durchführung des Prozesses einen Fragebogen zu verwenden, um so das Ziel einer detaillierten und nachvollziehbaren Selbstbewertung zu erreichen¹⁴.

Ergänzend zu genanitem Fragebogen können auch ein oder mehrere der folgenden Instrumente Anwendung finden.¹⁵

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

Es obliegt dem Präsidenten des Genossenschaftsorgans 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. Das Hinzuziehen von Fachleuten, die als Moderator oder Coach fungieren, kann hilfreich und zielführend sein.

4.3 Phasen des Prozesses der Selbstbewertung

Im Konkreten setzt sich der Selbstbewertungsprozess aus 5 Phasen zusammen

I - Erhebung

In einer ersten Phase wird die aktuelle Situation der Raiffeisenkasse unter Einsatz nachfolgend genannten Instrumente und Techniken erhoben.

Die Wahl der im Einzelfall zur Anwendung kommenden Instrumente und Techniken hängt stark von dem zu behandelnden Thema und/oder Themenbereich ab, und steht dem Präsidenten des jeweiligen Genossenschaftsorgans zu.

Die Sammlung der Informationen kann je nach Komplexität des zu behandelnden Themas im Rahmen einer periodischen Sitzung des Genossenschaftsorgans, einer eigens einberufenen Sitzung oder durch Übermittlung auf elektronischem Weg bzw. in Papierform erfolgen.

Der Präsident des Genossenschaftsorgans legt die Frist fest innerhalb welcher die von den Mandataren erstellten oder ausgefüllten Dokumente der Raiffeisenkasse zu übergeben sind.

Die Frist ist so zu bemessen, dass dem einzelnen Mandatar einerseits ausreichend Zeit zur Verfügung steht sich mit dem Thema und den gestellten Fragen eingehend zu befassen, andererseits die Abwicklung des Selbstbewertungsprozesses nicht unnötig in die Länge gezogen wird.

II - Auswertung

Die gesammelten Dokumente und Informationen werden unter Zuhilfenahme der gängigen technischen und informatischen Hilfsmittel und mit Unterstützung durch die Mitarbeiter der Bank dokumentiert und ausgewertet.

Sollte es aufgrund des Umfangs und/oder der Komplexität der erhaltenen Dokumente und Informationen notwendig sein, kann auch auf externe Fachleute zurückgegriffen werden, welche sich zur absoluten Verschwiegenheit und Geheimhaltung verpflichten müssen.

¹⁴ 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.

¹⁵ 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.



Phase III – Ergebnisse¹⁶

Die Daten sind so aufzubereiten, dass die Kernaussagen klar und deutlich und in zusammengefasster Form ersichtlich sind. Daraus werden die Stärken, insbesondere aber die sich ableitenden Schwächen, hervorgehoben.

Je nach Umfang und Komplexität des Themas und der gesammelten und verarbeiteten Daten können die Ergebnisse, durch den Präsidenten oder vom Genossenschaftsorgans in seiner Gesamtheit, ermittelt werden.

Phase IV – Diskussion

Diese Phase kann mit der vorherigen Phase zusammenfallen, sofern diese vom Genossenschaftsorgans in seiner Gesamtheit vorgenommen wurde. Die Ergebnisse werden vom Präsidenten vorgestellt und die herausgearbeiteten Stärken und Schwächen analysiert.

Je nach Umfang und Komplexität des Themas, der gesammelten und verarbeiteten Daten und der Ergebnisse können diese in ihrer Gesamtheit, zusammengefasst in Themenblöcken aber auch einzeln, diskutiert werden.

Der Präsident legt Wert darauf, dass sich alle Mitglieder aktiv in die Diskussion einbringen.

Sollte eine abschließende Behandlung in einer Sitzung nicht möglich sein, ist ein weiterer Termin so anzuberaumen, dass möglichst wenig Zeit zwischen den beiden Terminen liegt, damit die behandelten Inhalte noch präsent sind. Die Beiträge der einzelnen Mandatare sind in zusammengefasster Form zusammen mit den festgelegten Maßnahmen zu protokollieren.

Phase V – Prüfung Umsetzung

Im Rahmen der nächsten Selbstbewertung wird der Umsetzungsstand der vorgeschlagenen Maßnahmen erhoben, bewertet und diskutiert, und falls notwendig neue Maßnahmen vorgeschlagen.

Sollte die Umsetzung an einzelne Mitglieder des Genossenschaftsorgans oder Mitarbeiter der Bank delegiert worden sein, kann jederzeit ein Zwischenbericht verlangt werden.

Schlusswort

Gegenständliche Geschäftsordnung wird vom Verwaltungsrat mit Zustimmung des Aufsichtsrates beschlossen. Bei Notwendigkeit wird die Geschäftsordnung vom Verwaltungsrat mit Unterstützung der Direktion und gegebenenfalls des Riskmanagements und der Compliance aktualisiert.

¹⁶ “predisposizione degli esiti – individuazione dei punti di forza e debolezza”