

Informationen an die Öffentlichkeit in Sachen Governance

1) Angewendetes Verwaltungssystem

Traditionelles Verwaltungssystem mit folgenden Organen: Vollversammlung, Verwaltungsrat und Aufsichtsrat.

2) Kategorie

Die Raiffeisenkasse Prad-Taufers Gen. ist den aufsichtsrechtlichen Bestimmungen entsprechend von der Dimension her als Bank „von geringer Größe oder operativer Komplexität“ einzureihen, da die Aktiva unter 5 Milliarden Euro liegt.

3) Informationen zur Zusammensetzung der Kollegialorgane

Anzahl Mitglieder Verwaltungsrat:

Der Verwaltungsrat besteht aus 9 Mitgliedern.

Nr.	Geschlecht (m/w)	Alter	Amtsdauer (Jahre)	In anderen Gesellschaften/Körperschaften bekleidete Ämter	
				Anzahl	Art
1	m	64	30	1	Verwalter
2	w	58	17	0	
3	m	58	17	1	Teilhaber
4	m	53	10	3	Verwalter
5	m	39	7	0	
6	m	47	17	2	Verwalter
7	m	40	6	1	Verwalter
8	w	41	1	0	
9	w	33	1	0	

Die aktuelle Anzahl ist der Komplexität und Größe der Raiffeisenkasse angemessen. Den statutarischen Vorgaben, welche die Bestimmungen zur Corporate Governance widerspiegeln, wird entsprochen.

Anzahl Mitglieder Aufsichtsrat:

Der Aufsichtsrat besteht aus 3 effektiven Mitgliedern und 2 Ersatzmitgliedern, so wie von den gesetzlichen und statutarischen Bestimmungen vorgesehen.

Nr.	Geschlecht (m/w)	Alter	Amtsdauer (Jahre)	In anderen Gesellschaften/Körperschaften bekleidete Ämter	
				Anzahl	Art
1	m	61	17	5	Aufsichtsrat, Verwalter, Teilhaber
2	m	66	10	0	
3	w	44	1	0	

4) Unabhängigkeit

Unter Einhaltung der aktuell geltenden Bestimmungen erfüllen derzeit 3 Verwaltungsratsmitglieder alle Voraussetzungen der Unabhängigkeit und sind demnach als unabhängige Verwalter ernannt.

5) Verwalter als Minderheitsvertreter

Keine

6) Ausschüsse des Verwaltungsrates

In der Raiffeisenkasse Prad-Taufers Gen. wurden innerhalb des Verwaltungsrates keine Ausschüsse eingerichtet.

7) Richtlinien für eine Nachfolgeregelung der Ämter

In der Raiffeisenkasse gibt es seit 2024 eine eigene Regelung zur Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen.

Der Zweck der Nachfolgeplanung gemäß dieser Regelung besteht darin, sicherzustellen, dass es innerhalb der Raiffeisenkasse eine kontinuierliche und strategische Planung für die Besetzung von Schlüsselpositionen gibt. Diese beinhaltet die Identifizierung und Entwicklung von Talenten, um sicherzustellen, dass qualifizierte und kompetente Mitarbeiter bereitstehen, um wichtige Rollen zu übernehmen, wenn diese frei werden. Die Nachfolgeplanung zielt darauf ab, die Kontinuität der Geschäftsprozesse zu gewährleisten, das Risiko von Wissensverlust zu minimieren und die langfristige Stabilität und den Erfolg der Organisation zu sichern. Hierzu werden geeignete Nachfolgeprozesse festgelegt, sowie die verantwortlichen Stellen identifiziert.