

Fit & Proper Policy



2022

Bankinterne Richtlinie für die Auswahl und Beurteilung von Mitgliedern des Leitungs- und Aufsichtsorgans bzw. für die Identifikation und Beurteilung von Inhabern von Schlüsselfunktionen sowie die Sicherstellung deren Eignung.

Stand: März 2022

DOKUMENTENINFORMATION

Dokumentname:	Fit & Proper 2022
Fachlich Verantwortlicher:	Anna-Magdalena Ruprecht
Geltungsbereich:	Marchfelder Bank eG
Vorstands-Beschluss am:	10.03.2022
AR-Beschluss am:	21.03.2022
GV-Kenntnisnahme am:	
Gültig ab:	21.03.2022

DOKUMENTENHISTORIE

V.	Änderungen	Datum	Verantwortung
1.0	Erstellung der Fit & Proper Policy	22.05.2013	Maria Strohmayer
2.0	Überarbeitung der Vorlage anhand der gesetzlichen Neuerungen und zur Neufassung des FMA Rundschreibens Fassung November 2014	30.12.2015	Maria Strohmayer
3.0	Komplettüberarbeitung wegen Ausscheidens aus dem VB Verbund	23.02.2017	Erich Fellner
4.0	Komplettüberarbeitung wg. EBA-GL 2017/112017/12	11.05.2018	Rosmarie Reiter

5.0	Komplettüberarbeitung wegen EBA/GL/2017/12, Änderungen im BWG (BGBl. I 36/2018) und dem FMA „Fit & Proper-Rundschreiben“ (30.8.2018)	27.06.2019	Hannes Hofinger Karin Kirchner (erstellt iZm Duy Rechtsanwalt GmbH)
6.0	Anpassung an neues Organigramm; Hinzufügung des Annex zur Reevaluierung Eignung von Inhabern von Schlüsselfunktionen	29.04.2021	Anna-Magdalena Ruprecht
6.1	Anpassung an EBA/GL/2021/06	03.03.2022	Anna-Magdalena Ruprecht

ANSPRECHPARTNER MARCHFELDER BANK EG

OE	Name	Email
Vorstand	Erich Fellner	erich.fellner@marchfelderbank.at
Vorstand	Robert Wallner	robert.wallner@marchfelderbank.at
Vorstand	Günther Vock	uenther.vock@marchfelderbank.at
Compliance	Anna Ruprecht	anna-magdalena.ruprecht@marchfelderbank.at

GENDER HINWEIS

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit der Texte wird entweder die männliche oder die weibliche Form von personenbezogenen Hauptwörtern gewählt. Dies impliziert keinesfalls eine Benachteiligung des jeweils anderen Geschlechts. Frauen und Männer mögen sich von den angeführten Inhalten gleichermaßen angesprochen fühlen.

Inhaltsverzeichnis

1. PRÄAMBEL	1
2. GESETZLICHE RAHMENBEDINGUNGEN	1
3. VERHÄLTNISMÄßIGKEITSGRUNDSATZ	2
4. GESCHÄFTSLEITER UND AUFSICHTSRATSMITGLIEDER	4
4.1 Anforderungen an die persönliche Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit	5
4.1.1 Ausschließungsgründe	6
4.1.2 Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse und Zuverlässigkeit	7
4.1.3 Unvoreingenommenheit	9
4.1.4 Überprüfung der persönlichen Zuverlässigkeit	11
4.1.5 Bescheinigung und Mitwirkungspflicht	11
4.1.6 Cooling-Off Periode für (ehemalige) Geschäftsleiter	12
4.2 Ausreichende zeitliche Verfügbarkeit der Geschäftsleiter und der Aufsichtsratsmitglieder	12
4.2.1 Qualitative Beurteilung	12
4.2.2 Hauptberufliche Beschäftigung der Geschäftsleiter	13
4.2.3 Überprüfung der ausreichenden zeitlichen Verfügbarkeit	13
4.3 Anforderungen an die fachliche Eignung und erforderliche Erfahrung der Geschäftsleiter	14
4.3.1 Fachliche Eignung	14
4.3.2 Erforderliche Leitungserfahrung	16
4.3.3 Überprüfung der erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen	16
4.4 Besondere Anforderungen an den Aufsichtsratsvorsitzenden	17
4.4.1 Fachliche Eignung	17
4.4.2 Erforderliche Erfahrung	18
4.4.3 Rolle des Aufsichtsratsvorsitzenden	19

4.4.4 Überprüfung der erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen	19
4.5 Besondere Anforderungen an einfache Aufsichtsratsmitglieder	20
4.5.1 Fachliche Eignung und erforderliche Erfahrung	20
4.5.2 Nachweis und Überprüfung der erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen	21
4.5.3 Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat	22
4.6 Unabhängige Mitglieder im Aufsichtsrat	23
4.6.1 Unabhängigkeitskriterien	23
4.7 Sicherstellung der individuellen Eignung	25
4.7.1 Evaluierung der individuellen Eignung	25
4.7.2 Überprüfung der individuellen Eignung durch die Bank	26
4.7.3 Laufende Reevaluierung der individuellen Eignung	27
4.7.4 Anlassbezogene Reevaluierung der individuellen Eignung	28
4.8 Sicherstellung der kollektiven Eignung	29
4.8.1 Evaluierung der kollektiven Eignung	31
4.8.2 Überprüfung der kollektiven Eignung durch den Aufsichtsrat	32
4.8.3 Laufende Reevaluierung der kollektiven Eignung	32
4.8.4 Anlassbezogene Reevaluierung der kollektiven Eignung	32
4.9 Besondere Regelungen zur Neubewertung der individuellen und kollektiven Eignung der Geschäftsleitung	33
4.10 Diversitätsstrategie / Politik zur Förderung der Diversität der Bank	34
5. INHABER VON SCHLÜSSELFUNKTIONEN	36
5.1 Eignung von Inhabern von Schlüsselfunktionen	36
5.2 Leiter interner Kontrollfunktionen	37
5.2.1 Leiter der internen Revision	39
5.2.2 Geldwäsche-Beauftragter	40
5.2.3 WAG-Compliance Funktion	40

5.2.4	Leiter der Risikomanagementabteilung	42
5.3	Sicherstellung der individuellen Eignung von Inhabern von Schlüsselfunktionen	42
5.3.1	Neubesetzung eines Inhabers von Schlüsselfunktionen	43
5.3.2	Evaluierung der Eignung von Inhabern von Schlüsselfunktionen	44
5.3.3	Anlassbezogene Reevaluierung der Eignung von Inhabern von Schlüsselfunktionen	44
5.3.4	Anzeigepflicht gegenüber der FMA	45
6.	FIT & PROPER OFFICE	45
7.	SCHULUNGS- UND FORTBILDUNGSMABNAHMEN	46
8.	OFFENLEGUNG	47
9.	LISTE DER ANNEXE	47

1. Präambel

Die vorliegende Fit & Proper Policy beinhaltet ein Rahmenwerk zur Beurteilung der individuellen und kollektiven Eignung der Geschäftsleiter und Aufsichtsratsmitglieder, sowie der individuellen Eignung aller Inhabern von Schlüsselfunktionen, insbesondere Leitern von internen Kontrollfunktionen, der Bank (kurz: „**Bank**“).

In diesem Zusammenhang versteht man unter Eignung einerseits die notwendige fachliche Qualifikation (insbesondere theoretische Kenntnisse) und die nötige Erfahrung („*Fitness*“), die der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte sowie der Risikostruktur der Bank angemessen sind, andererseits die notwendige persönliche Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit, sowie die Befähigung, ausreichend Zeit für die Erfüllung der Pflichten aufzuwenden („*Propriety*“). Dabei ist im Zuge der Gremialzusammensetzung stets auch der jeweilige Anteil der einzelnen Mitglieder zur Sicherstellung der kollektiven Eignung des Gremiums mit festzuhalten.

Diese Policy schafft weiters den Rahmen für die Berücksichtigung der Diversitätskriterien bei der Zusammenstellung des jeweiligen Organs.

Die Fit & Proper Policy bezieht sich zudem nicht nur auf die Eignung zum Zeitpunkt der Bestellung der betroffenen Personen, sondern stellt auf eine nachhaltige Eignung auf laufender Basis ab, weshalb regelmäßige, erneute Überprüfung der Eignungen und stete Fortbildungsmaßnahmen erforderlich sind. Es ist daher ein angemessener Umfang von Personal- und Finanzressourcen für die Umsetzung der in dieser Policy vorgesehenen Vorgaben zu schaffen.

2. Gesetzliche Rahmenbedingungen

Grundlage für diese Fit & Proper Policy der Bank sind diverse Gesetze und aufsichtsrechtliche Regelungen. Dabei handelt es sich insbesondere um:

- §§ 1, 2, 5, 28, 28a, 39, 39c, 39d, 42, 62, 63a, 65a, 73 des österreichischen Bankwesengesetzes (kurz „**BWG**“);
- § 23 Finanzmarkt-Geldwäschegesetz (kurz FM-GwG)
- §§ 29, 43 Wertpapieraufsichtsgesetz 2018 (kurz WAG 2018)
- §§ 13, 87 Gewerbeordnung (GewO)
- § 110 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)
- Art. 69, 435 Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des EP und des Rates vom 26.6.2013

- EBA – „Leitlinien zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüsselfunktionen“ (kurz „EBA/GL/2021/06“), dt. Fassung von 18. Oktober 2021;
- EBA – „Leitlinien zur internen Governance“ (kurz „EBA/GL/2021/05“), dt. Fassung von 05. Oktober 2021;
- FMA Rundschreiben zur Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen, Stand: 30.08.2018 (kurz „**Fit & Proper Rundschreiben**“);
- FMA Rundschreiben betreffend die Organisatorischen Anforderungen des Wertpapieraufsichtsgesetzes und der DelVO (EU) 2017/656 idF vom 07.07.2021 („*Organisationsrundschreiben WAG 2018*“);
- FMA-Rundschreiben Interne Organisation zur Prävention von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung idF vom 23.02.2022

Die vorliegende Version der Fit & Proper Policy gilt ab deren Beschlussfassung. Die Anwendung der auf Basis der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und kommunizierten Erwartungshaltung der Aufsichtsbehörden angepassten Eignungskriterien erfolgt erstmals mit der nächsten Evaluierung iZm einer Neubestellung und spätestens im Zuge der laufenden Reevaluierung bestehender Funktionsträger.

3. Verhältnismäßigkeitsgrundsatz

Hinsichtlich der Anforderungen im Sinne dieser Fit & Proper Policy ist auf den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz abzustellen. Das bedeutet, dass die Bank ihre Größe, interne Organisation sowie die Art, den Umfang und die Komplexität ihrer Geschäfte bei der Entwicklung und Umsetzung dieser Policy zu berücksichtigen hatte.

Dies betrifft vor allem die sachlichen Eignungskriterien. Die „*Propriety*“ hingegen unterliegt keiner Proportionalität. Daher ist es unabhängig von der Größe, internen Organisation sowie der Art, des Umfangs und der Komplexität der Geschäfte der Bank sowie der Pflichten und Verantwortlichkeiten der konkreten Position wichtig, dass Geschäftsleiter, Aufsichtsräte und Inhaber von Schlüsselfunktionen stets einen guten Leumund haben, über Aufrichtigkeit und Integrität verfügen und unvoreingenommen sind.

In der Folge sind, um den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz richtig anzuwenden, grundsätzlich folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- a) die Größe des Instituts hinsichtlich Bilanzsumme, das verwahrte oder verwaltete

Kundenvermögen und/oder das Volumen der vom Institut oder seinen Tochtergesellschaften im aufsichtlichen Konsolidierungskreis bearbeiteten Transaktionen;

- b) die Rechtsform des Instituts, u. a. ob das Institut zu einem Konzern gehört oder nicht und falls ja, die Bewertung der Verhältnismäßigkeit für den Konzern;
- c) ob das Institut börsennotiert ist oder nicht;
- d) die Art der zugelassenen Geschäfte und Dienstleistungen, die vom Institut durchgeführt werden (siehe auch Anhang 1 der Richtlinie 2013/36/EU und Anhang 1 der Richtlinie 2014/65/EU);
- e) die geografische Präsenz des Instituts und der Umfang der Geschäfte in den einzelnen Rechtsordnungen;
- f) das zugrundeliegende Geschäftsmodell und die zugrundeliegende Geschäftsstrategie, die Art und Komplexität der Geschäftstätigkeit sowie die Organisationsstruktur des Instituts;
- g) die Risikostrategie, Risikoappetit und das tatsächliche Risikoprofil des Instituts unter Berücksichtigung des Ergebnisses des jährlichen Kapitaladäquanzverfahrens;
- h) die Genehmigung für CRD-Institute, interne Modelle zur Messung des Kapitalbedarfs zu verwenden;
- i) den Kundentyp (insbesondere nach den Kriterien der Richtlinie 2014/65/EU); und
- j) die Art und Komplexität von Produkten, Verträgen oder Instrumenten, die vom Institut angeboten werden.

Unter Berücksichtigung aller dieser Kriterien, und unter Beachtung des Umstandes, dass die Größe oder die Systemrelevanz der Bank für sich genommen nicht notwendigerweise darauf hindeutet, in welchem Umfang eine Bank Risiken ausgesetzt ist, kann für die Bank folgende Überlegung zur anzuwendenden Proportionalität festgehalten werden:

Die Marchfelder Bank eG ist eine genossenschaftlich organisierte Bank.

Das bedeutet, dass die Marchfelder Bank eG einem (genossenschaftlichen) Förderzweck verpflichtet ist, der die unternehmerischen Ziele im Wesentlichen prägt. So steht die Förderung der Mitglieder, insbesondere die Erhaltung der Selbständigkeit kleiner und mittlerer Unternehmer in der Region, die indirekte regionale Wertschöpfung sowie die Sicherstellung der regionalen Versorgung der Mitglieder mit Bankdienstleistungen im Vordergrund.

Durch die demokratische Gestaltung der Rechtsform der Genossenschaft werden die Interessen der Teilhaber (= Mitglieder), Kunden und Mitarbeiter bei der Unternehmensführung

laufend berücksichtigt, was die Umsetzung der Demokratie auch im Wirtschaftsleben ermöglicht (direkte Selbstverwaltung). Darüber hinaus führt die rechtliche Auflage, dass sich die Organe zwingend aus Mitgliedern zusammensetzen haben, dazu, dass die Organe und Funktionäre stets im Sinne der Genossenschaft (als direkt betroffener Anteilseigner) entscheiden (indirekte Selbstverwaltung).

Dies ist somit Garant für die Einhaltung des Förderauftrags mit starker regionaler Prägung.

Die Marchfelder Bank eG versteht sich als Regionalbank, die aus Risikoerwägungen ihr Geschäft grundsätzlich im Inland und insbesondere in ihrer Region ausübt und deren Mitglieder, Kunden und Funktionäre die regionale Verankerung widerspiegeln. Sie übt ihre Geschäfte durch hoch qualifizierte und insbesondere bestens ausgebildete Geschäftsleiter, MitarbeiterInnen und Funktionäre im Rahmen beschlossener und überprüfter Richtlinien aus.

Die Marchfelder Bank eG ist eine Retailbank, die im Wesentlichen

- a) das Kundengeschäft mit Privatkunden und Klein- und Mittelbetrieben
- b) als „normales“ Kredit- und Veranlagungsgeschäft
- c) in ihrer Region ausübt.

Die Marchfelder Bank eG betreibt primär das Einlagen- und Kreditgeschäft und hat eine Bilanzsumme von € 429,7 Mio. (per 31.12.2020). Damit ist sie kein Kreditinstitut von erheblicher Bedeutung im Sinne des § 5 Abs. 4 BWG.

Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte werden durch die geringe Größe der Bank und die starke regionale Verankerung geprägt. Die dadurch bedingte Risikostruktur des Kreditinstituts rechtfertigt eine weitgehend proportionale Anwendung der Bestimmungen zur Sicherstellung der Eignung von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen.

4. Geschäftsleiter und Aufsichtsratsmitglieder

Jedes Mitglied der Geschäftsleitung als auch des Aufsichtsrates hat über ausreichende Kenntnisse der aufsichtsrechtlichen Regelungen, die die Bank betreffen, zu verfügen. Dabei ist es wichtig, dass diese persönlich als auch im Kollektiv die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen besitzen, die der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte sowie der Risikostruktur der Bank angemessen sind.

Die erforderliche Eignung wird zum einem durch die vorgelegten Unterlagen (siehe dazu

ANNEX I – Formulare für Geschäftsleiter, ANNEX II – Formulare für Aufsichtsratsvorsitzende und ANNEX III – Formulare für Aufsichtsratsmitglieder sowie ANNEX IV - Checkliste zur Überprüfung der Eignung von Geschäftsleitern, ANNEX V - Checkliste zur Überprüfung der Eignung von Aufsichtsratsvorsitzenden und ANNEX VI - Checkliste zur Überprüfung der Eignung von Aufsichtsratsmitgliedern) sowie einem allfälligen persönlichen Hearing („*Fit & Proper Test*“) durch die FMA beurteilt.

Um neben der „*Fitness*“ auch die „*Propriety*“ gewährleisten zu können, haben die relevanten Personen über die notwendige persönliche Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit zu verfügen. Dies wird ausgeschlossen, „*wenn persönliche Umstände nach der allgemeinen Lebenserfahrung die Annahme rechtfertigen, dass diese die sorgfältige und ordnungsgemäße Wahrnehmung des Leitungs- bzw. Aufsichtsmandats beeinträchtigen können.*“ Darunter sind auch der begründete Verdacht, dass im Zusammenhang mit dieser Bank Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung stattfindet, stattgefunden hat oder diese Straftaten versucht wurden oder dass ein erhöhtes Risiko hierfür, sowie Interessenkonflikte zu verstehen (siehe dazu Interessenkonflikt Policy der Marchfelder Bank).

Die FMA überprüft die persönliche Zuverlässigkeit als auch die Unabhängigkeit jeder einzelnen Person in erster Linie anhand der vorgelegten Unterlagen (siehe dazu ANNEX I – Formulare für Geschäftsleiter, ANNEX II – Formulare für Aufsichtsratsvorsitzende und ANNEX III – Formulare für Aufsichtsratsmitglieder sowie ANNEX IV - Checkliste zur Überprüfung der Eignung von Geschäftsleitern, ANNEX V - Checkliste zur Überprüfung der Eignung von Aufsichtsratsvorsitzenden und ANNEX VI - Checkliste zur Überprüfung der Eignung von Aufsichtsratsmitgliedern).

Für eine ordentliche und gewissenhafte bestellte Person ist zur Gewährleistung der erforderlichen Sorgfalt eine ausreichende zeitliche Verfügbarkeit ein wesentlicher Faktor. Es ist somit und immer ausreichend Zeit für die Erfüllung der Aufgaben in der Bank zu sorgen. Die Überprüfung erfolgt primär anhand der Selbstauskunft in ANNEX I – Formulare für Geschäftsleiter, ANNEX II – Formulare für Aufsichtsratsvorsitzende und ANNEX III – Formulare für Aufsichtsratsmitglieder.

Hinweis: Eine Liste der Definitionen der einzelnen Fähigkeiten im Sinne der EBA/GL/2021/06 finden sich in ANNEX X.

4.1 Anforderungen an die persönliche Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit

Eingangs ist festzuhalten, dass sämtliche Personen jederzeit persönlich zuverlässig, aufrichtig

und unvoreingenommen sein müssen. In den folgenden Unterkapiteln werden die Maßstäbe hierfür erörtert.

4.1.1 Ausschließungsgründe

Ausschlussgründe können in verschiedenen Formen vorliegen, dabei handelt es sich um relevante gerichtliche und verwaltungsrechtliche Strafverfahren oder die Nicht-Erfüllung von professionellen und gewerberechtlichen Standards.

Es sollten, unbeschadet der für Strafverfahren geltenden Unschuldsvermutung und sonstiger Grundrechte, bei der Bewertung des Leumunds, der Aufrichtigkeit und der Integrität zumindest die folgenden Faktoren berücksichtigt zu werden:

- Verurteilungen oder laufende Strafverfolgungen wegen einer Straftat, insbesondere:
 - Straftaten nach den Gesetzen über Banken-, Finanz-, Wertpapier-, Versicherungsgeschäfte oder in Bezug auf Wertpapiermärkte oder Finanz- oder Zahlungsinstrumente, darunter Gesetze über Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung oder die in der Richtlinie (EU) 2015/849 festgelegten mit der Geldwäsche zusammenhängenden Vortaten, Korruption, Marktmanipulation oder Insiderhandel und Wucher;
 - Straftaten der Unehrllichkeit, des Betrugs oder Wirtschaftskriminalität;
 - Steuervergehen, gleich ob mittelbar oder unmittelbar begangen, einschließlich rechtswidriger oder verbotener Systeme der Dividendenarbitrage und
 - sonstige Verstöße gegen Vorschriften zum Schutz von Unternehmen, zum Schutz vor Konkurs, Insolvenz oder zum Verbraucherschutz;
- Laufende Ermittlungen aus Gerichts- oder Verwaltungsverfahren oder sonstigen vergleichbaren Ermittlungen von Aufsichtsbehörden, sowie
- sonstige negative Berichte mit relevanten, glaubhaften und zuverlässigen Informationen (z. B. im Rahmen von Hinweisgeberverfahren/Whistleblowing-Verfahren).

Ein Mitglied der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates sollte hohe Standards von Integrität und Aufrichtigkeit an den Tag legen. Bei der Bewertung von Leumund, Aufrichtigkeit und Integrität können die folgenden Faktoren als Ausschließungsgründe gewertet werden:

- Beweise, dass die Person im Umgang mit zuständigen Behörden nicht transparent, offen und kooperativ ist;
- Gründe für den Verlust eines Arbeitsplatzes oder eines wesentlichen

Treuhandverhältnisses oder einer Position mit einer gleichwertigen Vertrauensüberlassung;

- Ausschluss durch relevante zuständige Behörden von der Position als Mitglied der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates, einschließlich von Personen, die das Geschäft eines Unternehmens effektiv leiten; und
- sonstige Beweise, oder ernsthafte Behauptungen auf der Grundlage relevanter, glaubhafter und verlässlicher Informationen, die nahe legen, dass die Person auf eine Weise handelt, die nicht mit hohen Verhaltensstandards im Einklang steht.

Gewerberechtliche Ausschließungsgründe finden sich für Geschäftsleiter bzw. für Aufsichtsratsmitglieder in den §§ 5 Abs. 1 Z 6, 28a Abs. 3 Z 1 bzw. 28a Abs. 5 Z 1 BWG iVm § 13 GewO 1994. Darunter werden insbesondere Verurteilungen wegen betrügerischer Krida, Schädigung fremder Gläubigerinteressen, Begünstigung eines Gläubigers oder wegen einer grob fahrlässigen Beeinträchtigung von Gläubigerinteressen sowie Verurteilungen wegen einer sonstigen strafbaren Handlung mit einer drei Monate übersteigenden Freiheitsstrafe oder einer Geldstrafe von mehr als 180 Tagessätzen verstanden. Vielmehr ist die persönliche Voraussetzung nicht gegeben, wenn der berechtigten Person die Gewerbeberechtigung nach § 13 Abs. 6 iVm § 87 GewO 1994 entzogen oder verlustig erklärt wurde.

Zudem darf kein Insolvenzverfahren über das Vermögen der relevanten Person bzw. eines anderen Rechtsträgers, auf dessen Geschäfte die relevante Person maßgeblichen Einfluss hat, eröffnet worden sein.

Hinweis: Die Verwirklichung eines damit vergleichbaren Tatbestandes im Ausland wird in diesem Zusammenhang ebenfalls als Ausschließungsgrund herangezogen.

Hinweis: Bei ausländischen Personen ist zudem eine Bestätigung der Bankenaufsicht des Heimatlandes bzw. (subsidiär) eines anderen Staates, in dem die betroffene Person bereits innerhalb des Finanzsektors tätig ist oder war, darüber erforderlich, dass keine Ausschließungsgründe gegen die angestrebte Position bestehen.

4.1.2 Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse und Zuverlässigkeit

Die relevanten Personen haben über geordnete wirtschaftliche Verhältnisse zu verfügen und es dürfen keine Tatsachen vorliegen, aus denen sich Zweifel an ihrer für den Betrieb der Bankgeschäfte bzw. für die Ausübung der Funktion erforderlichen persönlichen Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit ergeben. Somit haben die finanzielle Solidität, wirtschaftliche Unabhängigkeit und persönliche Integrität immer

gewährleistet zu sein.

Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse liegen auf jeden Fall nicht vor, wenn Zahlungsunfähigkeit oder drohende Zahlungsunfähigkeit oder eine Verurteilung wegen einschlägiger Wirtschaftsdelikte gegeben sind.

Tatsachen, die Zweifel an der Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit begründen, können insbesondere nach der Natur des Bankgeschäfts Rechtswidrigkeiten im Rahmen der beruflichen Tätigkeit oder im persönlichen Vermögensbereich der relevanten Person sein. Auch sonstige abgeschlossene oder gegenwärtige Ermittlungen oder Maßnahmen, die von der FMA/EZB, sonstigen Aufsichtsbehörden oder Berufsverbänden auf Grund der Unterlassung der Einhaltung von relevanten Vorschriften verhängt wurden, können eine solche Tatsache darstellen.

Hinweis: Hiervon erfasst sind sämtliche Sachverhalte, welche, wenngleich sie die vorgenannten Tatbestände nicht erfüllen, dennoch Bedenken hinsichtlich der Zuverlässigkeit im Hinblick auf die Besonderheiten des Bankgeschäfts begründen.

Auch kann die relevante Person als unzuverlässig gesehen werden, wenn sein persönliches oder geschäftliches Verhalten Anlass zu Zweifeln an seiner Fähigkeit gibt, die Bank umsichtig und solide zu führen. Dies umfasst den bisherigen Geschäftserfolg und wird anhand bisheriger Säumigkeit, des finanziellen und geschäftlichen Erfolges eines Unternehmens, das unter der Leitung, wesentlichem Einfluss, wesentlicher Beteiligung oder im Eigentum der relevanten Person steht oder stand, beurteilt. Dabei sind insbesondere Insolvenz- und Reorganisationsverfahren zu berücksichtigen sowie große Investitionen, Risikopositionen und Kredite, sofern sie eine Auswirkung auf die Solidität des Unternehmens haben.

Folgendes ist bezüglich des früheren und derzeitigen Geschäftserfolgs und der finanziellen Solidität eines Mitglieds der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates hinsichtlich ihrer möglichen Auswirkung auf die Zuverlässigkeit, Integrität und Aufrichtigkeit des Mitglieds zu berücksichtigen:

- die Tatsache, ein säumiger Schuldner zu sein (z. B. negative Einträge bei einer zuverlässigen Auskunft, falls vorhanden);
- finanzielle und geschäftliche Leistung von Unternehmen, die im Eigentum des Mitglieds sind oder von diesem geleitet werden oder in denen das Mitglied eine bedeutende Beteiligung hielt oder hält oder bedeutenden Einfluss ausgeübt hat oder ausübt, unter besonderer Berücksichtigung von Konkurs- und Liquidationsverfahren, und ob und wie

das Mitglied zu der Situation beigetragen hat, die zu dem Verfahren geführt hat;

- Erklärung der Privatinsolvenz; und
- unbeschadet der Unschuldsvermutung, Zivilverfahren, Verwaltungs- oder Strafverfahren, große Investments oder Risikopositionen und aufgenommene Darlehen, soweit sie einen bedeutenden Einfluss auf die finanzielle Solidität des Mitglieds oder von Unternehmen, die sein Eigentum sind oder von ihm geleitet werden oder in denen das Mitglied eine bedeutende Beteiligung hält, haben können.

4.1.3 Unvoreingenommenheit

Die relevante Person muss in der Lage sein, bei der Erfüllung seiner Funktion eine vernünftige, objektive und unabhängige Beurteilung vorzunehmen und eine Entscheidung unter Berücksichtigung aller relevanten Fakten zu treffen. Diese Unvoreingenommenheit spiegelt sich einerseits in den Verhaltensfähigkeiten der relevanten Person, andererseits in der Freiheit von Interessenkonflikten wider.

Es ist notwendig, sich einem „Gruppendenken“ widersetzen zu können und vorgeschlagene Entscheidungen eigenständig und unabhängig zu bewerten bzw. kritisch zu hinterfragen sowie die geeigneten Fragen an das relevante Gremium zu stellen. Es wird jeweils das vergangene und aktuelle Verhalten berücksichtigt.

Das Vorliegen eines Interessenkonflikts, die geeigneten Maßnahmen zum Umgang mit diesem sowie die Auswirkung auf die Unvoreingenommenheit des jeweiligen Mitglieds und damit die Wesentlichkeit des Interessenkonflikts, sind im Einzelfall zu überprüfen. Alle tatsächlichen und potentiellen Interessenkonflikte sind innerhalb des Organs zu kommunizieren, zu dokumentieren und ordnungsgemäß zu behandeln sowie der FMA, inklusive (Milderungs-) Maßnahmen, zur Kenntnis zu bringen.

In folgenden Fällen ist von einem potentiellen Interessenkonflikt auszugehen (siehe dazu Interessenkonflikt Policy der Marchfelder Bank):

- Wirtschaftliche Interessen (z. B. Anteile, sonstige Eigentumsrechte, Mitgliedschaften, Beteiligungen und sonstige wirtschaftliche Interessen an Kunden der Bank; Immaterialgüterrechte; Darlehen an eine dem betroffenen Mitglied nahestehende Person);
- Persönliche oder berufliche Beziehungen zu Eigentümern von qualifizierten Beteiligungen;
- Persönliche oder berufliche Beziehungen zu Mitarbeitern der Bank;

- Sonstige aktuelle und frühere Anstellungen innerhalb der letzten fünf Jahre;
- Persönliche oder berufliche Beziehungen zu externen Beteiligten;
- Anteile, Beteiligungen, Mitgliedschaften oder Eigentumsrechte an einem Unternehmen, das mit der Bank in Interessenkonflikt steht;
- Politischer Einfluss oder politische Beziehungen.

Hinweis: Diese Aufzählung ist demonstrativ, somit nicht abschließend. Ob ein Interessenkonflikt vorliegt oder nicht, ist immer im Einzelfall zu beurteilen.

Hinweis: Auch kann die Unvoreingenommenheit durch Interessenkonflikte beeinträchtigt sein, wenn die betroffene Person oder ein Unternehmen, für das die betroffene Person tätig oder beteiligt ist, ein ausfallsgefährdeter Kreditnehmer der Bank ist. Als ausfallsgefährdeter Kreditnehmer wird qualifiziert, wenn Hinweise darauf bestehen, dass er seine Verbindlichkeiten ohne Rückgriff auf Sicherheiten nicht begleichen wird bzw. kann.

Hinweis: Auch ist die Unvoreingenommenheit in Zweifel zu ziehen, wenn ein naher Angehöriger oder das Unternehmen in dem die betroffene Person tätig ist, Geschäftsbeziehungen solcher Art und Größe zu der Bank unterhält, dass sich aus diesen eine wirtschaftliche Abhängigkeit von der Bank ergibt.

Bewertung der Unvoreingenommenheit

Bei der Bewertung der Unabhängigkeit von Mitgliedern hat die Bank zwischen dem Konzept der „*Unvoreingenommenheit*“, dass für alle Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates gilt, und dem Grundsatz der „*Unabhängigkeit*“, der für bestimmte Mitglieder der Geschäftsführung bzw. des Aufsichtsrates gilt, zu unterscheiden.

„*Unvoreingenommen*“ zu handeln ist ein Verhaltensmuster, das sich insbesondere bei Diskussionen und der Entscheidungsfindung in der Geschäftsleitung oder dem Aufsichtsrat zeigt und für jedes Mitglied unabhängig davon erforderlich ist, ob das Mitglied „*unabhängig*“ betrachtet wird.

„*Unabhängig zu sein*“ bedeutet, dass ein Mitglied der Geschäftsleitung oder des Aufsichtsrates in seiner Funktion keine aktuellen oder früheren Beziehungen oder Verbindungen jedweder Art zur Bank oder seiner Geschäftsleitung in jüngster Vergangenheit hat oder hatte, die das objektive und ausgewogene Urteil des Mitglieds beeinflussen und die Fähigkeit des Mitglieds, Entscheidungen unabhängig zu treffen, beeinträchtigen könnte.

Bei der Bewertung der Unvoreingenommenheit bewertet die Bank, ob alle Mitglieder der

Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates Folgendes aufweisen oder nicht:

- die erforderlichen Verhaltensfähigkeiten, einschließlich:
 - Mut, Überzeugung und Stärke, um die von anderen Mitgliedern der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates vorgeschlagenen Entscheidungen effektiv zu bewerten und kritisch zu hinterfragen;
 - die Fähigkeit, den Mitgliedern der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates in seiner Funktion Fragen zu stellen; und
 - die Fähigkeit, sich nicht dem „Gruppendenken“ zu unterwerfen.
- Interessenkonflikte in einem Ausmaß, das die Fähigkeit der Mitglieder, ihre Aufgaben unabhängig und objektiv zu erfüllen, behindern würde.

4.1.4 Überprüfung der persönlichen Zuverlässigkeit

In die Überprüfung der persönlichen Zuverlässigkeit des (potentiellen) Geschäftsleiters bzw. Aufsichtsratsmitglied bezieht die FMA wie die Bank jede relevante zugängliche Information ein. Darunter können fallen:

- Strafregisterbescheinigung oder einschlägige Verwaltungsakte, wobei kumulative Effekte von mehreren kleineren Gesetzesverstößen – insbesondere gegen aufsichtsrechtliche Bestimmungen – wesentliche Folgen haben können;
- laufende oder frühere Ermittlungsverfahren staatlicher Behörden;
- Auskünfte von Kreditschutzverbänden, aber auch Aufzeichnungen und Wahrnehmungen über die bisherige Kooperation mit der Aufsicht (Transparenz) werden in die Beurteilung mit einbezogen;
- Verfahren zu Bewilligung, Rücknahme, Widerruf, Aberkennung oder sonstige Beendigung der Erlaubnis zur Ausübung einer Gewerbeberechtigung oder sonstigen Berufszulassung sowie zu Mitgliedschaften eines Berufsverbandes;
- Verlust eines Arbeitsplatzes oder eines wesentlichen Treuhandchaftsverhältnisses oder einer Position mit einer gleichwertigen Vertrauensüberlassung;
- bisherige Ergebnisse von Eignungsprüfungen der FMA, EZB oder anderen zuständigen Aufsichtsbehörden sowie von Behörden, denen die Bankenaufsicht nicht obliegt;

4.1.5 Bescheinigung und Mitwirkungspflicht

Die Bank sowie die zu bestellende Person trifft eine Kooperationspflicht an der Feststellung der personenbezogenen Voraussetzungen. Dabei hat sich die zu bestellende Person der FMA

gegenüber aufrichtig, transparent und offen zu verhalten sowie relevante Informationen proaktiv zur Verfügung zu stellen.

Geschäftsleiter und Aufsichtsratsmitglieder verpflichten sich der Richtigkeit der übermittelten Informationen und geben der Bank jegliche Änderungen, welche die Erfüllung der persönlichen Anforderungen beeinträchtigen könnten, bekannt. Die Bank bestätigt der FMA gegenüber, dass die übermittelten Informationen nach ihrem Kenntnisstand richtig sind.

Hinweis: Die Kooperationspflicht wird anhand der Formulare (siehe dazu ANNEX I – Formulare für Geschäftsleiter, ANNEX II – Formulare für Aufsichtsratsvorsitzende und ANNEX III – Formulare für Aufsichtsratsmitglieder) als erfüllt verstanden.

4.1.6 Cooling-Off Periode für (ehemalige) Geschäftsleiter

Um Interessenkonflikten vorzubeugen, wird in § 28a Abs. 1 BWG eine Cooling-Off Periode statuiert. Ehemalige Geschäftsleiter können vor Ablauf von zwei Jahren nach Beendigung ihrer Funktion als Geschäftsleiter nicht die Tätigkeit als Vorsitzender des Aufsichtsrates der Bank aufnehmen. Betroffen von dieser Cooling-Off Periode sind sämtliche frühere Geschäftsleiter, nicht nur ehemalige Vorstandsvorsitzende.

Hinweis: Die materielle Intention der Cooling-Off-Regelungen bezieht sich auch auf die Tätigkeit als Vorsitzender des Aufsichtsrates und richtet sich daher auch an deren Stellvertreter, zumal diese – im Falle der Abwesenheit des Vorsitzenden – die(selbe) Tätigkeit wie jene auszuüben haben.

4.2 Ausreichende zeitliche Verfügbarkeit der Geschäftsleiter und der Aufsichtsratsmitglieder

4.2.1 Qualitative Beurteilung

Eine ordentliche, gewissenhafte und pflichtgemäße Leitung der Geschäfte der Bank setzt ebenso wie eine sorgfältige und ordnungsgemäße Wahrnehmung der Überwachungs- und Kontrollaufgaben eine ausreichende zeitliche Verfügbarkeit der zu Geschäftsleitern bzw. Aufsichtsratsmitgliedern bestellten Personen voraus. Als Grundregel gilt dabei, dass Geschäftsleiter und Aufsichtsratsmitglieder ausreichend Zeit für die Erfüllung ihrer Aufgaben in der Bank aufwenden. Dabei haben Geschäftsleiter und Aufsichtsratsmitglieder im Falle der Ausübung mehrerer Leitungs- und/oder Aufsichtstätigkeiten die Umstände im Einzelfall und die Art, den Umfang, die Komplexität der Geschäfte sowie die Risikostruktur der Bank zu berücksichtigen.

Hinweis: Weiters sind auch ein anlassfallbezogener Mehraufwand (z.B. Rekonstruktion, Umzug der Bank, Erwerb, Fusion, Übernahme oder einer Krisensituation) sowie Schulungen und Fortbildungen in die Berechnung miteinzubeziehen.

4.2.2 Hauptberufliche Beschäftigung der Geschäftsleiter

Um etwaige Interessenkollisionen zu vermeiden und die für eine pflichtgemäße Wahrnehmung der Aufgaben als Geschäftsleiter erforderlichen Zeitressourcen sicherzustellen, legt § 5 Abs. 1 Z 13 BWG für Geschäftsleiter konkretisierend fest, dass sie keinen anderen Hauptberuf außerhalb des Finanzsektors ausüben dürfen. Damit wird ausgeschlossen, dass die Tätigkeit als Geschäftsleiter der Bank nur nebenberuflich ausgeübt wird. Bei der Feststellung der Hauptberuflichkeit ist daher neben dem zur Abdeckung der Lebensbedürfnisse erforderlichen Entgelt in erster Linie auf den nötigen Zeitaufwand abzustellen.

4.2.3 Überprüfung der ausreichenden zeitlichen Verfügbarkeit

Beurteilt wird die ausreichende zeitliche Verfügbarkeit der (potentiellen) Geschäftsleiter oder Aufsichtsratsmitglieder primär anhand einer qualifizierten Selbsteinschätzung einschließlich einer eidesstattlichen Erklärung der betreffenden Person, dass ausreichend zeitliche Ressourcen vorliegen und ausreichend Zeit aufgewendet werden kann, um die Leitungs- bzw. Aufsichtsfunktion ordnungsgemäß und mit der erforderlichen Sorgfalt wahrzunehmen.

Hinweis: Die Bank hat den erwarteten Zeitaufwand für die von der betroffenen Person angestrebten Position einzuschätzen und sollte die Bank die betroffene Person vorab über den erforderlichen Zeitaufwand für die Aufgaben im Zusammenhang mit der betreffenden Position in Kenntnis setzen.

Im Zuge der Beurteilung sind insbesondere folgende Kriterien zu beachten:

- die Anzahl der Mandate der Person, die sie gleichzeitig in Finanzgesellschaften und nicht finanziellen Unternehmen sowie der Mandate in Organisationen, die nicht vorrangig gewerbliche Ziele verfolgen, ausüben;
- die Art, der Umfang, die Komplexität der Tätigkeiten des Unternehmens und die Art der konkreten Position sowie die Verantwortlichkeiten des Mitglieds, inkl. Ausübung bestimmter Funktionen;
- die Anzahl der Sitzungen;
- der gewöhnliche Aufenthalt des Mitglieds und die für die Funktion erforderliche Reisezeit;
- erforderliche Sitzungen, die insbesondere mit zuständigen Behörden oder

Interessenvertretern außerhalb des formellen Terminplans abzuhalten sind;

- die Art der konkreten Position und Verantwortlichkeiten des Mitglieds;
- sonstige externe berufliche oder politische Aktivitäten;
- erforderliche Einführung und Schulung;
- sonstige relevante Pflichten des Mitglieds;
- ggf. verfügbares relevantes Benchmarking zum Zeitaufwand.

4.3 Anforderungen an die fachliche Eignung und erforderliche Erfahrung der Geschäftsleiter

Geschäftsleiter müssen auf Grund ihrer Vorbildung fachlich geeignet sein und die für den Betrieb der Bank erforderlichen Erfahrungen haben, insbesondere um in der Lage zu sein, basierend auf einer fundierten und sachkundigen Grundlage, aktiv an der Geschäftstätigkeit der Bank teilzunehmen und Entscheidungen treffen zu können. Die betreffende Person hat in ausreichendem Maße über theoretische und praktische Kenntnisse in den beantragten Bankgeschäften (siehe Konzession der Bank) sowie über ausreichende Leitungserfahrung zu verfügen.

Bei der Bewertung der praktischen und beruflichen Erfahrung aus früheren Positionen sollte insbesondere berücksichtigt werden:

- die Art der bekleideten Führungsposition und ihre hierarchische Ebene;
- die Tätigkeitsdauer;
- die Art und Komplexität des Unternehmens, in dem die Position bekleidet wurde, einschließlich seiner Organisationsstruktur;
- der Umfang der Kompetenzen, Entscheidungsbefugnisse und Verantwortlichkeiten des Mitglieds;
- dass durch die Position erworbene Fachwissen;
- die Anzahl von Unterebenen.

4.3.1 Fachliche Eignung

Banktheoretische Kenntnisse auf den Gebieten Finanzierung, Rechnungswesen und –legung, Abschlussprüfung sowie Aufsichtsrecht können durch den Abschluss entsprechender Studien und/oder die Absolvierung facheinschlägiger externer oder interner Aus- und Fortbildungen bzw. Schulungen angeeignet und nachgewiesen werden. Hingegen setzen die bankpraktischen Kenntnisse unter Berücksichtigung der beantragten Bankgeschäfte (= siehe Konzession der Bank) einschlägige berufliche Erfahrung voraus.

Die theoretischen Kenntnisse eines Geschäftsleiters müssen im Hinblick auf den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz (siehe dazu Kapitel 3 – Verhältnismäßigkeitsgrundsatz) angemessen sein.

In jedem Fall setzt die fachliche Eignung eines Geschäftsleiters das Beherrschen („*Kennen und Können*“) der folgenden Rechtsmaterien voraus:

- zentrale Bestimmungen des BWG (im Besonderen die Bereiche Allgemeine Bestimmungen, Konzessionsbestimmungen, Eigentümerbestimmungen und Bewilligungen, Ordnungsnormen, Liquidität, Gesellschaftsrecht, Organe, Gruppenbetrachtung, Bestimmungen zum Bankgeheimnis, zu den Sorgfaltspflichten, zum Risikomanagement, zur internen Revision und zur Einlagensicherung);
- zentrale Bestimmungen des FM-GwG;
- zentrale Bestimmungen des WiEReG;
- zentrale Bestimmungen des ESAEG;
- zentrale Bestimmungen des VZKG,
- zentrale Bestimmungen des ZaDiG 2018;
- zentrale Bestimmungen der CRR und der relevanten delegierten Verordnungen der Kommission zur Ergänzung der CRR;
- zentrale Bestimmungen des BaSAG;
- zentrale Bestimmungen des GenG;
- zentrale Bestimmungen des BörseG 2018 und des WAG 2018 einschließlich insbesondere der DeIVO (EU) 2017/656 und der VO (EU) Nr. 600/2014 (MiFIR) (abhängig von Geschäftsmodell und im Verhältnis zum Tätigkeitsumfang);
- weitere relevante Bestimmungen und Inhalte des europäischen Bankenaufsichtsrechts (SSM-VO, SSM-Rahmenverordnung, CRD IV, CEBS-GL bzw. EBA GL, BTS) – sofern und soweit sie in nationales Recht umgesetzt wurden bzw. auf die Bank anzuwenden sind;
- die wesentlichen Inhalte der FMA-Verordnungen, der FMA-Rundschreiben und der FMA-Mindeststandards sowie der FMA-Leitfäden in den genannten Bereichen;
- Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts; sowie
- Kenntnis der Satzung der Bank und der Geschäftsordnungen des Aufsichtsrates.

Hinweis: Die fachliche Eignung schließt auch die erforderlichen (Fremd)Sprach(en)kenntnisse mit ein.

Hinweis: Wie bereits erwähnt hat die fachliche Eignung nicht nur im Zeitpunkt der Bestellung,

sondern durchgehend während der gesamten Bestellungsperiode vorzuliegen. Daher ist die Bank verpflichtet, für die entsprechende Fortbildung im Rahmen laufender Schulungen angemessene Ressourcen einzusetzen und es obliegt den Geschäftsleitern, persönlich dafür Sorge zu tragen, dass sie ihre Entscheidungen stets auf der Basis des aktuellen Informationsstandes treffen.

4.3.2 Erforderliche Leitungserfahrung

Die erforderliche Leistungserfahrung wird in der Regel dann vorliegen, wenn die relevante Person über einen entsprechenden Zeitraum bereits in leitender Tätigkeit in einem von der FMA beaufsichtigten Kreditinstitut war.

Damit die gesetzliche Vermutung der fachlichen Eignung nach § 5 Abs. 1 Z 8 BWG für die beabsichtigten Bankgeschäfte greifen kann, muss das Unternehmen, bei welchem die dreijährige leitende Tätigkeit ausgeübt wurde, neben Größe (gemessen v. a. anhand der Bilanzsumme, Anzahl der Filialen bzw. Tochtergesellschaften und Organisationsstruktur) und Geschäftsart (insbesondere Bank- und Finanzwesen) generell auch hinsichtlich Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte vergleichbar sein. Die leitende Position muss mit einer weitreichenden Kompetenz nach innen sowie Vertretungsmacht nach außen verbunden gewesen sein und nach ihrer Bedeutung, ihrem Erfolg und insbesondere nach der mit ihr verbundenen Verantwortung geeignet sein, den Nachweis zu erbringen, dass der potentielle Geschäftsleiter qualifiziert ist, nunmehr die Bank in vollem Umfang in eigener Verantwortung zu leiten.

4.3.3 Überprüfung der erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen

Die Bank holt eine eidesstattliche Erklärung des Kandidaten in Form einer eidesstattlichen Erklärung gemäß FMA Incoming-Plattform ein. Der Kandidat bestätigt in dieser an Eides statt, dass er die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 Z 6 bis 11 und 13 BWG erfüllt.

Zudem erfolgt, neben der Überprüfung der Eignung durch die Bank, seitens der FMA eine behördliche Überprüfung der Anforderungen an Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen, insbesondere der theoretischen Kenntnisse im Rahmen des „*Fit & Proper-Tests*“ der FMA. Die Zusammenstellung und Schwerpunktsetzung der Testfragen erfolgt individuell und gemäß dem Grundsatz der Proportionalität (siehe dazu Kapitel 3 – Verhältnismäßigkeitsgrundsatz), dass Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte sowie Risikostruktur der Bank Berücksichtigung finden.

Im Sinne einer gezielten Überprüfung der erforderlichen Kenntnisse werden neben

allgemeinen Fragen zum Aufsichts- und Gesellschaftsrecht sowie zur Bank vertiefend auch spezifische Fragen insbesondere zu den folgenden Bereichen gestellt werden:

- „*Know your structure*“-Grundsatz: das heißt umfassende Kenntnis der Struktur (inklusive Richtlinien der Bank sowie der Verantwortlichkeiten) und den daraus entstehenden potentiellen Interessenkonflikten der Bank;
- wesentliche Rechte und Pflichten der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates;
- Zusammenspiel von Geschäftsleitung, Interner Revision und Bankprüfer und Risikomanagement;
- die Rolle der Geschäftsleitung im Zusammenhang mit der Etablierung einer funktionierenden Compliance-Funktion sowie bei der Prävention von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung (insbesondere der Ermittlung und Bewertung von Risiken im Zusammenhang mit Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie der internen Richtlinien, Kontrollen und Verfahren zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung).

4.4 Besondere Anforderungen an den Aufsichtsratsvorsitzenden

§ 28a Abs. 3 Z 3 BWG verlangt vom Aufsichtsratsvorsitzenden ausdrücklich die fachliche Eignung und die für die Ausübung seiner Funktion erforderlichen Erfahrungen. Insbesondere sind angemessene Kenntnisse im Bereich des bankbetrieblichen Finanz- und Rechnungswesens gefordert, und zwar in jener Art und jenem Umfang, wie es der Vorsitzführung des Aufsichtsorgans der Bank angemessen ist. Die Kenntnisse müssen den Vorsitzenden jedenfalls in die Lage versetzen, die Geschäftstätigkeiten der Bank einschließlich damit verbundener Risiken sowie Inhalt und Bedeutung von Finanz- und Rechnungslegungsunterlagen zu beurteilen.

4.4.1 Fachliche Eignung

Hierunter sind das durch einschlägige Aus- und Weiterbildung erworbene theoretische und im Rahmen beruflicher Tätigkeit angeeignete praktische Wissen sowie Fähigkeiten zu verstehen, die für die Aufsicht der Bank angemessen sind. Dabei wird auf die erfolgreiche Absolvierung facheinschlägiger Studien und Lehrgänge bzw. externer oder interner Schulungen abgestellt und ein entsprechender Nachweis darüber verlangt, dass die angemessenen Kenntnisse auch tatsächlich erworben wurden.

Welcher Kenntnisstand „*angemessen*“ bzw. erforderlich ist, hängt gemäß dem Grundsatz der Proportionalität (siehe dazu Kapitel 3 – Verhältnismäßigkeitsgrundsatz) von Art und Umfang

der Geschäfte sowie der Risikostruktur der Bank ab.

In jedem Fall erforderlich ist aber das Beherrschen („*Kennen und Können*“) der folgenden Rechtsmaterien:

- Zentrale Bestimmungen des BWG (im Besonderen die Bereiche Allgemeine Bestimmungen, Konzessionsbestimmungen, Eigentümerbestimmungen und Bewilligungen, Ordnungsnormen, Sorgfaltspflichten sowie Bestimmungen zum Risikomanagement, zur internen Revision und zur Compliance-Funktion);
- zentrale Bestimmungen des FM-GwG;
- zentrale Bestimmungen des WiEReG;
- zentrale Bestimmungen des ESAEG;
- zentrale Bestimmungen der CRR und der relevanten delegierten Verordnungen der Kommission zur Ergänzung der CRR;
- weitere relevante Bestimmungen und Inhalte des europäischen Bankenaufsichtsrechts (SSM-VO, SSM-Rahmenverordnung, CRD IV, CEBS-GL bzw. EBA GL, BTS);
- zentrale Bestimmungen des BaSAG;
- zentrale Bestimmungen des GenG;
- zentrale Bestimmungen des BörseG 2018 und des WAG 2018 (abhängig von Geschäftsmodell und im Verhältnis zum Tätigkeitsumfang);
- die wesentlichen Inhalte der FMA-Verordnungen, der FMA-Rundschreiben und der FMA-Mindeststandards sowie der FMA-Leitfäden in den genannten Bereichen;
- Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts;
- Kenntnis der Satzung der Bank und der Geschäftsordnungen des Aufsichtsrates;
- Kenntnis und Verständnis der im Hinblick auf die Vorsitzfunktion eines Aufsichtsorgans besonders relevanten gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Normen (z.B. Großkredite, Organgeschäfte und sonstige Geschäfte, welche der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen; die Innenrevision, mit ihren Berichtspflichten an den Aufsichtsratsvorsitzenden, oder die Bankprüfung betreffende Bestimmungen, mit der entsprechenden Berichterstattung).

4.4.2 Erforderliche Erfahrung

In diesem Zusammenhang sind die praxisbezogenen Kenntnisse des Aufsichtsratsvorsitzenden, wie insbesondere das Beherrschen konkreter Abläufe, die es ihm erlauben, Entscheidungen der Geschäftsleitung konstruktiv zu hinterfragen und diese wirksam zu beaufsichtigen, zu beurteilen. Dabei ist auf die einschlägigen praktischen

Berufserfahrungen abzustellen.

Es ist davon auszugehen, dass diese Erfahrung vorliegt, wenn der Aufsichtsratsvorsitzende ausreichende Leitungs- bzw. Aufsichtserfahrungen im Bankbereich aufweist (z.B. frühere/aktuelle Geschäftsleitertätigkeit oder Ausübung einer sonstigen leitenden Tätigkeit in der Kreditwirtschaft). Unter Berücksichtigung von Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte und der Risikostruktur der Bank, können die erforderlichen Erfahrungen auch durch mehrjährige leitende Tätigkeiten in außerhalb des Finanzsektors tätigen Unternehmen gewonnen werden.

4.4.3 Rolle des Aufsichtsratsvorsitzenden

Der Aufsichtsratsvorsitzende ist für die Leitung des Aufsichtsrates zuständig, trägt zu einem wirksamen Informationsfluss bei und ist für eine wirksame Funktionsweise des Aufsichtsrates verantwortlich.

Er sollte eine offene und kritische Diskussion fördern, anregen und gewährleisten, dass auch abweichende Ansichten geäußert und im Rahmen des Entscheidungsprozesses diskutiert werden können.

Der Aufsichtsratsvorsitzende legt die Tagesordnungen der Sitzungen fest und stellt sicher, dass strategische Fragen vorrangig erörtert werden. Er stellt sicher, dass Entscheidungen des Aufsichtsrates auf einer fundierten und sachkundigen Grundlage getroffen werden und Unterlagen und Informationen rechtzeitig vor der Sitzung vorlegt werden.

4.4.4 Überprüfung der erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen

Die Bank holt eine eidesstattliche Erklärung des Kandidaten in Form einer eidesstattlichen Erklärung gemäß FMA Incoming-Plattform ein. Der Kandidat bestätigt in dieser an Eides statt, dass er die Voraussetzungen des § 28a Abs. 1 und Abs. 3 Z 1, 2 und 4 und Abs. 5 Z 5 BWG erfüllt.

Zudem erfolgt neben der Überprüfung der Eignung durch die Bank seitens der FMA eine behördliche Überprüfung der Anforderungen an Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen, insbesondere der theoretischen Kenntnisse im Rahmen des „Fit & Proper-Tests“ der FMA. Die Zusammenstellung und Schwerpunktsetzung der Testfragen erfolgt individuell und gemäß dem Grundsatz der Proportionalität (siehe dazu Kapitel 3 – Verhältnismäßigkeitsgrundsatz), dass Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte sowie die Risikostruktur der Bank Berücksichtigung finden.

Im Sinne einer gezielten Überprüfung der erforderlichen Kenntnisse werden neben allgemeinen Fragen zum Aufsichts- und Gesellschaftsrecht sowie zur Bank vertiefend auch spezifische Fragen insbesondere zu den folgenden Bereichen gestellt werden:

- „*Know your structure*“-Grundsatz: das heißt umfassende Kenntnis der Struktur (inklusive Richtlinien der Bank sowie der Verantwortlichkeiten) und den daraus entstehenden potentiellen Interessenkonflikten der Bank;
- wesentliche Rechte und Pflichten der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates;
- Zusammenspiel von Aufsichtsrat, Interner Revision und Bankprüfer sowie Risikomanagement.

4.5 Besondere Anforderungen an einfache Aufsichtsratsmitglieder

Jedes Mitglied des Aufsichtsrates muss über ausreichende Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, um die Geschäftstätigkeiten der Bank einschließlich der damit verbundenen Risiken so weit zu verstehen, dass es die Entscheidungen der Geschäftsleitung konstruktiv hinterfragen, effektiv überwachen und kontrollieren kann.

Um gemeinsam diese Überwachungs- und Kontrollfunktion wahrnehmen zu können (§ 28a Abs. 5 Z 3 BWG), muss jedes Aufsichtsratsmitglied grundlegende (Fach-)Kenntnisse sowie entsprechende Erfahrung für alle Bereiche, auch für diejenigen, für die eine geteilte Verantwortung des Aufsichtsrats vorgesehen ist, mitbringen.

Grundlegende Individualkenntnisse, insbesondere in den Bereichen Bankbetrieb, Bankgeschäfte und Recht, sind unerlässlich, um ein ausreichendes Verständnis für Korrelationen zu entwickeln, Entscheidungen der Geschäftsleiter und Vorschläge kritisch und objektiv zu hinterfragen und so aktiv am Entscheidungsfindungs- sowie Abstimmungsprozess teilhaben zu können.

4.5.1 Fachliche Eignung und erforderliche Erfahrung

Im Hinblick auf die zunehmende Komplexität der Bankgeschäfte sind die Mitglieder des Aufsichtsrates der Bank jederzeit in der Lage, die von der Bank getätigten Geschäfte zu verstehen, deren Risiken zu beurteilen und nötigenfalls Änderungen in der Geschäftsleitung durchzusetzen. Daher verfügen grundsätzlich alle Aufsichtsratsmitglieder stets auch über die fachliche Qualifikation und Erfahrung („*Fitness & Propriety*“).

Von den Aufsichtsratsmitgliedern wird nicht derselbe Wissensstandard gefordert, wie beim Aufsichtsratsvorsitzenden, doch werden grundlegende Kenntnisse der für die Bank geltenden

aufsichtsgesetzlichen und –behördlichen Regelungen sowie finanztechnisches Fachwissen zumindest in jenem Ausmaß verlangt, das die relevante Person zur Mitwirkung an einer Kollektiventscheidung des gesamten Aufsichtsrates in dem ihm übertragenen Wirkungsbereich, und zwar die Überwachung und Kontrolle der Geschäftsleitung beim Betrieb der Bankgeschäfte der Bank, befähigt.

Hinsichtlich der ausreichenden Kenntnisse des Aufsichtsratsmitgliedes gilt, dass diese gemäß dem Grundsatz der Proportionalität (siehe dazu Kapitel 3 – Verhältnismäßigkeitsgrundsatz) von Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte sowie der Risikostruktur der Bank abhängen und dass diverses, spezifisches Fachwissen und Detailkenntnisse nur in Teilbereichen vorliegen müssen.

In jedem Fall erforderlich ist aber, dass die Aufsichtsratsmitglieder mit den folgenden Rechtsmaterien vertraut sind:

- Zentrale Bestimmungen des BWG (im Besonderen die Bereiche Allgemeine Bestimmungen, Konzessionsbestimmungen, Eigentümerbestimmungen und Bewilligungen, Ordnungsnormen, Sorgfaltspflichten, Bestimmungen zum Risikomanagement und zur internen Revision);
- zentrale Bestimmungen des FM-GwG;
- zentrale Bestimmungen des WiEReG;
- zentrale Bestimmungen der CRR und der relevanten delegierten Verordnungen der Kommission zur Ergänzung der CRR;
- weitere relevante Bestimmungen und Inhalte des europäischen Bankenaufsichtsrechts (SSM-VO, SSM-Rahmenverordnung, CRD IV, CEBS-GL bzw. EBA GL, BTS);
- zentrale Bestimmungen des BaSAG;
- zentrale Bestimmungen des GenG;
- die wesentlichen Inhalte der FMA-Verordnungen, der FMA-Rundschreiben und der FMA-Mindeststandards sowie der FMA-Leitfäden in den genannten Bereichen;
- Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts; sowie
- Kenntnis der Satzung der Bank und der Geschäftsordnungen des Aufsichtsrates.

4.5.2 Nachweis und Überprüfung der erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen

Beurteilt werden die fachliche Qualifikation und die praktischen Berufserfahrungen grundsätzlich aufgrund der diesbezüglichen Angaben im Lebenslauf sowie der sonstigen in vorgelegten Unterlagen und Dokumenten enthaltenen Informationen zur Aus- und

Weiterbildung und zum beruflichen Werdegang. Vom Vorliegen der erforderlichen Qualifikation und Erfahrung ist insbesondere dann auszugehen, wenn das potentielle Aufsichtsratsmitglied ausreichende Leitungs- bzw. Aufsichtserfahrungen im Bankbereich aufweist.

Die Bank holt eine eidesstattliche Erklärung des Kandidaten in Form einer eidesstattlichen Erklärung gemäß FMA Incoming-Plattform ein. Der Kandidat bestätigt in dieser an Eides statt, dass er die Voraussetzungen des § 28a Abs. 5 Z 1, 2, 4 und 5 BWG erfüllt.

Zudem kann die FMA, wenn sie es für nötig hält, sich im Rahmen einer Anhörung („*Fit & Proper-Test*“) der relevanten Person selbst ein unmittelbares Bild machen. Die Zusammenstellung und Schwerpunktsetzung der Fragen erfolgt dabei individuell und gemäß dem Grundsatz der Proportionalität (siehe dazu Kapitel 3 - Verhältnismäßigkeitsgrundsatz), sodass Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte sowie die Risikostruktur der Bank Berücksichtigung finden.

Im Sinne einer gezielten Überprüfung der erforderlichen Kenntnisse werden neben allgemeinen Fragen zur Bank und dem anwendbaren Aufsichtsrecht auch mögliche Testfragen zu spezifischen Überprüfungsmodulen mit jeweils relevanten Themenkomplexen zusammengefasst. Zu denken ist dabei an Fragen zu folgenden Bereichen:

- „*Know your structure*“-Grundsatz: das heißt umfassende Kenntnis der Struktur (inklusive Richtlinien der Bank, sowie der Verantwortlichkeiten) und den daraus entstehenden potentiellen Interessenkonflikten der Bank;
- wesentliche Rechte und Pflichten der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates;
- Kenntnis und Verständnis der im Hinblick auf die Funktion eines Aufsichtsorgans besonders relevanten gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Normen (z.B. betreffend Großkredite, Organgeschäfte und sonstige Geschäfte, welche der Zustimmung des Aufsichtsrates bedürfen);
- Zusammenspiel von Aufsichtsrat, Interner Revision und Bankprüfer sowie Risikomanagement.

4.5.3 Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat

Die Anforderungen an die persönliche und fachliche Eignung von Arbeitnehmersvertretern im Aufsichtsrat richten sich nach dem § 28a Abs. 5 BWG und steht dem Entsendungsrecht des Betriebsrates gem. § 110 ArbVG deshalb nicht entgegen. Um ihre Überwachungs- und Kontrollaufgaben im Aufsichtsrat ordnungsgemäß wahrnehmen und Entscheidungen stets auf der Basis eines aktuellen Informationsstandes treffen zu können, sind Arbeitnehmersvertreter

angehalten, das entsprechende Fachwissen im Laufe ihrer Tätigkeit durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu vertiefen. Die Fort- und Weiterbildung hat nach dem Grundsatz der Proportionalität (siehe dazu Kapitel 3 - Verhältnismäßigkeitsgrundsatz) und unter Berücksichtigung der individuellen Kenntnisse zu erfolgen.

Die regelmäßige Reevaluierung der vom Betriebsrat entsendeten Mitglieder des Aufsichtsrats erfolgt im Hinblick auf § 110 ArbVG durch den Betriebsrat.

4.6 Unabhängige Mitglieder im Aufsichtsrat

Die gestellten Anforderungen an einfache Aufsichtsratsmitglieder sowie, falls zutreffend, den Aufsichtsratsvorsitzenden sind auch auf unabhängige Mitglieder im Aufsichtsrat anzuwenden (siehe dazu Kapitel 4.4 – Besondere Anforderungen an den Aufsichtsratsvorsitzenden und Kapitel 4.5 – Besondere Anforderungen an einfache Aufsichtsratsmitglieder).

Die unabhängigen Mitglieder sollen zur effektiven gegenseitigen Kontrolle der Entscheidungsfindung dienen. Insbesondere soll dadurch die Dominanz einzelner Mitglieder oder Gruppen verhindert und eine ausgewogene Rücksichtnahme auf die Interessen aller Stakeholder ermöglicht werden.

Die unabhängigen Mitglieder sollen sich ihrer Position und Aufgaben und der damit verbundenen Verantwortung und Rolle im Aufsichtsrat bewusst sein.

Hinweis: Die Bank hat zumindest ein unabhängiges Aufsichtsratsmitglied zu ernennen. Auf die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder sind Arbeitnehmervertreter nicht anzurechnen.

4.6.1 Unabhängigkeitskriterien

- Als nicht unabhängig gilt ein jedes Aufsichtsratsmitglied, das gegenwärtig oder innerhalb der letzten fünf Jahre Geschäftsleiter der Bank oder über einen durchgehenden Zeitraum von 12 Jahren Geschäftsleiter oder Aufsichtsratsmitglied der Bank war (= Mandatskriterium). Gleiches gilt für Mitglieder des höheren Managements iSd § 2 Z 1b BWG (aktuell oder in den letzten drei Jahren) der Bank;
- eine wesentliche finanzielle oder geschäftliche Beziehung des Aufsichtsratsmitglieds zur Bank führt ebenfalls zu einer Abhängigkeit. Wesentliche finanzielle und geschäftliche Beziehungen sind insbesondere Beteiligungen an der Bank sowie sonstige Investitionen oder andere Verflechtungen, die ein nicht unbedeutendes wirtschaftliches Interesse für das Mitglied oder die Bank darstellen (= Kriterium der

wesentlichen finanziellen oder geschäftlichen Beziehung). Somit ist einerseits die Relation zwischen dem Wert der Beziehung und den finanziellen Ressourcen des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds, andererseits das Verhältnis des Wertes der Kundenbeziehung zu den regulatorischen Eigenmitteln der Bank maßgeblich. Bankgeschäfte des täglichen Lebens, die zu fremdüblichen Konditionen abgeschlossen werden, sowie fremdübliche Kredite bis zu einer Höhe von EUR 200.000,00 gelten nicht als wesentlich. Seitens des Instituts ist eine Geschäftsbeziehung jedenfalls dann als wesentlich einzustufen, wenn sie einen Wert von 1 % der anrechenbaren Eigenmittel des Instituts erreicht. Sofern dieser Prozentsatz nicht den Wert von EUR 200.000,00 erreicht, so gilt diese Summe.

- eine geschäftliche Beziehung kann auch aus nicht monetären Gründen als wesentlich angesehen werden, insbesondere dann, wenn sie eine Auswirkung auf die Reputation, das finanzielle Fortkommen oder das Ansehen der Vertragspartner haben kann.
- wesentliche finanzielle oder geschäftliche Beziehungen einer juristischen Person zur Bank wirken sich auf die Unabhängigkeit der gesetzlichen Vertreter der juristischen Person aus. So ist ein Geschäftsleiter eines Unternehmens, das mit der Bank in einer wesentlichen finanziellen und geschäftlichen Beziehung steht, als abhängiges Aufsichtsratsmitglied zu qualifizieren;
- auch ein beherrschender Anteilseigner gem. Art. 22 Abs. 1 der Richtlinie 2013/34/EUR sowie ein Angestellter dessen, oder eine Person, die zum beherrschenden Anteilseigner eine wesentliche Geschäftsbeziehung unterhält (= Kriterium des beherrschenden Anteilseigners), gelten als abhängige Personen;
- zudem sind Angestellte der Bank nicht als unabhängig zu qualifizieren. Davon sind Arbeitnehmervertreter ausgenommen, wenn sie keine Führungsaufgaben oder leitenden Tätigkeiten ausüben und nicht der Geschäftsleitung für das Tagesgeschäft direkt verantwortlich und rechenschaftspflichtig (Höheres Management iSd § 2 Z 1b BWG) sind (= Kriterium des Angestellten). Arbeitnehmervertreter können unabhängige Aufsichtsratsmitglieder darstellen, sofern keine anderen disqualifizierenden Umstände vorliegen. Sie sind aber als solche nicht auf die erforderliche Zahl der unabhängigen Mitglieder anzurechnen, da sie eine eigene Kategorie von Aufsichtsratsmitgliedern darstellen;
- als abhängig gilt auch, wer innerhalb der letzten drei Jahre Bankprüfer der Bank war, oder derjenige, der in diesem Zeitraum den Bestätigungsvermerk unterzeichnet hat. Ebenfalls abhängig sind all jene Berater – insbesondere Anwälte, Wirtschaftsprüfer, Steuer- und Unternehmensberater sowie die Inhaber und Geschäftsleiter solcher Unternehmen – die innerhalb der letzten drei Jahre für die Bank in wesentlichem

Ausmaß tätig waren (= Kriterium des Beraters). Sofern eine Beratung insbesondere in Form der Erstellung oder Ausgestaltung von Strategien bzw. institutsinternen Leitlinien oder hinsichtlich des Risikoappetits erfolgt, ist eine Unabhängigkeit nicht mehr gegeben;

- ferner sind auch diejenigen, die gegenwärtig oder innerhalb des vergangenen Jahres wesentliche Vertragspartner der Bank waren, sowie Personen, die zu einem solchen Vertragspartner eine wesentliche Geschäftsbeziehung unterhalten, als abhängig zu qualifizieren (= Kriterium des wesentlichen Vertragspartners). Davon umfasst sind insbesondere Personen in Leitungsfunktionen des wesentlichen Vertragspartners. Ein Vertragspartner kann aus monetären, aber auch nicht monetären Gründen als wesentlich eingestuft werden;
- bezieht ein Aufsichtsratsmitglied zuzüglich seiner Vergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat Zahlungen aus anderen wesentlichen finanziellen oder geschäftlichen Beziehungen zur Bank, so gilt er ebenfalls als nicht unabhängig. Zahlungen sind dann wesentlich, wenn sie (mindestens) 15% des Jahresgesamtbruttoeinkommens der jeweiligen Aufsichtsratsvergütung ausmachen. Entspricht der tatsächliche Gegenwert eines anderen Vorteils (mindestens) 15% des Jahresgesamtbruttoeinkommens der jeweiligen Aufsichtsratsvergütung oder ist sonst von einer solchen Bedeutung für das Mitglied auszugehen, dass ein unabhängiges Verhalten des Aufsichtsratsmitglieds nicht mehr zu erwarten wäre, ist die Person nicht auf die Anzahl der unabhängigen Mitglieder anzurechnen;
- neben den finanziellen und geschäftlichen Verbindungen umfassen die Unabhängigkeitskriterien auch persönliche Verflechtungen. Ehegatten, Lebensgefährten, Kinder, Wahl- und Pflegekinder von Geschäftsleitern scheiden als unabhängiges Mitglied aus.

4.7 Sicherstellung der individuellen Eignung

4.7.1 Evaluierung der individuellen Eignung

Die Bank hat nun bei der Neubesetzung zu bewerten, ob die relevante Person

- einen ausreichend guten Leumund hat (z. B. Strafregisterbescheinigung);
- über ein ausreichendes Maß an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung verfügt, um ihre Aufgaben zu erfüllen;
- in der Lage ist, aufrichtig, integer und unvoreingenommen zu handeln, um die Entscheidungen der Geschäftsführung und/oder des Aufsichtsrates bei Bedarf effektiv zu bewerten und kritisch zu hinterfragen und die Entscheidungsfindung der

Geschäftsführung und des Aufsichtsrates effektiv zu beaufsichtigen und zu überwachen;

- in der Lage ist, ausreichend Zeit für die Erfüllung seiner Funktion in der Bank aufzuwenden.

Die Bewertung hat anhand der konkreten Position zu erfolgen und die Rolle der betreffenden Position zu berücksichtigen.

Im Rahmen der Eignungsbewertung eines einzelnen Mitglieds hat die Bank

- Informationen über die Eignung des Mitglieds durch verschiedene Kanäle und Instrumente (z.B. Abschlusszeugnisse und Zertifikate, Empfehlungsschreiben, Lebensläufe, Vorstellungsgespräche, Fragebögen) zu sammeln;
- Informationen über Leumund, Integrität und Aufrichtigkeit der beurteilten Person sammeln, einschließlich der Bewertung, ob der begründete Verdacht besteht, dass im Zusammenhang mit dieser Bank Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung stattfindet, stattgefunden hat oder diese Straftaten versucht wurden oder dass ein erhöhtes Risiko hierfür besteht;
- die Unvoreingenommenheit der beurteilten Person zu bewerten;
- von der beurteilten Person den Nachweis zu verlangen, dass die vorgelegten Informationen richtig sind;
- von der beurteilten Person zu verlangen, tatsächliche und mögliche Interessenkonflikte anzugeben;
- soweit möglich die Richtigkeit der von der beurteilten Person zur Verfügung gestellten Informationen zu prüfen;
- im Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion die Bewertungsergebnisse auszuwerten und bei Bedarf Korrekturmaßnahmen zu ergreifen, um die individuelle Eignung der Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates sicherzustellen.

4.7.2 Überprüfung der individuellen Eignung durch die Bank

Festzuhalten ist, dass für die Überprüfung der individuellen Eignung des potentiellen Mitglieds des Leitungsorgans der Aufsichtsrat zuständig ist. Die Eignungsbeurteilung wird anhand der Formulare für Geschäftsleiter, Aufsichtsratsvorsitzende und Aufsichtsratsmitglieder durchgeführt und berücksichtigt sämtliche Vorgaben dieser Fit & Proper Policy (siehe dazu ANNEX I – Formulare für Geschäftsleiter, ANNEX II – Formulare für Aufsichtsratsvorsitzende und ANNEX III – Formulare für Aufsichtsratsmitglieder).

Das potentielle Mitglied erhält in der Folge den relevanten Satz an Formularen für die angestrebte Position und füllt diese nach bestem Gewissen aus. Anhand der relevanten Checkliste und der unterfertigten und zur Verfügung gestellten Formulare wird überprüft, ob das potentielle Mitglied den Anforderungen entspricht, die der Aufsichtsrat bzw. diese Fit & Proper Policy vorgibt (siehe dazu ANNEX IV – Checkliste für die Überprüfung der Eignung von Geschäftsleitern, ANNEX V – Checkliste für die Überprüfung der Eignung von Aufsichtsratsvorsitzenden und ANNEX VI – Checkliste für die Überprüfung der Eignung von Aufsichtsratsmitgliedern).

Der Aufsichtsrat fällt in der Folge die Entscheidung, ob das potentielle Mitglied *fit & proper*, *fit & proper unter Auflagen* oder *nicht-fit & proper* ist. Sollte das potentielle Mitglied *fit & proper* sein, so wird es in der dafür vorgesehenen Aufsichtsratssitzung bzw. Generalversammlung durch den Aufsichtsrat zur Wahl vorgeschlagen und ein Beschluss in diesen Sitzungen getroffen. Sollte der Aufsichtsrat zu dem Schluss kommen, dass das potentielle Mitglied *fit & proper unter Auflagen* ist, so gilt dasselbe Prozedere wie bei *fit & proper*. In diesem Fall ist unter Festsetzung eines Termins zu beschließen, welche Auflagen durch das potentielle Mitglied zu erfüllen sind. Sollte das potentielle Mitglied *nicht-fit & proper* sein, so darf es nicht zur Wahl antreten.

4.7.3 Laufende Reevaluierung der individuellen Eignung

Die Bank hat die individuelle Eignung der Geschäftsleiter und Aufsichtsräte laufend zu überwachen. Eine Überprüfung der Eignung erfolgt zumindest einmal in 2 Jahren.

Die Reevaluierung selbst übernimmt der Aufsichtsrat. Im Rahmen dieser Überprüfung wird erneut eine Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der relevanten Personen vorgenommen. Dabei sind einerseits die zugewiesenen Aufgaben und Berichtslinien innerhalb der Bank hinreichend zu berücksichtigen, um festzustellen, ob wesentliche Fakten oder Feststellungen einem oder mehreren verantwortlichen Mitgliedern des Leitungsorgans zugewiesen werden sollten. In diesem Zusammenhang sollten die zugewiesenen Aufgaben unter Berücksichtigung aller einschlägigen Unterlagen festgelegt werden, u.a. der Governance-Satzungen und Kodizes, interner Organigramme und anderer Formen der Bestimmung von Zuständigkeitsbereichen, interner Richtlinien, verfügbarer Eignungsbewertungen und zusätzlicher in diesem Zusammenhang bereitgestellter Informationen, Ernennungsschreiben oder Stellenbeschreibungen sowie Sitzungsprotokolle des Leitungsorgans.

Die betroffenen Personen können so absolvierte Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen

unter Beilegung eines entsprechenden Nachweises bekannt geben. Die Formulare zur Reevaluierung finden sich in ANNEX VII – Formulare laufende Reevaluierung für Geschäftsleiter, ANNEX VIII – Formulare laufende Reevaluierung für Aufsichtsratsvorsitzende und ANNEX IX – Formulare laufende Reevaluierung für Aufsichtsratsmitglieder und werden von der Bank zur Verfügung gestellt.

Auf eine ausreichende zeitliche Verfügbarkeit ist zu achten, vor allem, wenn die betroffene Person ein zusätzliches Mandat übernimmt, beginnt oder bereits begonnen hat.

Das Ergebnis der tourlichen Reevaluierung und Empfehlungen bezüglich von festgestellten Schwächen sollte dokumentiert werden und hat durch den Aufsichtsrat zur Kenntnis und zu Protokoll genommen zu werden. Ebenso ist die zuständige Behörde darüber zu informieren, soweit (geänderte) Neubewertungen aufgrund von wesentlichen Änderungen erfolgt sind.

Hinweis: Geschäftsleiter und Aufsichtsratsmitglieder haben bei wesentlichen Änderungen diese unverzüglich bekannt zu geben. Sollte auf Grund der Änderungen eine Reevaluierung notwendig sein, so kann diese auch anlassbezogen durchgeführt werden (siehe dazu Kapitel 4.7.4 – Anlassbezogene Reevaluierung der individuellen Eignung).

4.7.4 Anlassbezogene Reevaluierung der individuellen Eignung

Geschäftsleiter und Aufsichtsratsmitglieder haben jederzeit individuell geeignet zu sein und die Bank führt in diesem Zusammenhang eine Neubewertung eines aufrechten Mandats durch,

- wenn sich der Konzessionsumfang oder der Umfang sonstiger Berechtigungen der Bank ändert;
- wenn wesentliche Änderungen in der Zusammensetzung der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates auftreten, einschließlich
 - der Bestellung neuer Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates,
 - einer erneuten Bestellung von Mitgliedern der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates, falls sich die Anforderungen für die Position geändert haben oder falls das Mitglied eine andere Position innehatte;
- wenn Bedenken hinsichtlich der individuellen Eignung der Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates bestehen;
- wenn ein Mitglied der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates Änderungen zu seinen bisherigen Angaben bekannt gibt;
- im Falle einer wesentlichen Auswirkung auf den Leumund eines Mitglieds der

Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates, einschließlich von Fällen, in denen Mitglieder die Interessenkonflikt Policy der Marchfelder Bank nicht einhalten;

- im Rahmen der Kontrolle der Regelungen zur internen Governance durch Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates;
- in Fällen, die ansonsten die Eignung der Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates wesentlich beeinträchtigen können; sowie
- wenn der begründete Verdacht besteht, dass Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung stattfindet, stattgefunden hat oder diese Straftaten versucht wurden oder dass ein erhöhtes Risiko hierfür besteht, einschließlich negativer Feststellungen der internen oder externen Prüfer oder der zuständigen Behörden in Bezug auf die Angemessenheit der Systeme und Kontrollen der Bank zur Bekämpfung der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

Im Zuge der anlassbezogenen Reevaluierung sind auch die Glaubwürdigkeit und Zuverlässigkeit aller Umstände, die die Neubewertung ausgelöst haben, sowie die Schwere von Vorwürfen oder tatsächlichem Fehlverhalten eines oder mehrerer Mitglieder des Leitungsorgans gebührend zu berücksichtigen. Dabei sind unter anderem die Glaubwürdigkeit und Zuverlässigkeit der Informationen (z.B. Quelle, Plausibilität, Interessenkonflikte der Informationsquelle) zu bestimmen. Das Fehlen einer strafrechtlichen Verurteilung allein reicht dabei unter Umständen nicht aus, um behauptetes Fehlverhalten zu entkräften.

Soweit eine Reevaluierung durch ein konkretes Ereignis ausgelöst wird, kann die zuständige Stelle der Bank die Neubewertung aber auf die Situation oder das Ereignis, die bzw. dass die Neubewertung ausgelöst hat, konzentrieren; d.h. wenn sich bestimmte Aspekte nicht geändert haben, können diese bei der neuerlichen Bewertung der Eignung ignoriert werden.

Das Ergebnis der anlassbezogenen Reevaluierung und Empfehlungen bezüglich von festgestellten Schwächen sollte dokumentiert werden und hat im Aufsichtsrat zur Kenntnis und zu Protokoll genommen zu werden. Ebenso ist die zuständige Behörde darüber zu informieren, soweit (geänderte) Neubewertungen aufgrund von wesentlichen Änderungen erfolgt sind.

4.8 Sicherstellung der kollektiven Eignung

Sämtliche Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates haben nicht nur individuell, sondern auch im Kollektiv über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, die der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfts- sowie der Risikostruktur der Bank angemessen sind, zu verfügen und geeignete Entscheidungen unter Berücksichtigung des Geschäftsmodells, des Risikoappetits und der Strategie zu treffen.

Im Rahmen der kollektiven Eignung ist zu überprüfen, wie sich das Individuum auf die kollektive Eignung auswirkt und ob die Geschäftsleitung bzw. der Aufsichtsrat im Kollektiv zur Wahrnehmung der Aufgaben geeignet ist. Insbesondere sollte bewertet werden, welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung die einzelne Person zur kollektiven Eignung des Leitungsorgans beiträgt und ob die Zusammensetzung des Leitungsorgans insgesamt ein ausreichend breites Spektrum an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen widerspiegelt, um die Tätigkeiten und Hauptrisiken der Bank zu verstehen.

Die für die effektive Leitung bzw. Überwachung erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen haben sich in der Zusammensetzung der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates widerzuspiegeln. Folgende Bereiche sollten von einer ausreichenden Anzahl an Mitgliedern abgedeckt sein, um eine entsprechende Diskussion der zu treffenden Entscheidungen zu ermöglichen:

- Das Geschäftsmodell und die Strategie der Bank und die damit verbundenen Hauptrisiken;
- jedes der wesentlichen Tätigkeitsfelder der Bank;
- relevante Bereiche der finanziellen Kompetenzen, einschließlich Finanz- und Kapitalmärkte, Solvenz und Modelle;
- Rechnungslegung und –berichtswesen;
- Risikomanagement, Compliance und interne Revision;
- Informations- und Kommunikationstechnik und –sicherheit;
- lokale, regionale und globale Märkte, soweit anwendbar;
- das rechtliche und regulatorische Umfeld;
- Führungsfähigkeiten und –erfahrung;
- die Fähigkeit der strategischen Planung.

Bei der Bewertung der kollektiven Eignung ist zu bewerten, ob das Leitungsorgan zum einen durch seine Entscheidungen ein hinreichendes Verständnis der Risiken im Zusammenhang mit Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung nachgewiesen hat und wie sich diese auf die Tätigkeiten der Bank auswirken, und zum anderen ein angemessenes Management dieser Risiken, gegebenenfalls einschließlich Korrekturmaßnahmen, nachgewiesen hat.

Bei der Überprüfung der kollektiven Eignung sind auch die Anforderungen an die Diversität bzw. die Vorgaben der institutsinternen Diversitätsstrategie (siehe dazu Kapitel 4.10 – Diversitätsstrategie) zu berücksichtigen.

Zusätzlich zu den erforderlichen Individualkenntnissen der Aufsichtsratsmitglieder muss der Aufsichtsrat als Kollektiv alle notwendigen spezifischen Kenntnisse, Fähigkeiten, Eigenschaften und Erfahrungen aufweisen, um seinen Aufgaben gem. § 28a Abs. 5 Z 3 BWG, der umfassenden Aufsicht über die Geschäftsleitung und Risiken der Bank, nachkommen zu können.

Hinweis: Der Aufsichtsrat als kollektiv sollte in der Lage sein, Entscheidungen der Geschäftsleitung effektiv zu hinterfragen und zu überwachen.

4.8.1 Evaluierung der kollektiven Eignung

Der Aufsichtsrat hat sicherzustellen, dass die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat kollektiv jederzeit über ein ausreichendes Maß an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung verfügt, um die Tätigkeiten der Bank verstehen zu können.

Die Bewertung hat zu erfolgen, wenn wesentliche Änderungen in der Zusammensetzung der Geschäftsleitung oder des Aufsichtsrates auftreten, einschließlich

- der Bestellung von neuen Mitgliedern;
- einer erneuten Bestellung von Mitgliedern, wenn sich die Anforderungen für die Position geändert haben oder die Mitglieder in eine andere Position in der Geschäftsführung oder dem Aufsichtsrat bestellt werden;
- bestellte oder wieder bestellte Mitglieder keine Mitglieder der Geschäftsführung bzw. des Aufsichtsrates mehr sind,
- wenn der begründete Verdacht besteht, dass Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung stattfindet, stattgefunden hat oder diese Straftaten versucht wurden oder dass ein erhöhtes Risiko hierfür besteht.

Falls der Aufsichtsrat in seiner Bewertung zu dem Schluss kommt, dass die Geschäftsleitung bzw. der Aufsichtsrat kollektiv nicht geeignet ist, so ergreift dieser unverzüglich angemessene Korrekturmaßnahmen. Zu angemessenen Korrekturmaßnahmen zählen u. a.: Anpassung von Verantwortlichkeiten zwischen einzelnen Mitgliedern der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates; Austausch von bestimmten Mitgliedern; Einstellung von zusätzlichen Mitgliedern; mögliche Maßnahmen, um Interessenkonflikte zu mindern; Schulung von einzelnen Mitgliedern, oder Schulung der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates als Ganzes, um die individuelle und kollektive Eignung der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates sicherzustellen.

Die FMA und bei Bedarf andere Behörden sollten auf jeden Fall umgehend über alle

wesentlichen Mängel informiert werden, die bezüglich der Mitglieder der Geschäftsführung bzw. des Aufsichtsrates und der kollektiven Zusammensetzung der Geschäftsführung bzw. des Aufsichtsrates festgestellt wurden.

Hinweis: Vorgaben an die Durchführung von Neubewertungen der kollektiven Eignung sind in *Kapitel 4.8.4 – Anlassbezogene Reevaluierung der kollektiven Eignung* festgehalten.

Hinweis: Die Bewertung der Eignung der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates obliegt dem Aufsichtsrat der Bank. Soweit die Bewertung auch von zuständigen Behörden für Aufsichtszwecke durchgeführt wird, bleibt die Bank aber dennoch für die Bewertung und Sicherstellung der kollektiven Eignung des Leitungsorgans verantwortlich.

4.8.2 Überprüfung der kollektiven Eignung durch den Aufsichtsrat

Die kollektive Eignung wird durch den Aufsichtsrat gleichzeitig mit der individuellen Überprüfung der Eignung festgestellt.

Im Zuge der Wahl der betroffenen Person ist diese Person mit Blick auf die kollektive Eignung der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates einzuordnen. In der Anzeige gem. § 73 Abs. 1 Z 3 und 8 und § 28a Abs. 4 BWG ist diese Matrix an die FMA über die Incoming-Plattform samt den Formularen für die individuelle Eignung zu übermitteln.

Sollte sich herausstellen, dass die kollektive Eignung nicht (mehr) gegeben ist, so greift der Aufsichtsrat zu Korrekturmaßnahmen. Über diese Korrekturmaßnahmen ist Protokoll zu führen und vom Aufsichtsrat zu beschließen.

Hinweis: Die FMA kann auch anlassbezogen die Bewertung der kollektiven Eignung verlangen.

Hinweis: Für die laufende Bewertung und Neubewertung der individuellen und kollektiven Eignung der Geschäftsleiter wird zusätzlich in Kapitel 4.9 eingegangen.

4.8.3 Laufende Reevaluierung der kollektiven Eignung

Die kollektive Eignung hat wie die individuelle Eignung zumindest alle zwei Jahre zu erfolgen und ist zu dokumentieren.

4.8.4 Anlassbezogene Reevaluierung der kollektiven Eignung

Eine Neubewertung der kollektiven Eignung hat bei folgenden Ereignissen zu erfolgen:

- bei einer wesentlichen Änderung des Geschäftsmodells, des Risikoappetits oder der Risikostrategie oder Risikostruktur der Bank;
- im Rahmen der Kontrolle der Regelungen zur internen Governance durch die Geschäftsleitung bzw. den Aufsichtsrat;
- in Fällen, die ansonsten die kollektive Eignung der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates wesentlich beeinträchtigen können
- wenn der begründete Verdacht besteht, dass Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung stattfindet, stattgefunden hat oder diese Straftaten versucht wurden oder dass ein erhöhtes Risiko hierfür besteht.

4.9 Besondere Regelungen zur Neubewertung der individuellen und kollektiven Eignung der Geschäftsleitung

Bei der Neubewertung der individuellen oder kollektiven Eignung der Mitglieder der Geschäftsleitung sollten die Mitglieder des Aufsichtsrates zusätzlich folgendes berücksichtigen:

- die Effizienz der Arbeitsprozesse der Geschäftsleitung einschließlich der Effizienz von Informationsflüssen und Berichtslinien zum Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Rückmeldung von internen Kontrollfunktionen sowie deren Nachverfolgung oder Empfehlungen dieser Funktionen;
- die effektive und umsichtige Leitung der Bank, einschließlich, ob die Geschäftsleitung im besten Interesse der Bank gehandelt hat darunter auch in Bezug auf die Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung;
- die Fähigkeit der Geschäftsleitung, sich auf strategisch wichtige Sachverhalte zu konzentrieren;
- die Angemessenheit der Anzahl von abgehaltenen Besprechungen, der Grad der Abwesenheiten, die Angemessenheit der aufgewandten Zeit sowie die Intensität der Beteiligung der Mitglieder der Geschäftsleitung während der Besprechungen;
- Änderungen der Zusammensetzung der Geschäftsleitung und Schwächen bezüglich der individuellen und kollektiven Eignung unter Berücksichtigung des Geschäftsmodells und der Risikostrategie der Bank sowie diesbezüglicher Änderungen;
- festgelegte Leistungsziele für die Bank und die Geschäftsleitung;
- die Unvoreingenommenheit von Mitgliedern der Geschäftsleitung, einschließlich der Anforderung, dass die Entscheidungsfindung nicht durch eine Einzelperson oder kleine Gruppe von Einzelpersonen dominiert wird, und der Einhaltung der Interessenkonflikt

Policy durch die Mitglieder der Geschäftsleitung;

- der Umfang, in dem die Zusammensetzung der Geschäftsführung die in der Diversitätsstrategie der Bank festgelegten Ziele erfüllt (siehe dazu Kapitel 4.10 – Diversitätsstrategie);
- Ereignisse, die eine wesentliche Auswirkung auf die individuelle oder kollektive Eignung der Mitglieder der Geschäftsleitung haben können, einschließlich von Änderungen des Geschäftsmodells, der Geschäftsstrategien und Organisation der Bank;
- begründeter Verdacht, dass Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung oder andere Finanzstraftaten stattfindet, stattgefunden hat oder diese Straftaten versucht wurden oder dass ein erhöhtes Risiko hierfür besteht, einschließlich negativer Feststellungen der internen oder externen Prüfer oder der zuständigen Behörden in Bezug auf die Angemessenheit der Systeme und Kontrollen der Bank zur Bekämpfung der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

4.10 Diversitätsstrategie / Politik zur Förderung der Diversität der Bank

Diversität bedeutet, dass auf Grund der unterschiedlichen Eigenschaften der Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates, u. a. Alter, Geschlecht, geografische Herkunft, Bildungshintergrund und beruflicher Hintergrund, eine Vielzahl von Sichtweisen in der Geschäftsleitung bzw. dem Aufsichtsrat möglich ist. Die Bank achtet auch bei der Einstellung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates darauf, einen breit gefächerten Bestand an Qualitäten und Kompetenzen einzubinden, um eine Vielzahl an Ansichten und Erfahrung zu erreichen und unabhängige Meinungen sowie die vernünftige Entscheidungsfindung im Leitungsorgan zu erleichtern.

Die Bank strebt eine angemessene Vertretung aller Geschlechter im Leitungsorgan an und stellt sicher, dass bei der Auswahl der Mitglieder des Leitungsorgans der Grundsatz der Chancengleichheit für Personen unterschiedlichen Geschlechts gewahrt wird. Die Bank setzt sich dafür ein, dass keine Diskriminierung wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Religion oder der Weltanschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung stattfindet.

Bei der Wahl der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrats wird Bedacht auf den Bildungshintergrund und beruflichen Hintergrund, Branchenwissen und Geschlecht genommen, um ein angemessenes Maß an Diversität zu ermöglichen.

Folgende Maßnahmen werden von der Bank gesetzt, um Diversität zu fördern:

Die Diversität in der Marchfelder Bank zeichnet sich durch die diversen Eigenschaften der Mitglieder der Geschäftsleitung, des Aufsichtsrates und der Inhaber von Schlüsselfunktionen aus. Dadurch wird eine Vielzahl von Sichtweisen eingebracht. In der Marchfelder Bank wird das Leitungsorgan durch eine breite Streuung der Altersgruppen, beide Geschlechter sowie durch eine breit gefächerte berufliche Ausbildung und Praxis der einzelnen Mitglieder geprägt.

Das Alter der Mitglieder des Leitungsorgans reicht von 29 bis 70 Jahre. Die berufliche Ausbildung umfasst Abschlüsse verschiedener Universitätsstudien (z. B. Rechtswissenschaften, Wirtschaft), Fachhochschulen und höherbildender Schulen (z. B. Handelsakademie). Der Aufsichtsratsvorsitzende ist Pensionist, ehemals Steuerexperte des BMF. Die weiteren Mitglieder des Aufsichtsrates bringen berufliche Praxis bzw. Wissen aus den Bereichen Landwirtschaft, Immobilien, Recht und Steuern mit. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat kommen aus verschiedenen Bereichen der Bank, nämlich aus der Finanzierungs- und Vermögensberatung, Organisation und Betrieb, Marktfolge Passiv bzw. Controlling und Planung bzw. der Leitung einer Geschäftsstelle.

Der Ausbildungsgrad der Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen der Marchfelder Bank umfasst unterschiedliche Bereiche: Matura (Handelsakademie), Universitäts- bzw. Fachhochschulstudien (Rechtswissenschaften, IT, Betriebswirtschaft). Unter den Mitarbeitern der Schlüsselfunktionen sind zwei Frauen, die zugleich Leiterinnen der Kontrollfunktionen der Marchfelder Bank sind (Innenrevision, Compliance-Beauftragte). Die berufliche Praxis der Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen umfasst Vorerfahrungen aus breit gefächerten Bereichen von Kreditinstituten (Markt, Marktfolge, Kontrollfunktionen) sowie aus unterschiedlichen Banksektoren bzw. österreichischen und internationalen Kreditinstituten (z. B. Volksbankensektor, Raiffeisensektor, Deutsche Bank).

Bei der Bestellung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates werden die fachlichen und persönlichen Qualitäten, Kompetenzen und Erfahrungen besonders beachtet.

Im Rahmen der tourlichen Reevaluierung der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates seitens des Aufsichtsrates wird die Förderung der Diversität besprochen und die Diversitätsstrategie zur Kenntnis genommen.

Darüber hinaus trägt die Bank im Sinne einer nachhaltigen Nachfolgeplanung dafür Sorge, dass die Grundsätze der Diversität auch für ihre Mitarbeiter umgesetzt werden, um so einen ausreichenden Pool an Kandidaten für Positionen in der Geschäftsleitung und im Aufsichtsrat

zu ermöglichen.

5. Inhaber von Schlüsselfunktionen

Bei Inhabern von Schlüsselfunktionen handelt es sich um Personen, die einen wesentlichen Einfluss auf die Leitung und Geschäftstätigkeit der Bank haben, die jedoch weder Mitglieder noch Vorsitzende des Aufsichtsrates oder der Geschäftsleitung der Bank sind. Prinzipiell werden zu ihnen, auch nach der im Fit & Proper Rundschreiben kommunizierten Ansicht der FMA, die Leiter von internen Kontrollfunktionen (nach dem Fit & Proper Rundschreiben sind dies für Banken von nicht erheblicher Bedeutung der Leiter der Internen Revision, der Geldwäschereibeauftragte gem. § 23 Abs. 3 FM-GWG, sowie der Leiter der Compliance-Funktion nach DeIVO (EU) 2017/565 und WAG 2018 [WAG Compliance Beauftragter]) sowie in der Regel auch Mitglieder des höheren Managements iSd § 2 Z 1b BWG, die Führungsaufgaben wahrnehmen oder eine leitende Tätigkeit ausüben sowie der Geschäftsleitung gegenüber für das Tagesgeschäft verantwortlich und rechenschaftspflichtig sind.

Inhaber von Schlüsselfunktionen der Bank wurden von dieser gemäß den gesetzlichen Vorgaben und anhand dieser Policy identifiziert.

Um die erforderliche Ausbildung der Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen sicherzustellen, hat der Gesamtvorstand vor deren Ernennung zu dokumentieren, dass die im Weiteren angeführten Anforderungen erfüllt werden (interner Fit & Proper-Test).

Hinweis: Auch Inhaber von Schlüsselfunktionen können zu Fit & Proper Tests der FMA geladen werden.

5.1 Eignung von Inhabern von Schlüsselfunktionen

Die Bank stellt sicher, dass Inhaber von Schlüsselfunktionen unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes (siehe dazu Kapitel 3 - Verhältnismäßigkeitsgrundsatz) sowie der Zuständigkeiten der betreffenden Position ausreichende Kenntnisse, Fähigkeiten (siehe dazu ANNEX X – Definitionen der einzelnen Fähigkeiten) und Erfahrung für ihre Positionen besitzen.

Zudem müssen sie persönlich zuverlässig sein und insbesondere über einen ausreichend guten Leumund und über Aufrichtigkeit und Integrität verfügen. Diese ist anzunehmen, wenn keine begründeten Zweifel an der Fähigkeit des Kandidaten bestehen, seine Funktion zuverlässig und umsichtig auszuüben.

Die Eignung ist nicht nur im Rahmen der Bestellung zu prüfen, sondern es hat auch – mindestens einmal in 2 Jahren – eine Neubewertung zu erfolgen. Zudem hat anlassbezogen auch in folgenden Fällen (unterjährig) eine Neubewertung zu erfolgen:

- wenn Bedenken bezüglich der Eignung bestehen;
- bei einer wesentlichen Auswirkung auf den guten Leumund der Person;
- im Rahmen der Kontrolle der Regelungen zur internen Governance durch den Aufsichtsrat und/oder die Geschäftsleitung;
- in Fällen, die die Eignung der Person wesentlich beeinträchtigen können.

Inhaber von Schlüsselfunktionen sind gemäß dem Fit & Proper Assessment für Inhaber von Schlüsselfunktionen (siehe dazu ANNEX XI – Formulare für Inhaber von Schlüsselpositionen) für die Bestellung und Nachfolge von Personen mit Schlüsselfunktionen auf ihre Eignung hin zu beurteilen. Die Bewertung (ANNEX XII – Checkliste zur Überprüfung der Eignung von Inhabern von Schlüsselfunktionen) erfolgt anhand der Selbstauskunft der einzelnen Person sowie aufgrund der einzubringenden Unterlagen (z. B. Lebenslauf, Nachweise über Ausbildung und Berufstätigkeit). Im Rahmen dieser Eignungsbewertung werden zudem die Rolle und Aufgaben der konkreten Position berücksichtigt.

In diesem Zusammenhang wird nicht nur die Erstbewertung von der Bank durchgeführt, sondern auch die Reevaluierung (siehe dazu Kapitel 5.3.2 – Evaluierung der Eignung von Inhabern von Schlüsselfunktionen und 5.3.3 – Anlassbezogene Reevaluierung von Inhabern von Schlüsselfunktionen).

Hinweis: Die Verantwortung der Bewertung und Sicherstellung der Eignung obliegt immer der Bank; selbst dann, wenn eine Bewertung durch eine Aufsichtsbehörde erfolgt.

5.2 Leiter interner Kontrollfunktionen

Das BWG in den §§ 39 und 42, sowie das FM-GwG in § 23 Abs. 3 und Art. 22 Abs. 2 DeIVO (EU) 2017/565 iVm § 29 WAG 2018 sehen Vorgaben für die Anforderungen an gewisse Leiter interner Kontrollfunktionen vor.

Bei Leitern interner Kontrollfunktionen handelt es sich um Personen, die auf der höchsten Hierarchieebene für die wirksame Wahrnehmung der täglichen Aufgaben ihrer Position verantwortlich sind. Ihre Funktion ist mit den notwendigen Befugnissen versehen und die unmittelbare Berichterstattung an die Geschäftsleitung ist sichergestellt.

Leiter interner Kontrollfunktionen haben ihre Position unabhängig auszuüben und diese

Unabhängigkeit ist von der Bank, vor allem von der Geschäftsleitung und dem Aufsichtsrat zu gewährleisten. Sie übernehmen keine operativen Tätigkeiten, die in einen Tätigkeitsbereich fallen, der von ihnen selbst kontrolliert wird (Verbot der Selbstkontrolle).

Zur Wahrung der Unabhängigkeit der internen Kontrollfunktionen sollten folgende Bedingungen erfüllt sein:

- Die Leiter interner Kontrollfunktionen nehmen keine operativen Aufgaben wahr, die in einen Tätigkeitsbereich fallen, der von den internen Kontrollfunktionen überwacht und kontrolliert werden soll (Verbot der Selbstkontrolle);
- sie sind in organisatorischer Hinsicht von den Geschäftstätigkeiten, die sie überwachen und kontrollieren sollen, getrennt;
- unbeschadet der Gesamtverantwortung der Geschäftsleitung für die Bank sollten die Leiter der internen Kontrollfunktion nicht einer Person unterstellt sein, die die Verantwortung für die Durchführung der Tätigkeiten trägt, die die interne Kontrollfunktion überwacht und kontrolliert; und
- die Vergütung der Leiter der internen Kontrollfunktionen sollte nicht an den Erfolg der Tätigkeiten gekoppelt sein, die von der internen Kontrollfunktion überwacht und kontrolliert werden, und sie sollte deren Objektivität auch nicht anderweitig beeinträchtigen können.

Weiters sollten sie über ausreichende Ressourcen (z.B. Personalausstattung) verfügen sowie angemessene IT-Systeme und Unterstützung zur Verfügung haben, mit Zugang zu internen und externen Informationen, die sie für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigen. Sie sollten Zugang zu allen erforderlichen Informationen hinsichtlich aller Geschäftsbereiche haben, insbesondere mit Blick auf diejenigen, die möglicherweise wesentliche Risiken für die Bank erzeugen.

Wie bei anderen Inhabern von Schlüsselfunktionen haben auch Leiter von Kontrollfunktionen nicht nur bei der Neubesetzung, sondern immerwährend über ausreichende Kenntnisse und Fähigkeiten, die für ihre Position notwendig sind, vorzuweisen und zu gewährleisten. Die Bank stellt den Leitern interner Kontrollfunktionen die dafür notwendigen Fortbildungsmaßnahmen zur Verfügung (siehe dazu Kapitel 7 – Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen).

Neben der hinreichenden Eignung bedarf es auch der Aufrichtigkeit, persönlichen Zuverlässigkeit und Unvoreingenommenheit. Diese werden anhand desselben Maßstabes wie Geschäftsleiter gemessen (siehe dazu Kapitel 4.3 – Anforderungen an die fachliche Eignung und erforderliche Erfahrung der Geschäftsleiter).

Zudem treffen Leiter interner Kontrollfunktionen die gleichen Kooperations-, Offenlegungs- und Informationspflichten wie Geschäftsleiter und Aufsichtsräte (siehe dazu Kapitel 4.1.5 – Bescheinigung und Mitwirkungspflicht).

Im Folgenden wird auf die speziellen Anforderungen hinsichtlich der gesetzlich vorgeschriebenen Kontrollfunktionen eingegangen.

5.2.1 Leiter der internen Revision

Neben den allgemeinen Anforderungen an die Stellung und den Leiter der internen Revision hat dieser auch über weitere Kenntnisse in Bezug auf die folgenden Verantwortungen und Aufgaben zu verfügen:

- Überprüfung der Compliance aller Tätigkeiten und Einheiten der Bank mit Richtlinien und Verfahren der Bank sowie externen Anforderungen;
- Verantwortung für die Erstellung eines Prüf-/Revisionsplans;
- die interne Revision hat nationale und internationale Berufsstandards einzuhalten.

Die Mitarbeiter der internen Revision haben neben den allgemeinen Vorgaben zur Aufrichtigkeit, Zuverlässigkeit und Unvoreingenommenheit noch zusätzliche Kriterien iSd Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfüllen. So dürfen sie nur für die interne Revision tätig sein und mit deren Aufgaben betraut werden. Die Kombination mit anderen Funktionen (welcher Art auch immer) ist keinesfalls zulässig.

Die interne Revision sollte Folgendes beurteilen:

- die Angemessenheit des Rahmenwerks für die interne Governance der Bank;
- den Umstand, ob Richtlinien und Verfahren nach wie vor angemessen sind und den gesetzlichen und aufsichtlichen Anforderungen sowie dem Risikoappetit und der Risikostrategie der Bank entsprechen;
- die Übereinstimmung der Verfahren mit den anwendbaren Gesetzen und Rechtsvorschriften sowie mit den Entscheidungen der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates der Bank;
- den Umstand, ob die Verfahren korrekt und wirksam umgesetzt werden (z.B. Compliance der Durchführung der Transaktionen, der Umfang des tatsächlich eingegangenen Risikos, usw.);
- die Eignung, Qualität und Wirksamkeit der durchgeführten Kontrollen sowie die Berichterstattung seitens sich verteidigender Geschäftsbereiche, der

Risikomanagementfunktion und Compliance Funktion.

Hinweis: Die interne Revision als *Third Line of Defence* ist strikt von der *First & Second Line of Defence* zu trennen.

5.2.2 Geldwäsche-Beauftragter

Die Bank hat zur Sicherstellung der Einhaltung der Bestimmungen zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung einen Geldwäsche-Beauftragten zu bestellen.

Der Geldwäsche-Beauftragte berichtet direkt an die Geschäftsführung und ist nur gegenüber dieser bzw. dem Aufsichtsrat verantwortlich. Er hat freien Zugang zu sämtlichen Informationen, Daten, Aufzeichnungen und Systemen, die in irgendeinem möglichen Zusammenhang mit Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung stehen könnten, sowie ausreichende Befugnisse zur Durchsetzung der Einhaltung der Bestimmungen hinsichtlich der Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

Die Bank hat durch entsprechende organisatorische Vorkehrungen sichergestellt, dass die Aufgaben des Geldwäsche-Beauftragten jederzeit vor Ort erfüllt werden können sowie jederzeit über ausreichende Berufsqualifikationen, Kenntnisse und Erfahrungen verfügt (fachliche Qualifikation) und zuverlässig und integer ist (persönliche Zuverlässigkeit).

Hinweis: Der Geldwäsche-Beauftragte als *Second Line of Defence* ist strikt von der *First Line of Defence* zu trennen.

Hinweis: Weitere Vorgaben zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie der Anforderungen an den Geldwäsche-Beauftragten finden sich in der Geldwäsche Policy.

5.2.3 WAG-Compliance Funktion

Der WAG-Compliance Beauftragte wird von der Geschäftsleitung bestellt und ggf. abberufen. Neben ausreichenden Personalressourcen, die zur Wahrnehmung der Aufgaben der WAG-Compliance-Funktion benötigt werden, sind auch ausreichende IT-Ressourcen von der Bank zur Verfügung gestellt.

Der WAG-Compliance Beauftragte ist für die WAG-Compliance-Funktion sowie die Erstellung der schriftlichen Tätigkeitsberichte an die Geschäftsleitung und den Aufsichtsrat verantwortlich. Diese sind zumindest einmal jährlich von der Geschäftsleitung bzw. dem Aufsichtsrat zur Kenntnis zu nehmen. Die Geschäftsleitung kann jederzeit eine Auskunft zur

WAG-Compliance Funktion vom WAG-Compliance Beauftragten verlangen.

Die Mitarbeiter der WAG-Compliance-Funktion haben jederzeit Zugang zu den für ihre Aufgaben relevante Informationen, das heißt zu allen einschlägigen Datenbanken sowie umfassende Einsichts-, Zugangs- und Auskunftsrechte. In diesem Zusammenhang haben die Mitarbeiter der WAG-Compliance Funktion über folgende Kenntnisse bzw. Detailkenntnisse zu verfügen:

- eingehende Kenntnisse der Organisation, der Unternehmenskultur und der Entscheidungsverfahren der Bank;
- MiFID II, die dazugehörigen delegierten Rechtsvorschriften des WAG 2018 sowie die dazu erlassenen Verordnungen der FMA und alle dazugehörigen Standards und Leitlinien der ESMA zu kennen, sofern diese für die Erfüllung ihrer Aufgaben relevant sind.

Der WAG-Compliance Beauftragte hat über weitere Kenntnisse in Bezug auf die folgenden Verantwortungen und Aufgaben zu verfügen:

- breites Spektrum an Kenntnissen und Erfahrungen und ein ausreichendes Niveau an Fachkompetenz, damit er die Gesamtverantwortung für die WAG-Compliance-Funktion tragen und für deren effektive Aufgabenerfüllung sorgen kann;
- Kenntnisse über die im eigenen Unternehmen vorhandenen Prozesse und Verfahren, ebenso wie zu den angebotenen Produkten und Dienstleistungen;
- notwendige berufliche Erfahrungen, um Compliance-Risiken und Interessenkonflikte einschätzen zu können;
- einschlägige berufliche Vorerfahrung z. B. als Mitarbeiter in einer Handels- bzw. Treasuryabteilung, im Compliance-Bereich, in der internen Revision oder ähnlichem oder aber Entwicklung zum Compliance-Experten aufgrund einschlägiger Schulungen bzw. Ausbildungslehrgänge mit ergänzender beruflicher Ausbildung, beispielsweise in Form von Job Rotation oder Praxis-Workshops.

Hinweis: Die Zusammenlegung der WAG-Compliance Funktion mit anderen Kontrolleinheiten (z.B. Geldwäsche-Beauftragter) kann zulässig sein, sofern dies keinen nachteiligen Einfluss auf die wirksame und vollumfängliche Aufgabenerfüllung und die Unabhängigkeit der WAG-Compliance Funktion hat. Zudem kann der Verantwortliche für den Schutz von Kundenvermögen (§ 43 WAG 2018) sowie der Inhaber der Beschwerdemanagementfunktion diese Funktion übernehmen. Weiters kann die WAG-Compliance Funktion mit der Rechtsabteilung verbunden werden. Hier ist insbesondere auf allfällige auftretende

Interessenkonflikte Bedacht zu nehmen.

Hinweis: Weitere Vorgaben hinsichtlich der organisatorischen Anforderungen gem. WAG 2018 sowie der Anforderungen an die WAG-Compliance Funktion bzw. den WAG-Compliance Beauftragten finden sich in der Compliance Policy.

5.2.4 Leiter der Risikomanagementabteilung

Der Leiter der Risikomanagementabteilung (§ 39 Abs. 5 BWG) ist dafür verantwortlich, dass umfassende und verständliche Informationen zu den Risiken zur Verfügung gestellt werden. Er hat die Geschäftsleitung aber auch ggf. den Aufsichtsrat so zu beraten, dass dieses das Gesamtrisikoprofil der Bank verstehen können.

Wichtig ist, dass es eine der Aufgaben des Leiters der Risikomanagementabteilung ist, die von den Geschäftsleitern getroffenen Entscheidungen, die die Risikoposition der Bank betreffen zu hinterfragen. In diesem Zusammenhang hat der Leiter der Risikomanagementabteilung folgende Kenntnisse bzw. Detailkenntnisse vorzuweisen:

- Kenntnisse von Techniken und Verfahren des Risikomanagements sowie von Märkten und Produkten und Erkennung und Messung der Ausprägung von Risiken;
- Meldung von Risiken und der Risikolage an die Geschäftsleitung sowie Empfehlung von Maßnahmen;
- Beteiligung an der Ausarbeitung der Risikostrategie der Bank und allen wesentlichen Entscheidungen zum Risikomanagement;
- Vollständiger Überblick über die Ausprägung der vorhandenen Risikoarten und die Risikolage der Bank.

Hinweis: Die Risikomanagementabteilung als *Second Line of Defence* ist strikt von der *First Line of Defence* zu trennen.

Hinweis: Weitere Vorgaben zum Risikomanagement sowie der Anforderungen an Leiter der Risikomanagementabteilung finden sich in der Risikostrategie.

5.3 Sicherstellung der individuellen Eignung von Inhabern von Schlüsselfunktionen

Die Bank hat zu gewährleisten, dass Inhaber von Schlüsselfunktionen jederzeit einen ausreichend guten Leumund haben, über Aufrichtigkeit und Integrität verfügen und ausreichende Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung für ihre Positionen besitzen. Dies ist in den folgenden Fällen zu bewerten:

- bei der Beantragung einer Zulassung;
- bei der Ernennung von Inhabern von Schlüsselfunktionen.

Die Bewertung von Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit, Integrität, Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung von Inhabern von Schlüsselfunktionen sollte auf denselben Kriterien basieren, die für die Bewertung dieser Eignungsanforderungen an die Mitglieder der Geschäftsführung bzw. des Aufsichtsrates angewandt werden. Bei der Bewertung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung sollten die Rolle und Aufgaben der konkreten Position berücksichtigt werden.

Wenn die Bewertung der Bank zu dem Schluss kommt, dass ein Inhaber von Schlüsselfunktionen nicht geeignet ist, dann wird die Bank diese Person entweder nicht ernennen oder entsprechende Maßnahmen ergreifen, um die angemessene Arbeitsweise dieser Position sicherzustellen.

5.3.1 Neubesetzung eines Inhabers von Schlüsselfunktionen

Die zuständige Stelle (in der Regel der Vorstand) hat bei der Ausarbeitung von Besetzungsvorschlägen bzw. bei der Besetzung von Schlüsselfunktionen Bedacht darauf zu nehmen, dass für Inhaber von Schlüsselfunktionen weitere Informationen erforderlich sind bzw. eine im Vergleich zu sonstigen Mitarbeitern aufwendigere Dokumentation zu erfolgen hat. Auf Grund dessen ist das Fit & Proper Office verpflichtet, die Personalabteilung laufend über Änderungen der Fit & Proper Policy (inkl. Annexe) zu informieren und die relevanten, beschlossenen Dokumente zur Verfügung zu stellen. Sollte eine Neubesetzung schneller erfolgen als die Zurverfügungstellung der notwendigen Dokumente (siehe dazu ANNEX XI – Formulare für Inhaber von Schlüsselfunktionen) möglich ist, so ist der Prozess der Eignungsbewertung unverzüglich – jedoch längstens innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit – abzuschließen.

Das Fit & Proper Office stellt dem Vorstand die Eignungsbewertung anhand der Checkliste (siehe dazu ANNEX XII – Checkliste zur Überprüfung der Eignung von Inhabern von Schlüsselfunktionen) zur Eignungsprüfung zur Verfügung. Als Ergebnis der Eignungsprüfung wird eine der folgenden Beurteilungen vergeben:

- *fit & proper*;
- *fit & proper unter Auflagen*: Sind einzelne Kriterien nicht oder nur teilweise oder nicht ausreichend gegeben, so hat der Vorstand Auflagen zu erteilen. Dabei handelt es sich um Ausbildungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen, die binnen einer festgesetzten Frist (max. 6 Monate) abzulegen sind. Die betreffende Position darf binnen dieser Frist

dennoch ausgeübt werden, eine Reevaluierung nach 6 Monaten entscheidet über den neuen Fit & Proper Status;

- *nicht fit & proper*: in diesem Fall ist eine Ernennung unzulässig. Wurde die Person bereits für die relevante Position eingesetzt, so hat diese Position von einer geeigneten Person ersetzt zu werden, oder es ist - im Fall einer Verzögerung der Durchführung der Maßnahmen nach *fit & proper unter Auflagen* - unter Setzung einer Nachfrist die Eignung herzustellen.

5.3.2 Evaluierung der Eignung von Inhabern von Schlüsselfunktionen

Die Bank überwacht die Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit, Integrität, Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung von Inhabern von Schlüsselfunktionen laufend. Eine Überprüfung der Eignung erfolgt zumindest alle zwei Jahre.

Die Reevaluierung selbst übernimmt der Vorstand. Im Rahmen dieser Überprüfung wird erneut eine Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der relevanten Personen überprüft. Die betroffenen Personen können so absolvierte Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen unter Beilegung eines entsprechenden Nachweises bekannt geben. Die Formulare zur Reevaluierung finden sich in ANNEX XIII – Formular laufende Reevaluierung für Inhaber von Schlüsselfunktionen und werden von der Bank zur Verfügung gestellt.

Das Ergebnis der Reevaluierung hat durch den Vorstand auf diesem Formular festgehalten zu werden.

Hinweis: Inhaber von Schlüsselfunktionen haben bei wesentlichen Änderungen diese unverzüglich bekannt zu geben. Sollte auf Grund der Änderungen eine Reevaluierung notwendig sein, so kann diese auch anlassbezogen durchgeführt werden.

5.3.3 Anlassbezogene Reevaluierung der Eignung von Inhabern von Schlüsselfunktionen

Eine Neubewertung der Eignung sollte in den folgenden Fällen erfolgen:

- wenn Bedenken bezüglich ihrer Eignung bestehen;
- bei einer wesentlichen Auswirkung auf den guten Leumund der Einzelperson;
- im Rahmen der Kontrolle der Regelungen zur internen Governance durch die Geschäftsleitung bzw. den Aufsichtsrat;
- in Fällen, die ansonsten die Eignung der Einzelperson wesentlich beeinträchtigen

können.

5.3.4 Anzeigepflicht gegenüber der FMA

Die Neubesetzung bzw. Änderung der Person folgender Inhaber von Schlüsselfunktionen hat über die Incoming-Plattform an die FMA zu erfolgen:

- Leiter der internen Revision.

Dabei ist nicht nur die Anzeige über die Ernennung, sondern auch eine *Bestätigung der bankinternen Eignungsprüfung von Inhabern von Schlüsselfunktionen* sowie ggf. alle Dokumente hinsichtlich der internen Fit & Proper Überprüfung (siehe dazu ANNEX XI – Formulare für Inhaber von Schlüsselfunktionen und ANNEX XII – Checkliste zur Überprüfung der Eignung von Inhabern von Schlüsselfunktionen) zu übermitteln.

Hinweis: Da die Bank unterhalb der Signifikanzgrenze des § 5 Abs. 4 BWG einzuordnen ist, sind keine Anzeigen nach der Neubestellung bzw. Änderung des WAG-Compliance-Beauftragten und des Geldwäsche-Beauftragten vorzunehmen. Jedoch behält sich die FMA das Recht vor diese Anzeige zu verlangen.

6. Fit & Proper Office

Das Fit & Proper Office (angesiedelt im Bereich Compliance) ist die zentrale administrative Stelle, die für die operative Abwicklung und die Dokumentation des Prozesses der Eignungsbeurteilungen zuständig ist. Es arbeitet den über die Eignung entscheidungsbefugten Gremien bzw. verantwortlichen Stellen zu und bereitet die Beurteilungsgrundlagen rechtzeitig vor der jeweiligen Beurteilung vor. Es kümmert sich um die Eignungsbewertung, Dokumentation und um mögliche Einsichten durch Prüfer. Zudem ist es erste Anlaufstelle für die Geschäftsleitung sowie den Inhaber von Schlüsselfunktionen. Es ist auch für die Sicherstellung der Aktualisierung der Policy zuständig und arbeitet im Falle gesetzlicher Änderungen oder ablauforganisatorischer Änderungen jeweils Neufassungen aus, die von der Geschäftsleitung und vom Aufsichtsrat zu beschließen sind und der Generalversammlung in der jeweils nächsten Sitzung zur Kenntnis zu bringen sind. Werden Eignungsvoraussetzungen für Schlüsselfunktionsinhaber geändert, so sind auch die betroffenen Schlüsselfunktionsinhaber darüber zu informieren.

ROLLE DES FIT & PROPER OFFICE BEI DER EINUNGSBEURTEILUNG EINES MITGLIEDS DES LEITUNGSORGANS ODER INHABERS VON SCHLÜSSELFUNKTIONEN

Soweit einzelne Kandidaten zur Wahl für Leitungsorganfunktionen (Geschäftsleiter oder

Aufsichtsratsmitglieder) zur Wahl stehen, koordiniert das Fit & Proper Office mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden bzw. bei dessen Eignungsbeurteilung mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden-Stellvertreter die Einholung aller nach gegenständlicher Policy erforderlichen Unterlagen bei den Kandidaten.

Sind Schlüsselfunktionsträger im Rahmen einer Nach- oder Neubesetzung oder im Rahmen der laufenden Überwachung zu beurteilen, so koordiniert sich das Fit & Proper Office mit der zur Eignungsbeurteilung zuständigen Stelle, welche in der Regel der Vorstand ist.

7. Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen

Bei der Neubesetzung von Geschäftsleitern, Aufsichtsräten und Inhabern von Schlüsselfunktionen ist die Bank verpflichtet, diesen Personen den Einstieg in ihr neues Amt zu erleichtern sowie deren regelmäßige Schulungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen durch angemessene Personal- und Finanzressourcen sicherzustellen.

Diese Einschulung dient dazu Geschäftsleiter, Aufsichtsratsmitglieder und Inhaber von Schlüsselfunktionen einen Überblick über die einschlägigen Gesetze, Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die Struktur, das Geschäftsmodell, das Risikoprofil und die Governance-Regelungen der Bank zu geben.

Sofern sich im Rahmen der Eignungsprüfung herausgestellt hat, dass Mängel hinsichtlich der geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten bestehen, so sind diese längstens innerhalb eines Jahres nach Antritt der Tätigkeit durch passende Schulungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen abzudecken. Die Bank informiert in so einem Fall die FMA über die als geeignet identifizierten Maßnahmen und den Zeitplan.

Das Fit & Proper Office führt Aufzeichnungen zu den Schulungsprogrammen für Geschäftsleiter, Aufsichtsräte und Inhaber von Schlüsselfunktionen.

Neben individuellen Schulungen findet zumindest halbjährlich vor einer Aufsichtsratssitzung eine Fit & Proper Schulung für Geschäftsleiter und Aufsichtsräte statt. Inhaber von Schlüsselfunktionen haben zudem entsprechend ihrer Kontrollfunktion Schulungen zu absolvieren. Wobei die Bank einmal jährlich eine Schulung für alle Inhaber von Schlüsselfunktionen anbietet. Diese Schulungen werden entweder durch interne oder externe Experten gehalten. Am Ende einer jeden Schulung erhält der Teilnehmer einer Teilnahmebestätigung.

Jede relevante Person kann außerdem selbst einschlägige fachliche Schulungsmaßnahmen

besuchen und sich diese anrechnen lassen. Zudem werden anhand der Ergebnisse des Schulungsprogramms die individuellen und kollektiven Eignungsbeurteilungen und ein daraus resultierender allfälliger Schulungsbedarf berücksichtigt.

Das Schulungsprogramm wird im Rahmen der tourlichen Reevaluierung überprüft. Es wird zur Einhaltung des Schulungsprogramms und um die individuellen und kollektiven Eignungsbeurteilungen abschließend durchzuführen überprüft sowie kontrolliert, ob das Schulungsprogramm auf Grund von regulatorischen Anforderungen aktuell ist.

Das Fit & Proper Office führt Aufzeichnungen über alle externen beruflichen und politischen Positionen, die die Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates innehaben. Diese Aufzeichnungen werden aktualisiert, wenn ein Mitglied die Bank über eine Änderung in Kenntnis setzt oder wenn diese Änderungen der Bank anderweitig zur Kenntnis gelangen. Soweit Änderungen dieser Positionen eintreten, die dazu führen können, dass ein Mitglied der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates nicht mehr entsprechend in der Lage ist, ausreichend Zeit für die Erfüllung seiner Funktion aufzuwenden, sollte die Bank die Fähigkeit des Mitglieds, den erforderlichen Zeitaufwand für seine Position einzuhalten, überprüfen.

Hinweis: Die Geschäftsleiter, Aufsichtsratsmitglieder und Inhaber von Schlüsselfunktionen haben persönlich dafür Sorge zu tragen, dass sie ihre Entscheidungen stets auf Basis eines aktuellen Informationsstands treffen. Sie haben sich deshalb stetig mit Änderungen im Umfeld der Bank (insb neue Rechtsvorschriften, Aufsichtsrecht) vertraut zu machen.

8. Offenlegung

Die Bank hat auf ihrer Homepage unter <https://www.marchfelderbank.at/ihre-regionalbank/offenlegung> in nachvollziehbarer und verständlicher Form die Vorgaben des § 65a BWG „*Veröffentlichungen betreffend Corporate Governance und Vergütung*“ ersichtlich zu machen.

Zudem ist die Bank zur Offenlegung gem. Art. 435 VO (EU) 575/2013 Abs. 2 verpflichtet.

9. Liste der Annexe

ANNEX I. Formulare für Geschäftsleiter

ANNEX II. Formulare für Aufsichtsratsvorsitzende

ANNEX III. Formulare für Aufsichtsratsmitglieder

- ANNEX IV. Checkliste zur Überprüfung der Eignung von Geschäftsleitern
- ANNEX V. Checkliste zur Überprüfung der Eignung von Aufsichtsratsvorsitzenden
- ANNEX VI. Checkliste zur Überprüfung der Eignung von Aufsichtsratsmitgliedern
- ANNEX VII. Formulare laufende Reevaluierung für Geschäftsleiter
- ANNEX VIII. Formulare laufende Reevaluierung für Aufsichtsratsvorsitzende
- ANNEX IX. Formulare laufende Reevaluierung für Aufsichtsratsmitglieder
- ANNEX X. Definitionen der einzelnen Fähigkeiten
- ANNEX XI. Formulare für Inhaber von Schlüsselfunktionen
- ANNEX XII. Checkliste zur Überprüfung der Eignung von Inhabern von Schlüsselfunktionen
- ANNEX XIII. Formulare laufende Reevaluierung von Inhabern von Schlüsselfunktionen
- ANNEX XIV. Formular: anlassbezogene Reevaluierung