

Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Partschins

Dokument	Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe der Raiffeisenkasse Partschins
Genehmigt von	Verwaltungsrat der Raiffeisenkasse Partschins Datum: 31.01.2022

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	5
2.2 Periodische Selbstbewertung der Gesellschaftsorgane	6
3. Zusammensetzung der Gesellschaftsorgane	6
3.1. Allgemeines	7
3.2. Modalitäten der Umsetzung.....	7
4. Selbstbewertung der Gesellschaftsorgane.....	8
4.1. Allgemeines (Normen, Fristen und Inhalte)	8
4.2. Modalitäten der Umsetzung.....	10
4.3 Phasen des Prozesses der Selbstbewertung.....	10
I. Erhebung	10
II. Auswertung	11
III. Ergebnisse	11
IV. Diskussion	11
V. Prüfung Umsetzung.....	12

1. Einleitung

1.1 Einleitende Worte

Zusammensetzung der Organe

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

Unabhängig von normativen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben sieht die Raiffeisenkasse die Diversifizierung der Zusammensetzung der eigenen Gesellschaftsorgane primär auch als Chance zukünftig als starke, lokal verwurzelte und die örtliche 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 unsere Bank 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 Geschlechtes, Alter, Ausbildung und professioneller Qualifikationen sowie Fähigkeiten ihrer Mandatare und territoriale Herkunft zu erreichen. In der Tat ist die Bank der Ansicht, dass die angestrebte Diversifizierung der Gesellschaftsorgane einen wesentlichen Bestandteil für ein gut funktionierendes lokales Kreditinstitut darstellt. Dies vor allem in einer Zeit in der vermehrte Globalisierung und die Veränderung der Gesellschaftsstrukturen sowie die damit zusammenhängenden Änderungen des örtlichen Gesellschaftsleben zunehmend ersichtlich und schlagend werden. Die Raiffeisenkasse verurteilt hingegen jede Form von Diskriminierung und Ungleichbehandlung und fördert Werte wie z.B. Chancengleichheit der Geschlechter und Inklusion.

Seit jeher wächst und ändert die Raiffeisenkasse als lokale Genossenschaftsbank ihr Gesicht und ihre Leistungen im Einklang mit den gesellschaftlichen und lokalen Veränderungen. Die Vielfalt der Mitglieder und Kunden spiegelt sich in der Vielfalt der Leistungen und Angebote der Raiffeisenkasse wider. Die Bank ist es gewohnt auf die konkreten lokalen Hintergründe, Notwendigkeiten und Rahmenbedingungen einzugehen und ihr Portefeuille entsprechend anzupassen. Auf diese Mannigfaltigkeit soll auch unter Berücksichtigung der normativen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben entsprechendes Augenmerk bei der Zusammensetzung der Gesellschaftsorgane 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.

Periodische Selbstbewertung

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

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

Unsere Bank 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 - Titel IV, Kapitel 1 des Rundschreibens Nr. 285/2013). Im Sommer 2021 wurden die genannten Überwachungsanweisungen überarbeitet. Im Zusammenhang mit einer **qualitativ und quantitativ angemessen Zusammensetzung der Organe** sowie der Berücksichtigung einer angemessenen Diversität derselben (z.B. hinsichtlich Geschlecht, Alter, akademischer und beruflicher Qualifikation sowie fachlichen Kompetenzen und persönlichen Fähigkeiten) besteht 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 RG Nr. 1 vom 14.01.2000 in der mit RG Nr. 5 vom 27.07.2021 überarbeiteten Fassung hinsichtlich der Rahmenbedingungen bzgl. der Voraussetzungen der Exponenten und der Zusammensetzung der Organe der Raiffeisenkasse vor. Diese normative Vorgabe ist in jedem Fall von unserer Raiffeisenkasse zu beachten und stellt somit primäre Quelle der Verpflichtung für die Bank dar, da in der Zusammensetzung der Organe jedenfalls die entsprechenden qualitativen und quantitativen Normvorgaben zu beachten sind.

Grundsätzlich spiegeln die obgenannten Bestimmungen die europäischen Vorgaben gemäß wider.

Unsere Bank ist auf Grund des bilanztechnischen Durchschnitts der letzten vier Jahre, welcher unter 5 Mrd. Euro liegt, jedenfalls 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 welche sich unsere Bank 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 Systeme 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 jedenfalls 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 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 Kapitel 4) die Abwicklung von Sitzungen (z.B. bzgl. Periodizität, Dauer, Grad und Art der Teilnahme), die dem Amt zu widmender Zeit, das Vertrauensverhältnis, die Zusammenarbeit und das Zusammenwirken der Mandatare, das Bewusstsein des bekleideten Amtes und die Qualität der Diskussionen 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 Titel IV, Kapitel 1 des überarbeiteten Rundschreibens der Banca d'Italia Nr. 285/2013 sieht vor, 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 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 gem. Art 4, 4-bis, 4-ter, 4-quater, 4-quinquies RG Nr. 1/2000.

Im Konkreten ist es u.a. in zitiertem Regionalgesetz vorgesehen, dass ein Teil der Organe durch das weniger repräsentierte Geschlecht vertreten ist. So muss mindestens 1 Mitglied des Verwaltungs- und Aufsichtsrates bei Organen mit bis zu fünf Mitgliedern *oder* mindestens 2 Mitglieder des Verwaltungs- und Aufsichtsrates bei Organen mit bis zu 7 Mitgliedern *oder* mindestens 3 Mitglieder bei Verwaltungs- und Aufsichtsrates bei Organen in allen anderen Fällen, dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören.

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 oder Direktors nicht durch Personen desselben Geschlechts ausgeübt werden. Die Raiffeisenkasse macht es sich somit zum langfristigen Ziel nach Möglichkeit mindestens ein Amt eines Vorsitzenden bzw. einer Führungsposition durch das andere Geschlecht zu besetzen.

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

3.2. Modalitäten der Umsetzung

Zwecks Umsetzung der obgenannten Rahmenbedingungen stimmt sich die 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. Die Bank beabsichtigt, die von genanntem Arbeitskreis vorgeschlagenen Maßnahmen und Umsetzungsschritte detailliert zu evaluieren und ggf., angepasst auf die eigene Realität, in die Umsetzung zu bringen, um das weibliche und derzeit weniger repräsentierte Geschlecht zu unterstützen.

Gleichzeitig organisiert die Raiffeisenkasse spezifische Veranstaltungen, Treffen und Events, die dediziert das weniger repräsentierte Geschlecht bzw. Personen aus weniger repräsentierten Altersgruppen und/oder mit unterschiedlicher beruflicher und akademischer Ausbildung ansprechen und über die Tätigkeiten der Bank informieren sollen (z.B. „Schnupper-Vorstellungen“). Ziel soll sein, durch eine größere Vielfalt der Mitglieder der Raiffeisenkasse auch vermehrt unterschiedliche Kandidaten für die Wahl von Gesellschaftsorganen zu generieren.

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 (z.B. Ausbildungskurse für Frauen in bestimmten Branchen, für jüngere Menschen oder auch Anreize für Akademiker).

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 Gesellschaftsorgane

4.1. Allgemeines (Normen, Fristen und Inhalte)

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

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

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

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

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.

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. der jeweiligen Präsidenten sich der verschiedenen Techniken und Instrumente zu bedienen. Unsere Bank erachtet es auf Grund ihrer Größe und Komplexität als zielführend und proportional zwecks Durchführung des Prozesses einen Online-Fragebogen zu verwenden, um so das Ziel einer detaillierten und nachvollziehbaren Selbstbewertung zu erreichen. Ergänzend zu genanntem Fragebogen können auch ein oder mehrere der folgenden Instrumente angewandt werden:

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

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

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

Es obliegt dem Präsidenten des Organs festzulegen, ob und ggf. welche internen Funktionen bzw. Mitarbeiter oder externe Fachexperten bei der Durchführung der Selbstbewertung hinzugezogen werden. Die Neutralität, Objektivität und Unabhängigkeit der Selbstbewertung müssen immer gewährleistet bleiben. 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

Die aktuelle Situation der Raiffeisenkasse wird über die entsprechenden Modalitäten und Techniken erhoben. Die Wahl dieser zum Einsatz kommenden Methoden orientiert sich am zu bewertenden Thema, wobei der Präsident des Organs die entsprechende Entscheidung trifft. Die Sammlung der Informationen kann je nach Art und Komplexität des Themas im Rahmen einer (auch periodischen) Sitzung des Organs oder durch die Übermittlung auf elektronischem Weg oder dem Papierweg erfolgen.

Der Präsident legt die Frist fest innerhalb welcher die Mandatäre 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 aber 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 auf Grund der Komplexität und des Umfangs der Dokumente notwendig sein, kann auch auf externe Fachexperten zurückgegriffen werden. Diese müssen sich zur Verschwiegenheit und Geheimhaltung verpflichten.

III. Ergebnisse

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

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

IV. Diskussion

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

Der Präsident achtet darauf, dass sich alle 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. 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 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.