

RICHTLINIE

Fit & Proper Policy

Version	5.0
vorliegende Version gültig ab	27.11.2018
<p>KURZINFO ZUM INHALT:</p> <p>Die Fit & Proper Policy stellt die schriftliche Festlegung der Strategie für die Auswahl und den Prozess zur Eignungsbeurteilung der Mitglieder der Geschäftsleitung (Vorstand), des Aufsichtsrats und der Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen dar. Es werden Kriterien für die Beurteilung der Eignung, die erforderlichen Unterlagen und der Prozess für die Sicherstellung der Eignung sowie der anlassbezogenen und jährlichen Reevaluierung dokumentiert.</p>	
<p>BETROFFENE EINHEITEN:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Aufsichtsrat ▶ Vorstand ▶ Alle Bereichsleiter ▶ Compliance und AML Officer ▶ IKS und OPRisk Officer ▶ Leiter Zweigstelle Deutschland
<p>DOKUMENT ERSTELLT VON:</p>	<p>Roman Ostojic</p> <p>Mariella Huber</p>
<p>INHALTLICH VERANTWORTLICH UND FREIGEgeben DURCH:</p>	<p>VST-Beschluss KA; 150/2018</p> <p>Kenntnisnahme durch den Aufsichtsrat</p>
<p>FREIGEGER/IN-UNTERSCHRIFT (OPTIONAL):</p>	<p>VST-Beschluss KA: 150/2018</p>

<p>RECHTSGRUNDLAGE (SOFERN EXISTENT)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - BWG - FMA Fit & Proper Rundschreiben Fassung August 2018 - „EBA Leitlinien zur Beurteilung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und von Inhabern von Schlüsselfunktionen“ (EBA/GL/2017/12) vom 21. März 2018 - „EBA Leitlinien zur internen Governance (EBA/GL/2017/11) vom 21. März 2018
--	--

Zu Gunsten der einfacheren Lesbarkeit wird die männliche Form sowohl für die männliche als auch die weibliche Form verwendet.

INHALTSVERZEICHNIS

1	Präambel und gesetzliche Grundlagen	6
2	Strategie und Kriterien für die Auswahl von Geschäftsleitern, Aufsichtsräten, Aufsichtsratsvorsitzenden und Inhabern von Schlüsselfunktionen.....	9
2.1	Allgemeines	9
2.2	Identifizierung von Inhabern von Schlüsselfunktionen	10
2.3	Auswahlkriterien für Mitglieder der Geschäftsleitung	11
2.4	Auswahlkriterien für Aufsichtsräte.....	18
2.5	Auswahlkriterien für Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen	30
3	Festlegung des Prozesses und der Verantwortlichkeiten für die Durchführung von Eignungsbeurteilungen	35
3.1	Prozess für die individuelle Eignungsbeurteilung von Geschäftsleitern.....	35
3.2	Prozess für die individuelle Eignungsbeurteilung von Aufsichtsratsmitgliedern.....	37
3.3	Prozess für die kollektive Eignungsbeurteilung für Geschäftsleitung und Aufsichtsrat	40
3.4	Prozess für die Eignungsbeurteilung von Inhabern von Schlüsselfunktionen	42
4	Strategie für die Sicherstellung der Eignung.....	45
4.1	Schulungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen.....	45
4.2	Reevaluierung.....	46
5	Vorlage an den Aufsichtsrat.....	49
	Annex 1 – Fit & Proper Self Assessment	50
A.	Lebenslauf	50
B.	Strafregisterauszug	50
C.	Bonitätsauskunft	50
D.	Formulare.....	51
	Formular 1 – Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen.....	52
	Formular 2 – Angaben zur Persönlichen Zuverlässigkeit für Geschäftsleiter, Aufsichtsräte und Inhaber von Schlüsselfunktionen	65

Formular 3 – Governance Kriterien: Angabe der zeitlichen Verfügbarkeit von Aufsichtsräten und Geschäftsleitern.....	68
Formular 4 – Governance Kriterien - Unvoreingenommenheit: Verhaltensfähigkeit und Angaben über Verbindungen zum Kreditinstitut sowie Angaben zur Unabhängigkeit.....	69
Formular 5a – Selbsteinschätzung für die Zwecke der kollektiven Eignungsbeurteilung für Geschäftsleiter..	73
Formular 5b – Selbsteinschätzung für die Zwecke der kollektiven Eignungsbeurteilung für Aufsichtsräte.....	80
Formular 6 – Erklärung über die Richtigkeit der Angaben.....	85
Formular 7- Laufende Reevaluierung: Erklärung	86
Annex 2 – Fit & Proper Checkliste	87
Kollektive Eignung (Eignungsmatrix) für die Geschäftsleitung	93
Kollektive Eignung (Eignungsmatrix) für den Aufsichtsrat.....	103
Annex 3 – Erforderliche Unterlagen zur Anzeige bei der FMA gem. § 73 BWG	113
Formular 1 – Bestätigung der bankinternen Eignungsprüfung.....	113
Formular 2 – Eidesstattliche Erklärungen	118
Annex 4.....	125
A – Bewerberprofil für Mitglieder des Aufsichtsrats (Vorlage)	125
B – Zusätzliche Anforderungen für den Aufsichtsratsvorsitzenden (Vorlage).....	126
C – Bewerberprofil für Mitglieder der Geschäftsleitung (Vorlage).....	128
D – Indikation über die voraussichtliche zeitliche Verfügbarkeit des Vorsitzenden und der übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats (Vorlage)	130
E – Definitionen zu Fähigkeiten	131

ÄNDERUNGSHISTORIE:

Anm.: kurze signifikante Beschreibung der durchgeführten Änderungen.

Version	Kurzbeschreibung der Änderungen	Gültig ab
1.0	Erstellung einer Fit & Proper Policy	22.05.2013
2.0	Überarbeitung der Vorlage anhand der gesetzlichen Neuerungen und zur Neufassung des FMA Rundschreibens Fassung November 2014	01.08.2015
3.0	Überarbeitung aufgrund Reorganisation der Bereiche (Organigramm)	01.02.2016
4.0	Überarbeitung aufgrund von Revisionsauflagen und Reorganisation der Bereiche	01.10.2017
5.0	Überarbeitung der Vorlage anhand der gesetzlichen Neuerungen und zur Neufassung der EBA Leitlinien 2017 und FMA- Fit & Proper Rundschreibens zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern einer Schlüsselfunktion (EBA/GL 2017/12)	27.11.2018

1 PRÄAMBEL UND GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Die vorliegende Fit & Proper Policy ist Bestandteil der Dokumentation der Governance Struktur der Kommunalkredit Austria AG (In Folge Kommunalkredit), die gemeinsam mit der Geschäftsstrategie, der Risikostrategie sowie den Geschäftsordnungen dem Ziel dient, eine umsichtige Führung des Instituts zu gewährleisten und die Wirksamkeit des Risikomanagements zu stärken.

Die Sorgfaltspflichten des § 39 BWG fordern von Kreditinstituten die Einrichtung angemessener Verwaltungs-, Rechnungs- und Kontrollverfahren, die der Art, dem Umfang und der Komplexität der betriebenen Geschäfte angemessen sind. Die Organisationsstruktur hat durch angemessene aufbau- und ablauforganisatorische Abgrenzungen sicherzustellen, dass im Geschäftsbetrieb Interessen- und Kompetenzkonflikte vermieden werden.

Als eine der Konzessionsvoraussetzungen für Kreditinstitute müssen Geschäftsleiter gemäß § 5 Abs 1 Z 8 BWG aufgrund ihrer Vorbildung fachlich geeignet sein und die für den Bankbetrieb erforderlichen Erfahrungen haben. Die fachliche Eignung setzt voraus, dass diese ausreichende Kenntnisse in den beantragten Bankgeschäften sowie Leitungserfahrung haben. Weiters müssen Geschäftsleiter gemäß § 5 Abs 1 Z 7 BWG über geordnete wirtschaftliche Verhältnisse verfügen, und es dürfen keine Tatsachen vorliegen, aus denen sich Zweifel an der persönlichen Zuverlässigkeit ergeben. Die Geschäftsleiter haben gemäß § 5 Abs 1 Z 9a BWG ausreichend Zeit für die Erfüllung ihrer Tätigkeit im Kreditinstitut aufzuwenden. Hierbei sind grundsätzlich die Umstände im Einzelfall und die Art, der Umfang und die Komplexität der Geschäfte des Kreditinstituts zu berücksichtigen.

Für den Aufsichtsratsvorsitzenden normiert § 28a Abs 3 BWG die erforderlichen fachlichen und persönlichen Anforderungen. Die erforderlichen fachlichen und persönlichen Anforderungen für Mitglieder des Aufsichtsrats oder des sonst nach Gesetz oder Satzung zuständigen Aufsichtsorgans bei einem Kreditinstitut sind in § 28a Abs 5 BWG geregelt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben gemäß § 28a Abs 5 Z 5 BWG ausreichend Zeit für die Erfüllung ihrer Tätigkeit im Kreditinstitut aufzuwenden. Der Aufsichtsrat von Kreditinstituten hat gem § 28a Abs 5a BWG über eine ausreichende Anzahl an unabhängiger Mitglieder zu verfügen, wobei die formale Unabhängigkeit anhand der Kriterien des § 28a Abs 5b iVm. Abs 5c zu beurteilen ist. Kreditinstitute von erheblicher Bedeutung gem. § 5 Abs 4 oder kapitalmarktorientierte Kreditinstitute haben über mind. 2 unabhängige Mitglieder; sonstige Kreditinstitute über mind. 1 unabhängiges Mitglied im Aufsichtsrat zu verfügen.¹

[Bei Kreditinstituten von erheblicher Bedeutung i.S.d. § 5 Abs 4 BWG (das sind unter anderem Kreditinstitute, deren Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 5 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat) gelten zudem die § 5 Abs 1 Z 9a und § 28a Abs 5 Z 5 BWG normierten numerischen Mandatsgrenzen]²

[Gemäß § 39d Abs 5 BWG hat die Mehrheit der Mitglieder und der Vorsitzende des Risikoausschusses von systemrelevanten Banken unabhängig zu sein]³

¹ Die Kommunalkredit hat übertragbare Wertpapiere ausgegeben, die zum Handel an einem geregelten Markt gem. § 1 Z 2 Börsegesetz 2018 zugelassen sind. Somit ist die Kommunalkredit als kapitalmarktorientiertes Kreditinstitut anzusehen.

² Mandatsgrenzen für die Kommunalkredit derzeit nicht anwendbar, da kein Institut von erheblicher Bedeutung.

³ Die Bestimmung ist auf die KA nicht anzuwenden, da diese nicht als ein systemrelevantes KI von der FMA angesehen wird.

Gemäß § 30 Abs 7a BWG sind die in § 5 Abs 1 Z 6 bis 9 und § 28a Abs 5 Z 1 bis 4 BWG festgelegten Anforderungen unter Beachtung der Unterschiede in Bezug auf Geschäftsmodell und Organisation auch auf die Geschäftsleiter und Mitglieder des Aufsichtsrats von Finanzholdinggesellschaften und gemischten Finanzholdinggesellschaften anzuwenden.

Für bestimmte Inhaber von Schlüsselfunktionen wie bspw den Leiter der Internen Revision und den Geldwäschereibeauftragten gemäß § 23 Abs 3 FM-GwG *[oder bei Kreditinstituten von erheblicher Bedeutung den Leiter der Risikomanagementabteilung gemäß § 39 Abs 5 BWG und den Leiter der (Regulatory) Compliance-Funktion gemäß § 39 Abs 6 BWG]* gelten kraft Gesetz oder Rundschreiben ebenfalls gewisse Eignungsvoraussetzungen.

Im Bereich der Sorgfaltspflichten zur Verhinderung von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung fordert § 23 Abs. 6 FM-GwG, dass bei der Auswahl des Personals sowie vor der Wahl der Aufsichtsräte auf die Zuverlässigkeit in Bezug auf die Verbundenheit mit rechtlichen Werten zu achten ist.

Die bankinterne Eignungsbeurteilung hat im Rahmen der Erstbestellung zu erfolgen und ist gem § 29 BWG regelmäßig zu evaluieren. Die Erstbestellung des Geschäftsleiters/Aufsichtsrats ist der FMA anzuzeigen (vgl. § 73 Abs 1 Z 3 bzw. § 73 Abs 1 Z 8). Dieser Anzeige der Erstbestellung ist die Bestätigung der Überprüfung der Eignung der betreffenden Person gem. der institutsinternen Beurteilung beizufügen. Sofern eine nachfolgende Reevaluierung ergibt, dass die bisher erfüllte Eignung nicht mehr vollumfänglich vorliegt, ist dies als Änderung der Eignungsvoraussetzung der FMA gem. § 73 BWG anzuzeigen (bei Geschäftsleitern gem. § 73 Abs 1 Z 2, bei Aufsichtsräten gem. § 73 Abs 1 Z 8).

[Für Kreditinstitute von erheblicher Bedeutung besteht gemäß § 73 Abs. 1b BWG eine Anzeigepflicht in Bezug auf Änderungen der Person (sowie bei Änderung der Voraussetzungen der Person) für Leiter der Risikomanagementabteilung/(-funktion) § 39 Abs. 5 iVm § 73 Abs. 1b BWG, Leiter der Compliance Funktion § 39 Abs. 6 iVm § 73 Abs. 1b BWG, den WAG-Compliance-Beauftragten gemäß Artikel 22 Abs 3 lit b der Delegierten Verordnung (EU) 2017/565(siehe dazu auch das FMA WAG Organisationsrundschreiben idjgF), und den besonderen Beauftragten gemäß § 23 Abs. 3 des Finanzmarkt-Geldwäschegesetzes, jeweils iVm § 73 Abs. 1b BWG]

Außerdem haben alle Kreditinstitute gemäß § 73 Abs 1 Z 11 BWG Änderungen der Person (bzw. Änderungen der Voraussetzungen der Person) des Leiters/Verantwortlichen der Internen Revision der zuständigen Aufsichtsbehörde anzuzeigen.

Darüber hinaus hat die FMA als Aufsichtsbehörde den Instituten die Anwendung folgender Leitlinien empfohlen:

- „EBA Leitlinien zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüsselfunktionen“ (EBA/GL/2017/12) vom 21. März 2018
- „EBA Leitlinien zur internen Governance EBA/GL/2017/11 vom 15. März 2018

Als weiteres Dokument existiert das FMA Rundschreiben zur Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen (Fit & Proper Rundschreiben) von 8/2018

Eine Beschreibung der Umsetzung der §§ 5 Abs 1 Z 6 bis 9a (Eignungsvoraussetzungen für Geschäftsleiter), 28a Abs 5 Z 1 bis 5 (Eignungsvoraussetzungen für Aufsichtsräte) ist gemäß § 65a BWG auf der Website des KI zu veröffentlichen. Weiters sind gemäß Artikel 435 Abs 2 CRR weitere Informationen zur Thematik Fit & Proper offenzulegen.

Die vorliegende Version der Fit & Proper Policy gilt ab deren Beschlussfassung, Die Anwendung der angepassten Eignungskriterien erfolgt erstmals mit der nächsten Evaluierung iZm einer Neubestellung und spätestens im Zuge der tourlichen Reevaluierungen bestehender Funktionsträger im Jahr 2018.

Für das Erfordernis von unabhängigen Mitgliedern im Aufsichtsrat gemäß § 28a Abs 5b iVm Abs 5c BWG gilt – vorausgesetzt die Zusammensetzung des Aufsichtsrats hat sich seit Kundmachung des neuen § 28a Abs 5b BWG nicht geändert – eine Übergangsbestimmung gem § 103w Abs 1 BWG. In diesem Fall sind die Unabhängigkeitskriterien ab 1. Juli 2019 zu erfüllen. Ansonsten muss das Erfordernis der unabhängigen Mitglieder im Aufsichtsrat mit in Kraft treten der gesetzlichen Bestimmung am 1.1.2019 erfüllt sein.

2 STRATEGIE UND KRITERIEN FÜR DIE AUSWAHL VON GESCHÄFTSLEITERN, AUFSICHTSRÄTEN, AUFSICHTSRATSVORSITZENDEN UND INHABERN VON SCHLÜSSELFUNKTIONEN

2.1 Allgemeines

Die Fit & Proper Policy stellt die schriftliche Festlegung der Strategie für die Auswahl und des Prozesses zur Eignungsbeurteilung der Mitglieder der Geschäftsleitung, des Aufsichtsrats und der Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen dar und steht mit den professionellen Werten und langfristigen Interessen der Kommunalkredit in Einklang. Es werden Kriterien für die Beurteilung der Eignung, die erforderlichen Unterlagen und der Prozess für die Sicherstellung der Eignung sowie der anlassbezogenen Reevaluierung dokumentiert.

Für Geschäftsleitung, Aufsichtsrat und Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen gelten aufgrund ihrer Verantwortung für die Leitung und Überwachung des Instituts spezifische Anforderungen in Bezug auf ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen. Die geforderten Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen jeder einzelnen Person im Hinblick auf die kollektiven Anforderungen an die Zusammensetzung der Gremien stellen sicher, dass auf Basis eines guten Verständnisses für die Geschäftstätigkeit, die Risiken und die Governance Struktur der Kommunalkredit sowie auf Basis der Kenntnis der regulatorischen Rahmenbedingungen gut informierte und kompetente Entscheidungen für die Führung der Kommunalkredit getroffen werden.

Für die Auswahl von Personen für die Geschäftsleitung, für den Aufsichtsrat und von Inhabern von Schlüsselfunktionen ist neben fachlicher Kompetenz auch die Erfüllung der erforderlichen persönlichen Qualifikationen maßgeblich. Zusätzlich muss bei der Auswahl von Personen für das Leitungsorgan berücksichtigt werden, welchen Beitrag die einzelne Person zur Sicherstellung der kollektiven Eignung des Vorstandes oder Aufsichtsrates leistet.

Die jeweiligen Anforderungen richten sich nach der Art, Struktur, Größe und Komplexität der Geschäftstätigkeit des Instituts sowie nach den jeweils zu besetzenden Funktionen. Unabhängig davon müssen jedoch sämtliche Geschäftsleitungs- und Aufsichtsratsmitglieder sowie Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen persönlich zuverlässig sein. Die Verantwortung für die Umsetzung der Fit & Proper Policy liegt bei der Geschäftsleitung bzw. beim Aufsichtsrat als Kollektivorgan im Rahmen seiner Aufsichtstätigkeit.

Für die Sicherstellung der Aktualisierung der Policy, der zentralen Dokumentation der Eignungsbeurteilungen und den Vorschlag von Maßnahmen zur Sicherstellung der Eignung ist eine Person oder Stelle (in der Folge „Fit & Proper Office“ genannt) zu benennen. Das Fit & Proper Office kann einer bestehenden Funktion mit ähnlichem Tätigkeitsbereich zugeordnet werden. In der Kommunalkredit ist der Bereich Corporate Office auch als Fit & Proper Office tätig.

2.2 Identifizierung von Inhabern von Schlüsselfunktionen

Persönliche Anforderungen stellt die EBA-F&P-GL 2017/12 auch an die „Inhaber von Schlüsselfunktionen“ (Key function holders).

Neben Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats sind somit auch Inhaber von Schlüsselfunktionen im Hinblick auf ihre Eignung zu beurteilen. Dafür sind die Inhaber von Schlüsselfunktionen primär durch die Kommunalkredit selbst zu identifizieren und anhand der bankinternen Fit und Proper Policy auf ihre Eignung zu evaluieren. Denn auch die Inhaber von Schlüsselfunktionen können zu Fit- und Proper-Tests in die FMA geladen werden.

Als Inhaber von Schlüsselfunktionen sind neben den Leitern der internen Kontrollfunktionen (Leiter der internen Revision, Geldwäschebeauftragter, Compliance Beauftragter etc) vor allem auch Mitglieder des „höheren Managements“ i.S.d. § 2 Z 1b BWG sowie in der Regel all jene Personen, die aufgrund ihrer Position wesentlichen Einfluss auf die Ausrichtung des Kreditinstituts haben, aber nicht Mitglied der Geschäftsleitung sind, zu qualifizieren. Als Inhaber von Schlüsselfunktionen können weiters Leiter wesentlicher Geschäftsbereiche, von bedeutenden Zweigniederlassungen i.S.d. § 18 BWG und von Tochterunternehmen, die als Kreditinstitute zugelassen sind, betrachtet werden. Folgende Indizien sprechen für das Vorliegen einer Schlüsselfunktion:

- Zweite Führungsebene („Board-1“) mit strategischer Entscheidungskompetenz
- Verantwortung für die operative Leitung von Geschäftsbereichen
- Verantwortlichkeit für die Umsetzung von Richtlinien und Entscheidungen der Geschäftsleitung mit Ermessensspielraum
- Direkte Berichterstattung an die Gesamt-Geschäftsleitung
- Leitung von Kontrollfunktionen (wie etwa Risikomanagement, Compliance, Interne Revision, Geldwäschebeauftragter)

und die Ausübung dieser Funktionen hat wesentliche Auswirkungen auf

- das finanzielle Ergebnis des Gesamtinstituts oder von Geschäftsbereichen oder
- die Risikosituation des Gesamtinstituts oder von Geschäftsbereichen oder
- die operative Funktionsfähigkeit des Instituts.

Nach Maßgabe dieser Kriterien werden als Inhaber von Schlüsselpositionen für die Bank folgende Personen identifiziert:

- Bereichsleiter
- Compliance und AML Officer
- IKS und OPRisk Officer
- Leiter Zweigstelle Deutschland

Die jeweilige verantwortliche Stelle (HR) in der Kommunalkredit hat die Eignungsbewertung von Inhabern von Schlüsselfunktionen vor deren Ernennung durchzuführen und die Bewertungsergebnisse dem Leitungsorgan zu berichten. Dabei ist die Beurteilung in einer Gesamtschau der unten beispielhaft angeführten Kriterien im Sinne eines beweglichen Systems sowie unter Berücksichtigung der fachspezifischen Anforderungen der konkreten Position vorzunehmen:

- Die Person muss nach Maßgabe der Art, des Umfangs und der Komplexität der Geschäfte des Instituts sowie der Zuständigkeiten der betreffenden Position fachlich geeignet und
- Ausreichend erfahren sein. (bevorzugt Leitungserfahrung, als Führungskraft oder Experte in einer vergleichbaren Position)
- Voraussetzung für die Eignung ist neben den fachlichen Kriterien die persönliche Zuverlässigkeit der Person. Inhaber von Schlüsselfunktionen sollten in jedem Fall einen guten Leumund haben und über Aufrichtigkeit und Integrität verfügen.

2.3 Auswahlkriterien für Mitglieder der Geschäftsleitung

Im Fall der Bestellung eines Mitglieds der Geschäftsleitung durch die Anteilseigner soll laut Pkt. II.II.7.1.e EBA/GL/2017/12 durch geeignete Maßnahmen sichergestellt werden, dass die Aktionärsvertreter vor der Auswahl bzw. Ernennung des Bewerbers über die Anforderungen an die Position informiert sind.

Zu diesem Zweck sind folgende Schritte durch das Fit und Proper Office durchzuführen:

- Vor jeder Auswahl bzw. Ernennung eines Bewerbers wird ein aktuelles Anforderungsprofil an die Anteilseigner übermittelt.
- Aktuelle Aufgabenbeschreibungen sind zu führen und laufend aktuell zu halten.
- Im Anforderungsprofil soll der mit der Aufgabe verbundene Zeitaufwand angegeben sein.⁴
- Des Weiteren sollen die Anforderungen an die fachlichen und persönlichen Kompetenzen sowie die gewünschte Ausbildung und Berufserfahrung umschrieben werden.
- Als Vorlage dient das Bewerberprofil laut Annex 4

Unabhängig davon ist durch das Fit und Proper Office sicherzustellen, dass vor der Ermittlung für die Besetzung freiwerdender Stellen in der Geschäftsleitung aktuelle Aufgabenbeschreibungen mit Bewerberprofil vorliegen, in denen der mit der Aufgabe verbundene Zeitaufwand angegeben wird.

Bei der Auswahl von Geschäftsleitern ist sowohl die individuelle Eignung der Person für die konkrete Position zu beurteilen, als auch deren Bedeutung für die Erfüllung der Anforderungen an die Geschäftsleitung in ihrer Gesamtheit (kollektive Eignung).

2.3.1 Individuelle Eignung

2.3.1.1 Fachliche Kompetenz und Fähigkeiten sowie erforderliche Erfahrung

Zur Einschätzung der Eignung eines Mitglieds der Geschäftsleitung sind folgende, durch theoretische Ausbildung oder praktische Erfahrung erworbene Kenntnisbereiche sowie das Vorhandensein von für die Position relevanten Fähigkeiten zu berücksichtigen. Dabei ist die Beurteilung in einer Gesamtschau der unten angeführten Kriterien im Sinne eines beweglichen Systems unter Berücksichtigung von Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte des Kreditinstituts anzupassen sowie nach Maßgabe der Ressortverteilung vorzunehmen:

- **Ausbildung:** Absolvierung facheinschlägiger Studien und Lehrgänge (wirtschaftswissenschaftliches, rechtswissenschaftliches oder naturwissenschaftliches Fach- oder Hochschulstudium) bzw. externer oder interner Schulungen oder entsprechende Aus- und Weiterbildung
- Ausreichende **Berufserfahrung**, insbesondere Leitungserfahrung, als Führungskraft oder Experte; diese ist jedenfalls anzunehmen, wenn eine zumindest dreijährige leitende Tätigkeit bei einem Unternehmen vergleichbarer Größe und Geschäftsart nachgewiesen wird

⁴ Eine Geschäftsleiterposition ist eine hauptberufliche Vollzeitaufgabe und setzt entsprechende Verfügbarkeit voraus

- **Kenntnisse** in den Bereichen:
 - Bankwesen und Finanzmärkte
 - Regulatorische Rahmenbedingungen, insbesondere
 - die zentralen Bestimmungen des BWG bzw. bei Sonderkreditinstituten der jeweils relevanten Bestimmungen wie beispielsweise: Zentrale Bestimmungen des WAG 2007, InvFG 2011, KMG, GenG, BSpG, BörseG, PfandBriefG, etc.
 - die zentralen Bestimmungen der CRR und der relevanten Delegierten Verordnungen der Kommission zur Ergänzung der CRR
 - die zentralen Bestimmungen des BaSAG
 - zentralen Bestimmungen des WiEReG
 - zentralen Bestimmungen des FM-GwG
 - zentralen Bestimmungen des ESAEG
 - weitere relevante Bestimmungen und Inhalte des europäischen Bankaufsichtsrechts (SSM-VO, SSM-Rahmenverordnung, CEBS-GL bzw. EBA-GL, BTS), sofern und soweit sie in nationales Recht umgesetzt wurden bzw. auf die beaufsichtigten Institute anwendbar sind
 - die wesentlichen Inhalte der relevanten FMA Verordnungen, FMA Rundschreiben und der FMA Mindeststandards
 - Strategische Planung und Unternehmensführung
 - Risikomanagement
 - Verständnis der Funktionsweise von Kreditinstituten und der Risiken
 - Unternehmensorganisation, Governance und Kontrolle
 - Kenntnisse der Satzung des Instituts und der Geschäftsordnungen der Leitungs- bzw. Überwachungsgremien
 - Bankbetriebliches Rechnungswesen
 - Interpretation von Bankkennzahlen
 - Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts
 - Fremdsprachenkenntnisse (Englisch, weitere Fremdsprache von Vorteil)

Die Geschäftsleitung muss dabei als Gesamteinheit betrachtet ausreichend geeignet sein. Einzelne Mitglieder mit ausgeprägten Spezialkenntnissen können – insbesondere in Ansehung der Ressortverteilung – weniger ausgeprägte Kenntnisse anderer Mitglieder in diesen Bereichen kompensieren.

- **Fähigkeiten**

In Hinblick auf die Rolle und Aufgaben des Geschäftsleitungsmitglieds ist das Vorhandensein der hierfür erforderlichen Fähigkeiten zu beurteilen. Hierbei werden grundsätzlich die folgenden Fähigkeiten erfragt, wobei deren konkrete Maßgeblichkeit für die jeweilige Position im Einzelfall zu beurteilen ist:

- Authentizität
- Sprache
- Entschlossenheit
- Kommunikation
- Urteil
- Kunden- und qualitätsorientiert
- Führungsstärke
- Loyalität
- Äußeres Bewusstsein
- Verhandlungsgeschick

- Überzeugend
- Teamarbeit
- Strategischer Scharfsinn
- Stressresistenz
- Verantwortungsgefühl
- Vorsitz in Besprechungen

Eine Beschreibung der oben genannten Fähigkeiten findet sich in [Annex IV](#). Die dort angeführten Definitionen entsprechen jenen der EBA/ESMA Leitlinien.

2.3.1.2 Persönliche Zuverlässigkeit

Voraussetzung für die Eignung sind neben den fachlichen Kriterien die persönliche Zuverlässigkeit, insbesondere eine gute Leumund Aufrichtigkeit, Integrität und Unvoreingenommenheit. Dies ist erfüllt, wenn es keinen Grund gibt, das Gegenteil anzunehmen. Anhaltspunkte, die begründete Zweifel an der Fähigkeit des Kandidaten aufkommen lassen, eine zuverlässige und umsichtige Führung des Kreditinstituts zu gewährleisten, sind abzuwägen und könnten der persönlichen Zuverlässigkeit entgegenstehen.

Es sind dabei Anhaltspunkte aus folgenden drei Teilbereichen zu evaluieren:

- A. Relevante gerichtliche und relevante verwaltungsrechtliche Strafverfahren
- B. Erfüllung von professionellen Standards
- C. Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse

Zur Evaluierung des Vorliegens der persönlichen Zuverlässigkeit (Aufrichtigkeit, Integrität Unvoreingenommenheit) sind die in Annex 1 Formular 2 „Angaben zur Persönlichen Zuverlässigkeit für Geschäftsleiter, Aufsichtsräte und Inhaber von Schlüsselfunktionen“ getätigten Angaben sowie die aus zusätzlichen Angaben gewonnenen Informationen heranzuziehen.

Die Angaben sind von der für die Beurteilung zuständigen Stelle auf Plausibilität zu prüfen und im Zweifelsfall durch beizubringende Unterlagen zu belegen.

A. RELEVANTE GERICHTLICHE UND VERWALTUNGSRECHTLICHE STRAFVERFAHREN

Prüfkriterien:

- *Keine Ausschließungsgründe gem. §13 Abs 1-3, 5 und 6 GewO (dies gilt auch wenn ein damit vergleichbarer Tatbestand im Ausland verwirklicht wurde):*
 - *Verurteilungen insbesondere wegen betrügerischer Krida, Schädigung fremder Gläubigerinteressen, Begünstigung eines Gläubigers oder wegen grob fahrlässiger Beeinträchtigung von Gläubigerinteressen*
 - *Verurteilungen wegen einer sonstigen strafbaren Handlung mit einer drei Monate übersteigenden Freiheitsstrafe oder einer Geldstrafe von mehr als 180 Tagessätzen*
 - *Entzug oder Verlustigerklärung der Gewerbeberechtigung wegen schwerwiegender Verstöße gegen die im Zusammenhang mit dem Gewerbe zu beachtenden Rechtsvorschriften und Schutzinteressen*
- *Keine nicht getilgten relevanten strafrechtlichen Verurteilungen und keine Häufung mehrerer relevanter Verwaltungssanktionen*

- *Keine laufenden und für die zu besetzende Stelle einschlägigen gerichtlichen oder verwaltungsrechtlichen Strafverfahren*

Für den Fall des Bestehens von Verurteilungen oder laufenden Ermittlungen ist die Einholung weiterer Angaben vorgesehen, und es sind Angaben zu den näheren Umständen des Falls von der betreffenden Person einzuholen.

Die Relevanz für die betreffende Stelle ergibt sich anhand einer Einzelfallbeurteilung unter Berücksichtigung folgender Kriterien:

- Verfahrensgegenstand
- Art der Verurteilung
- Höhe der verhängten bzw. angedrohten Strafe
- Unrechtsgehalt der Tat
- Instanz des Verfahrens
- Zeitraum seit der Verurteilung
- Mildernde Begleitumstände
- Wiederholungen von Vergehen
- Auswirkungen auf die Reputation

Sofern mehrere relevante Vergehen – insbesondere gegen aufsichtsrechtliche Bestimmungen – feststellbar sind, die für sich genommen die persönliche Zuverlässigkeit einer Person nicht zweifelhaft erscheinen lassen, sind diese Verfehlungen gesamthaft im Hinblick auf die Zuverlässigkeit abzuwägen.

B. ERFÜLLUNG VON PROFESSIONELLEN STANDARDS

Prüfkriterien:

- *Die berufliche Laufbahn des Kandidaten zeigt einen Verlauf, der ein gesetzeskonformes und professionelles Verhalten vermuten lässt.*

Bei der Beurteilung der bisherigen beruflichen Tätigkeiten der Person sind folgende Umstände als besonders schwerwiegend – und daher als schädlich für die persönliche Zuverlässigkeit – zu erachten:

- Ausschluss aus einer geschäftsleitenden Funktion durch eine Aufsichtsbehörde
- Verweigerung der Erteilung einer Gewerbeberechtigung oder von Berufsbefugnissen sowie Entzug, Beendigung oder Widerruf von solchen Berechtigungen
- Abberufung aus Geschäftsleiterfunktionen und Positionen, denen eine wirtschaftstreuhandische oder sonstige mit besonderem Vertrauen ausgestattete Berufsbefugnis zugrunde liegt, aus Gründen, die im Bereich der Integrität, Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit der Person liegen
- Eben solche Gründe für den Rücktritt aus den o.a. Positionen, wenn dieser nicht ursprünglich von der betroffenen Person ausging

C. GEORDNETE WIRTSCHAFTLICHE VERHÄLTNISSE

Prüfkriterien:

- Der Kandidat hat die nachfolgend genannten Voraussetzungen gegenüber der Bank zu bestätigen (vgl. Annex 1 Formular 2 Pkt. 11), und der Bank sind keine gegenteiligen Informationen bekannt.
 - Keine Eröffnung eines Konkurses über das Vermögen des Kandidaten oder eines Rechtsträgers, auf dessen Geschäfte ihm maßgebender Einfluss zusteht oder zugestanden ist; es sei denn, im Rahmen des Konkursverfahrens ist es zum Abschluss eines Sanierungsplanes gekommen, der erfüllt wurde; dies gilt auch, wenn ein damit vergleichbarer Tatbestand im Ausland vorliegt oder vorgelegen ist
 - Keine zivil-, verwaltungs- oder strafrechtlichen Verfahren, großen Investitionen oder offenen Risikopositionen und aufgenommenen Kredite oder Darlehen, sofern sie erhebliche Auswirkungen auf die finanzielle Solidität des Kandidaten haben können
- Ferner soll folgende Information in die Beurteilung mit einfließen:
 - Eine vom Kandidaten vorgelegte aktuelle (max. 6 Monate alt) Bonitätsauskunft des Kreditschutzverbands oder eine Auskunft einer vergleichbaren ausländischen Institution lässt auf eine umsichtige Finanzgebarung bzw. auf nicht unverhältnismäßig hohe finanzielle Verpflichtungen schließen

Der Kandidat wird darauf hingewiesen, dass er im Rahmen seiner Mitwirkungspflicht bei Zweifeln an der finanziellen Solidität der FMA gegenüber seine finanziellen Verhältnisse offenzulegen hat.

2.3.1.3 Governance Kriterien

An dieser Stelle ist es wesentlich die Wechselwirkung zwischen „Unvoreingenommenheit“ und dem Grundsatz der „Unabhängigkeit“ darzulegen.

Bei der Bewertung der Unabhängigkeit von Mitgliedern sollten Institute zwischen dem Konzept der „Unvoreingenommenheit“, dass für alle Mitglieder des Leitungsorgans eines Instituts gilt, und dem Grundsatz der „Unabhängigkeit“, der nur für Mitglieder des Aufsichtsrates notwendig ist, unterscheiden. Die Kriterien zur Bewertung der ‚Unvoreingenommenheit‘ sind in Abschnitt 2.3.1.3/B und im Abschnitt 2.4.1.3/B zur Bewertung der ‚Unabhängigkeit‘ sind bei der Eignungsbeurteilung des Aufsichtsrats in Abschnitt 2.4.1.3/C. festgelegt.

Bei der Beurteilung der Eignung des Kandidaten sollten folgende Faktoren im Bereich der Governance berücksichtigt werden:

A. Ausreichende zeitliche Verfügbarkeit

Der Kandidat sollte genügend Zeit für die Ausübung seiner Funktion haben. Bei der Beurteilung der Eignung des Kandidaten wird daher auf die ausreichende zeitliche Verfügbarkeit für die Erfüllung der entsprechenden Funktion und damit verbundenen Aufgaben Bedacht genommen. Die ausreichende zeitliche Verfügbarkeit wird primär anhand der qualifizierten Selbsteinschätzung und der diesbezüglichen eidesstattlichen Erklärung des Kandidaten überprüft. Dabei sind folgende Punkte zu beachten:

- Anzahl an weiteren Mandaten bzw. zeitaufwändigen beruflichen Verpflichtungen

- Angabe des jährlichen Zeitaufwandes für die übernommenen Mandate
- Entsprechung mit dem Zeitaufwand, der für die Rolle **mindestens** erforderlich ist. (Eine Geschäftsleiterposition ist eine hauptberufliche Vollzeitaufgabe und setzt entsprechende Verfügbarkeit voraus).
- Die Kontrolle, ob der voraussichtliche Zeitaufwand der zeitlichen Verfügbarkeit des Kandidaten entspricht, erfolgt durch den Vergleich mit der qualifizierten Selbsteinschätzung (Annex 1 Formular 3)
- Dokumentation in der Checkliste, ob die zeitliche Verfügbarkeit dem voraussichtlichen Zeitaufwand entspricht.

B. Unvoreingenommenheit

Bei der Beurteilung der Eignung des Kandidaten werden folgende Faktoren im Bereich der Unvoreingenommenheit berücksichtigt:

a. Persönliche Unvoreingenommenheit:

Unvoreingenommen zu handeln ist ein Verhaltensmuster, das sich insbesondere bei Diskussionen und der Entscheidungsfindung im Vorstand zeigt. Alle Mitglieder des Vorstandes müssen in der Lage sein, bei der Erfüllung ihrer Funktionen und Verantwortlichkeiten ihre eigenen vernünftigen, objektiven und unabhängigen Entscheidungen und Urteile zu fällen.

Darunter versteht man vor allem die Verhaltensfähigkeit, Vorschläge und Entscheidungen der anderen Geschäftsleitungsmitglieder eigenständig zu analysieren und kritisch zu hinterfragen (dies inkludiert auch den anderen Mitgliedern Fragen zu ihren Tätigkeiten zu stellen) sowie sich eine eigene Meinung bilden zu können und diese gegenüber den anderen Geschäftsleitungsmitgliedern effektiv zu vertreten (insbesondere sich Gruppendenken zu widersetzen).

Die persönliche Unvoreingenommenheit wird im Rahmen der Selbsteinschätzung vom Kandidaten erfragt und vom Aufsichtsrat auf Plausibilität überprüft.

b. Unvoreingenommenheit in Bezug auf potentielle Interessenskonflikte

Bei der Beurteilung des Bestehens von Interessenskonflikten werden tatsächliche oder mögliche Interessenskonflikte berücksichtigt.

Zur Identifizierung und Beurteilung möglicher Interessenkonflikte des Kandidaten werden von diesem Angaben zu folgenden Aspekte eingeholt:

- Bisher übernommene Funktionen im Kreditinstitut und bisher übernommene Positionen in anderen Unternehmen
- Persönliche, berufliche und wirtschaftliche Verbindungen des Kandidaten oder seinen nahen Angehörigen zu Mehrheitsaktionären des KI oder verbundenen Unternehmen des KI
- Persönliche, berufliche und wirtschaftliche Beziehungen des Kandidaten oder seinen nahen Angehörigen zu anderen Mitgliedern der Geschäftsleitung oder des Aufsichtsrats
- Politischem Einfluss oder politische Beziehungen

Die anhand der Angaben identifizierten potentiellen Interessenkonflikte werden dahingehend beurteilt, ob sie aufgrund ihrer Wesentlichkeit die Unvoreingenommenheit des Kandidaten beeinträchtigen können.

Im Falle der Bestellung des Kandidaten informiert die Kommunalkredit die FMA über erkannte Interessenkonflikte und teilt die zur Minderung ergriffenen Maßnahmen mit. Dies umfasst auch später erkannte Interessenkonflikte

Der Kandidat wird darauf hingewiesen, dass er im Rahmen seiner Mitwirkungspflicht bei Zweifeln an seiner wirtschaftlichen Unabhängigkeit der FMA gegenüber seine finanziellen Verhältnisse offenzulegen hat.

2.3.1.4 Eidesstattliche Erklärung

Das Kreditinstitut holt eine eidesstattliche Erklärung des Kandidaten unter Verwendung des Formulars „Eidesstattliche Erklärung“ gemäß *FMA Incoming-Plattform/Annex 3I Formular 2a* ein. Der Kandidat bestätigt in dieser an Eides statt, dass er die Voraussetzungen des § 5 Abs 1 Z 6 bis 11 und 13 BWG (sowie im Fall einer Depotbank des § 41 Abs 2 InvFG 2011) erfüllt.

2.3.2 Kollektive Eignung

Bei der Zusammensetzung der Geschäftsleitung ist darauf zu achten, dass die Mitglieder der Geschäftsleitung gemeinsam in der Lage sind, geeignete Entscheidungen unter Berücksichtigung des Geschäftsmodells, des Risikoappetits, der Strategie und der Märkte, auf denen das Institut tätig ist, zu treffen. Alle für die Geschäftstätigkeit des Kreditinstituts erforderlichen Wissensbereiche sollten vom Vorstand kollektiv mit ausreichenden Fachkenntnissen unter den Vorstandsmitgliedern abgedeckt werden.

Daher wird im Rahmen der kollektiven Eignungsbeurteilung bewertet, welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung der Kandidat zur kollektiven Eignung der Geschäftsleitung, beiträgt. Einzelne Mitglieder mit ausgeprägten Spezialkenntnissen und Fähigkeiten können weniger ausgeprägte Kenntnisse anderer Mitglieder in diesen Bereichen kompensieren.

Die kollektive Eignungsbeurteilung umfasst die Überprüfung, ob die Geschäftsleitung als Gesamtorgan über die Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten verfügt, um die Kommunalkredit effektiv zu leiten. Die Beurteilung schließt folgende Aspekte ein:

- das Geschäft des Instituts und die damit verbundenen Hauptrisiken;
- jedes der wesentlichen Tätigkeitsfelder des Instituts;
- relevante Bereiche der sektoralen/finanziellen Kompetenzen, einschließlich Finanz- und Kapitalmärkte, Solvenz und Modelle;
- Rechnungslegung und -berichtswesen;
- Risikomanagement, Compliance und interne Revision;
- Informationstechnik und -sicherheit;
- lokale, regionale und globale Märkte
- das rechtliche und regulatorische Umfeld;
- Führungsfähigkeiten und -erfahrung;
- die Fähigkeit der strategischen Planung;
- das Management von (inter)nationalen Konzernen und Risiken im Zusammenhang mit Konzernstrukturen

Die Beurteilung der kollektiven Eignung erfolgt in drei Stufen:

- 1 Der Aufsichtsrat in Zusammenarbeit mit dem Fit und Proper Office legt die für die kollektive Eignung der Geschäftsleitung erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen im Rahmen einer intern erstellten Eignungsmatrix (Annex II Punkt E) entsprechend dem Geschäftsmodell und der Geschäfts- und Risikostrategie der Kommunalkredit fest. Somit erfolgt im ersten Schritt eine Beschreibung des Soll-Zustandes.
- 2 Zur Evaluierung, ob der erforderliche SOLL-Zustand der kollektiven Eignung vorliegt, wird eine Bewertung der tatsächlich vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen vorgenommen (Erhebung des IST-Zustands). Die Erhebung des IST-Zustands der kollektiven Eignung erfolgt durch den Aufsichtsrat. Die vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen werden anhand der vom einzelnen Mitglied im Rahmen der Selbsteinschätzung getätigten Angaben (Annex I Formular 5a) ermittelt. Dadurch wird eine Gesamtschau der vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen vorgenommen.
- 3 Diese Erhebung des IST-Zustands wird vom Aufsichtsrat mit den erforderlichen kollektiven Soll-Zustand abgeglichen und beurteilt. Die Beurteilung dokumentiert die Stärken und Schwächen der Geschäftsleitung sowie einen allenfalls erforderlichen Schulungsbedarf, um den gewünschten SOLL-Zustand der kollektiven Eignung zu erreichen.

Die so erstellte Bewertung der kollektiven Eignung wird weiters als Basis für die Nachfolgeplanung der Kommunalkredit herangezogen, um im Zuge einer Neubestellung das erforderliche Profil eines neuen Mitglieds zu bestimmen.

2.4 Auswahlkriterien für Aufsichtsräte

Im Fall der Bestellung eines Mitglieds des Aufsichtsrates durch die Anteilseigner soll laut Pkt. II.II.7.1.e EBA/GL/2017/12 durch geeignete Maßnahmen sichergestellt werden, dass die Aktionärsvertreter vor der Auswahl bzw. Ernennung des Bewerbers über die Anforderungen an die Position informiert sind.

Zu diesem Zweck sind folgende Schritte durch das Fit und Proper Office durchzuführen:

- Vor jeder Auswahl bzw. Ernennung des Bewerbers wird ein aktuelles Anforderungsprofil an die Anteilseigner übermittelt.
- Aktuelle Aufgabenbeschreibungen (mit Bedachtnahme auf unterschiedliche Qualifikationserfordernisse zwischen Aufsichtsratsvorsitzenden und Mitglied des Aufsichtsrats) sind zu führen und laufend aktuell zu halten.
- Im Anforderungsprofil soll vor allem der mit der Aufgabe verbundene Zeitaufwand angegeben sein.
- Des Weiteren sollen die Anforderungen an die fachlichen und persönlichen Kompetenzen sowie die gewünschte Ausbildung und Berufserfahrung umschrieben werden.
- Als Vorlage sollen das Bewerberprofil und die Indikation des voraussichtlichen Zeitaufwandes im Annex dienen (Annex 4 A und D)

Unabhängig davon ist durch das Fit und Proper Office sicherzustellen, dass vor der Ermittlung für die Besetzung freiwerdender Stellen im Aufsichtsrat aktuelle Aufgabenbeschreibungen mit Bewerberprofil vorliegen, in denen der mit der Aufgabe verbundene Zeitaufwand angegeben wird.

Bei der Auswahl von Aufsichtsräten ist sowohl die individuelle Eignung der Person für die konkrete Position zu beurteilen, als auch deren Bedeutung für die Erfüllung der Anforderungen an den Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit (kollektive Eignung).

2.4.1 Individuelle Eignung

2.4.1.1 Fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten sowie erforderliche Erfahrung

Zur Einschätzung der Eignung eines Aufsichtsrats sind folgende, durch theoretische Ausbildung oder praktische Erfahrung erworbene Kenntnisbereiche zu berücksichtigen.

Bei der Beurteilung ist eine Gesamtschau der in der Folge angeführten Kriterien im Sinne eines beweglichen Systems unter Berücksichtigung von Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte des Kreditinstituts vorzunehmen. Hier wird auf den konkreten Aufgabenbereich des Aufsichtsratsmitglieds abgestellt:

Die Mitglieder der Fachausschüsse (Kredit-, Risiko-, Prüfungs- und Vergütungsausschuss etc.) müssen ausreichend fundierte (Spezial-) Kenntnisse sowie Erfahrungen im jeweiligen Bereich verfügen, damit der Ausschuss in seiner Gesamtheit die für seine Aufgaben erforderliche Expertise ordnungsgemäß abdecken und das (einzelne) Mitglied seine daraus resultierenden Pflichten sorgfaltsgemäß erfüllen kann.

- **Ausbildung:** Absolvierung facheinschlägiger Studien und Lehrgänge (wirtschaftswissenschaftliches, rechtswissenschaftliches oder naturwissenschaftliches Fach- oder Hochschulstudium) bzw. externer oder interner Schulungen oder entsprechende Aus- und Weiterbildung
- Ausreichende **Berufserfahrung:** Diese ist jedenfalls anzunehmen, wenn eine zumindest fünfjährige Tätigkeit, insbesondere in der Unternehmensführung, in Aufsichts- und Kontrollfunktionen, als Rechtsanwalt oder Wirtschaftstreuhänder nachgewiesen wird
 - Eine (Vor-)Tätigkeit in anderen Bereichen, in der öffentlichen Verwaltung oder aufgrund von politischen Mandaten kann die erforderliche Erfahrung begründen, wenn sie über einen längeren Zeitraum maßgeblich auf wirtschaftliche und rechtliche Fragestellungen ausgerichtet und nicht völlig nachgeordneter Natur war
- **Grundlegende Kenntnis** in den Bereichen:
 - Wesentliche Rechte und Pflichten der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats
 - Zusammenspiel von Aufsichtsrat, Interner Revision und Bankprüfer
 - Regulatorische Rahmenbedingungen, insbesondere
 - die zentralen Bestimmungen des BWG
 - zentrale Bestimmungen des FM-GwG
 - zentrale Bestimmungen des WiEReG
 - die zentralen Bestimmungen der CRR und der relevanten Delegierten Verordnungen der Kommission zur Ergänzung der CRR
 - zentrale Bestimmungen des BaSAG
 - weitere relevante Bestimmungen und Inhalte des europäischen Bankaufsichtsrechts (SSM-VO, SSM-Rahmenverordnung, CEBS-GL bzw. EBA-GL, BTS), sofern und soweit sie in nationales Recht umgesetzt wurden bzw. auf die beaufsichtigten bin Institute anwendbar sind
 - die wesentlichen Inhalte der relevanten FMA Verordnungen, FMA Rundschreiben und der FMA Mindeststandards
 - Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts
 - Kenntnisse der Satzung des Instituts und der Geschäftsordnungen der Leitungs- bzw. Überwachungsgremien

- Funktionsweise und Struktur des Kreditinstituts
- Ausschusswesen des Aufsichtsrats
- Finanztechnisches Fachwissen zumindest in jenem Ausmaß, das die Person zur Mitwirkung an einer Kollektiventscheidung des Aufsichtsrats im Bereich der Überwachung und Kontrolle der Geschäftsleitung beim Betrieb der institutsspezifischen Bankgeschäfte befähigt
- Kenntnis und Verständnis der im Hinblick auf die Aufsichtsfunktion besonders relevanten gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Normen (Z.B. betreffend Großveranlagungen, Organgeschäfte)

Für den **Vorsitzenden des Aufsichtsrats ist darüber hinaus das Beherrschen („Kennen und Können“) der folgenden Bereiche erforderlich:**

- Die für seine Aufsichtsrats Tätigkeit (Vorsitz) relevanten regulatorischen Rahmenbedingungen, insbesondere
 - die zentralen Bestimmungen des BWG bzw. bei Sonderkreditinstituten der jeweils relevanten Bestimmungen wie beispielsweise: Zentrale Bestimmungen des WAG 2007, InvFG 2011, KMG, GenG, BSpG, BörseG, PfandBriefG, etc.
 - die zentralen Bestimmungen der CRR und der relevanten Delegierten Verordnungen der Kommission zur Ergänzung der CRR
 - die zentralen Bestimmungen des BaSAG
 - weitere relevante Bestimmungen und Inhalte des europäischen Bankaufsichtsrechts (SSM-VO, SSM-Rahmenverordnung, CEBS-GL bzw. EBA-GL, BTS), sofern und soweit sie in nationales Recht umgesetzt wurden bzw. auf die beaufsichtigten Institute anwendbar sind
 - die wesentlichen Inhalte der relevanten FMA Verordnungen, FMA Rundschreiben und der FMA Mindeststandards
- Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts
- Kenntnisse der Satzung des Instituts und der Geschäftsordnungen der Leitungs- bzw. Überwachungsgremien
- Kenntnis und Verständnis der im Hinblick auf die Vorsitzfunktion besonders relevanten gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Normen (z.B. betreffend Großveranlagungen, Organgeschäfte oder Innenrevision)
- Angemessene Kenntnisse des Bankgeschäfts und des Bankbetriebs
- Kenntnisse im Bereich des bankbetrieblichen Finanz- und Rechnungswesens, die Aufsichtsratsvorsitzende in die Lage versetzen,
 - die Geschäftstätigkeit des Instituts einschließlich der
 - damit verbundenen Risiken sowie Inhalt und Aussage von Finanz und Rechnungslegungsunterlagen angemessen zu beurteilen

Das relevante, für die Vorsitzführung im Aufsichtsrat geforderte theoretische und praktische Wissen kann auch durch mehrjährige Tätigkeit als einfaches Aufsichtsratsmitglied in Kombination mit Selbststudium erworben werden.

- **Fähigkeiten**

- In Hinblick auf die Rolle und Aufgaben des Aufsichtsratsmitglieds ist das Vorhandensein der hierfür erforderlichen Fähigkeiten zu beurteilen. Hierbei werden grundsätzlich die folgenden Fähigkeiten erfragt, wobei deren konkrete Maßgeblichkeit für die jeweilige Position im Einzelfall zu beurteilen ist:
 - Authentizität
 - Sprache
 - Entschlossenheit
 - Kommunikation
 - Urteil
 - Kunden- und qualitätsorientiert
 - Führungsstärke
 - Loyalität
 - Verhandlungsgeschick
 - Überzeugend
 - Teamarbeit
 - Strategischer Scharfsinn
 - Stressresistenz
 - Verantwortungsgefühl
 - Vorsitz in Besprechungen

Eine Beschreibung der oben genannten Fähigkeiten findet sich in [Annex IV](#). Die dort angeführten Definitionen entsprechen jenen der EBA/ESMA Leitlinien.

2.4.1.2 Persönliche Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit

Voraussetzung für die Eignung sind neben den fachlichen Kriterien die persönliche Zuverlässigkeit, insbesondere ein guter Leumund, Aufrichtigkeit und Integrität. Dies ist erfüllt, wenn es keinen Grund gibt, das Gegenteil anzunehmen. Anhaltspunkte, die begründete Zweifel an der Fähigkeit des Kandidaten begründen, eine zuverlässige und umsichtige Führung des Kreditinstituts zu gewährleisten, sind abzuwägen und können der persönlichen Zuverlässigkeit entgegenstehen.

Es sind dabei Anhaltspunkte aus folgenden drei Teilbereichen zu evaluieren:

- A. Relevante gerichtliche und relevante verwaltungsrechtliche Strafverfahren
- B. Erfüllung von professionellen Standards
- C. Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse

Zur Evaluierung des Vorliegens der persönlichen Zuverlässigkeit, sind die in Annex 1 Formular 2 „Angaben zur Persönlichen Zuverlässigkeit für Geschäftsleiter, Aufsichtsräte und Inhaber von Schlüsselfunktionen“ getätigten Angaben sowie die aus zusätzlichen Angaben gewonnenen Informationen heranzuziehen. Die Angaben sind von der für die Beurteilung zuständigen Stelle auf Plausibilität zu prüfen und im Zweifelsfall durch beizubringende Unterlagen zu belegen.

A. RELEVANTE GERICHTLICHE UND VERWALTUNGSRECHTLICHE STRAFVERFAHREN

Prüfkriterien:

- *Keine Ausschließungsgründe gem. §13 Abs 1-3, 5 und 6 GewO (dies gilt auch wenn ein damit vergleichbarer Tatbestand im Ausland verwirklicht wurde):*
 - *Verurteilungen insbesondere wegen betrügerischer Krida, Schädigung fremder Gläubigerinteressen, Begünstigung eines Gläubigers oder wegen grob fahrlässiger Beeinträchtigung von Gläubigerinteressen*
 - *Verurteilungen wegen einer sonstigen strafbaren Handlung mit einer drei Monate übersteigenden Freiheitsstrafe oder einer Geldstrafe von mehr als 180 Tagessätzen*
 - *Entzug oder Verlustigerklärung der Gewerbeberechtigung wegen schwerwiegender Verstöße gegen die im Zusammenhang mit dem Gewerbe zu beachtenden Rechtsvorschriften und Schutzinteressen*
- *Keine nicht getilgten relevanten strafrechtlichen Verurteilungen und keine Häufung mehrerer relevanter Verwaltungssanktionen*
- *Keine laufenden und für die zu besetzende Stelle einschlägigen gerichtlichen oder verwaltungsrechtlichen Strafverfahren*

Für den Fall des Bestehens von Verurteilungen oder laufenden Ermittlungen ist die Einholung weiterer Angaben vorgesehen, und es sind Angaben zu den näheren Umständen des Falls von der betreffenden Person einzuholen.

Die Relevanz für die betreffende Stelle ergibt sich anhand einer Einzelfallbeurteilung unter Berücksichtigung folgender Kriterien:

- Verfahrensgegenstand
- Art der Verurteilung
- Höhe der verhängten bzw. angedrohten Strafe
- Unrechtsgehalt der Tat
- Instanz des Verfahrens
- Zeitraum seit der Verurteilung
- Mildernde Begleitumstände
- Wiederholungen von Vergehen
- Auswirkungen auf die Reputation

Sofern mehrere relevante Vergehen – insbesondere gegen aufsichtsrechtliche Bestimmungen – feststellbar sind, die für sich genommen die persönliche Zuverlässigkeit einer Person nicht zweifelhaft erscheinen lassen, sind diese Verfehlungen gesamthaft im Hinblick auf die Zuverlässigkeit abzuwägen.

B. ERFÜLLUNG VON PROFESSIONELLEN STANDARDS

Prüfkriterien:

- *Die berufliche Laufbahn des Kandidaten zeigt einen Verlauf, der ein gesetzeskonformes und professionelles Verhalten vermuten lässt.*

Bei der Beurteilung der bisherigen beruflichen Tätigkeit der Person sind folgende Umstände als besonders schwerwiegend – und daher als schädlich für die persönliche Zuverlässigkeit – zu erachten:

- Ausschluss aus einer geschäftsleitenden Funktion durch eine Aufsichtsbehörde
- Verweigerung der Erteilung einer Konzession oder von Berufsbefugnissen sowie Entzug, Beendigung oder Widerruf von solchen Berechtigungen
- Abberufung aus Geschäftsleiterfunktionen und Positionen, denen eine wirtschaftstreuhandische oder sonstige mit besonderem Vertrauen ausgestattete Berufsbefugnis zugrunde liegt, aus Gründen, die im Bereich der Integrität, Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit der Person liegen
- Eben solche Gründe für den Rücktritt aus den o.a. Positionen, wenn dieser nicht ursprünglich von der betroffenen Person ausging

C. GEORDNETE WIRTSCHAFTLICHE VERHÄLTNISSE

Prüfkriterien:

- Der Kandidat hat die nachfolgend genannten Voraussetzungen gegenüber der Bank zu bestätigen (vgl. Annex 1, Formular 2 Pk. 11), der Bank sollen keine gegenteiligen Informationen bekannt sein.
 - Keine Eröffnung eines Konkurses über das Vermögen des Kandidaten oder eines Rechtsträgers, auf dessen Geschäfte ihm maßgebender Einfluss zusteht oder zugestanden ist; es sei denn, im Rahmen des Konkursverfahrens ist es zum Abschluss eines Sanierungsplanes gekommen, der erfüllt wurde; dies gilt auch, wenn ein damit vergleichbarer Tatbestand im Ausland vorliegt oder vorgelegen ist
 - Keine zivil-, verwaltungs- oder strafrechtlichen Verfahren, großen Investitionen oder offenen Risikopositionen und aufgenommenen Kredite oder Darlehen, sofern sie erhebliche Auswirkungen auf die finanzielle Solidität des Kandidaten haben können
- Ferner soll folgende Information in die Beurteilung mit einfließen:
 - Eine vom Kandidaten vorgelegte aktuelle (max. 6 Monate alt) Bonitätsauskunft des Kreditschutzverbands oder eine Auskunft einer vergleichbaren ausländischen Institution lässt auf eine umsichtige Finanzgebarung bzw. auf nicht unverhältnismäßig hohe finanzielle Verpflichtungen schließen

Der Kandidat wird darauf hingewiesen, dass er im Rahmen seiner Mitwirkungspflicht bei Zweifeln an der finanziellen Solidität der FMA gegenüber seine finanziellen Verhältnisse offenzulegen hat.

2.4.1.3 Governance Kriterien

Wie bereits unter Abschnitt 2.3.1.3 dargelegt, sollten Institute zwischen dem Konzept der „Unvoreingenommenheit“, das für alle Mitglieder des Leitungsorgans eines Instituts gilt, und dem Grundsatz der „Unabhängigkeit“, der nur für Mitglieder des Aufsichtsrates notwendig ist, unterscheiden.

Bei der Beurteilung der Eignung des Kandidaten sollten folgende Faktoren im Bereich der Governance berücksichtigt werden.

A. AUSREICHENDE ZEITLICHE VERFÜGBARKEIT

Der Kandidat sollte genügend Zeit für die Ausübung seiner Funktion haben. Bei der Beurteilung der Eignung des Kandidaten wird auf die ausreichende zeitliche Verfügbarkeit für die Erfüllung der entsprechenden Funktion und damit verbundenen Aufgaben Bedacht genommen.

[Diesbezüglich ist bei Instituten von erheblicher Bedeutung die Organkumulationsbeschränkungen des § 5 Abs 1 Z 9a BWG bzw. § 28a Abs 5 Z 5 BWG zu beachten.]⁵

Daher wird der erforderliche voraussichtliche Zeitaufwand für die Aufsichtsratsposition, unter Berücksichtigung von allfälligen Zeiträumen mit besonders erhöhtem Arbeitsaufwand, sowie des notwendigen Zeitaufwands für Schulung evaluiert und schriftlich festgehalten. Der Kandidat wird über den erforderlichen voraussichtlichen Zeitaufwand für seine Aufgaben in Kenntnis gesetzt.

Die ausreichende zeitliche Verfügbarkeit wird primär anhand der qualifizierten Selbsteinschätzung und der diesbezüglichen eidesstattlichen Erklärung des Kandidaten überprüft. Bei der Überprüfung werden die folgenden Punkte beachtet:

- Anzahl an weiteren Mandaten bzw. zeitaufwändigen beruflichen Verpflichtungen (insbesondere innerhalb von Kreditinstituten)
- sonstige externe berufliche oder politische Tätigkeiten sowie sonstige Funktionen und relevante Tätigkeiten innerhalb und außerhalb des Finanzsektors.
- die Art der konkreten Position und die Verantwortlichkeiten des Mitglieds, einschließlich von konkreten Funktionen, z.B. CEO, Vorsitzender oder Vorsitz oder Mitglied eines Ausschusses, und ob das Mitglied ein Leitungsmandat oder Aufsichtsmandat innehat.
- die gleichzeitigen Mandate dieses Mitglieds in Organisationen, die nicht vorrangig gewerbliche Ziele verfolgen
- Angabe des jährlichen Zeitaufwandes für die übernommenen Mandate
- Entsprechung mit dem festgelegten voraussichtlichen Zeitaufwand, der für die Rolle mindestens erforderlich ist (unter Bedachtnahme auf höhere Zeitanforderungen für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats)

Die Kontrolle, ob der voraussichtliche Zeitaufwand der zeitlichen Verfügbarkeit des Kandidaten entspricht, erfolgt durch den Vergleich der qualifizierten Selbsteinschätzung (Annex 1 Formular 3) mit der Indikation „voraussichtlicher Zeitaufwand“ (Annex 4 D).

⁵ Mandatsbeschränkungen des BWG sind mangels erheblicher Bedeutung nicht auf die KA anwendbar.

Außerdem erfolgt in der Checkliste eine Dokumentation, ob die zeitliche Verfügbarkeit dem voraussichtlichen Zeitaufwand entspricht.

Das Fit und Proper Office dokumentiert alle externen beruflichen und politischen Positionen, die der Kandidat innehat und hält diese aktuell. Zu diesem Zweck ist der Kandidat verpflichtet, diesbezügliche Änderungen anzuzeigen.

B. UNVOREINGENOMMENHEIT

Bei der Beurteilung der Eignung des Kandidaten werden folgende Faktoren im Bereich der Unvoreingenommenheit berücksichtigt:

a. Persönliche Unvoreingenommenheit

Darunter versteht man vor allem die Verhaltensfähigkeit, Entscheidungen der Geschäftsleitung und Vorschläge der anderen Aufsichtsratsmitglieder eigenständig zu analysieren und kritisch zu hinterfragen sowie sich eine eigene Meinung bilden zu können und diese gegenüber den anderen Aufsichtsratsmitgliedern effektiv zu vertreten (insbesondere sich Gruppendenken zu widersetzen).

Die persönliche Unvoreingenommenheit wird im Rahmen der Selbsteinschätzung vom Kandidaten erfragt und vom Aufsichtsrat auf Plausibilität überprüft.

b. Unvoreingenommenheit in Bezug auf (potentielle) Interessenkonflikte.

Bei der Beurteilung des Bestehens von Interessenkonflikten werden tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte berücksichtigt.

Zur Identifizierung und Beurteilung möglicher Interessenkonflikte des Kandidaten werden von diesem Angaben zu folgenden Aspekten eingeholt

- Persönliche, berufliche und wirtschaftliche Verbindungen des Kandidaten oder seinen nahen Angehörigen zu Mehrheitsaktionären des KI, zu sonstigen Geschäftspartnern oder zu anderen Mitarbeitern und Organen des KI und des Konsolidierungskreises
 - wirtschaftliche Interessen (zB Anteile, sonstige Eigentumsrechte, Mitgliedschaften, Beteiligungen und sonstige wirtschaftliche Interessen an Kunden des Instituts; Immaterialgüterrechte; Darlehen an ein dem Mitglied nahestehendes Unternehmen)
 - Anteile, Beteiligungen, Mitgliedschaften oder Eigentumsrechte an einem Unternehmen, das mit dem Institut in einem Interessenkonflikt steht
 - Bisher übernommene Anstellungen/Funktionen im Kreditinstitut
 - Politischer Einfluss oder politische Beziehungen.
- Für die Vorsitzfunktion im Vergütungs-, Risiko- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats bestehen ebenfalls *Cooling-off*-Bestimmungen; § 39c Abs 3, § 39d Abs 3 und § 63a Abs 4 BWG normieren zeitlich befristete Bestellungshindernisse für den Ausschussvorsitzenden. Die materielle Intention der *Cooling-off*-Regelungen (Vermeidung von Interessenkonflikten) bezieht sich auf die Tätigkeit als Vorsitzender des Aufsichtsrats bzw. Ausschusses; sie richtet sich daher auch an den Stellvertreter des Aufsichtsrats- bzw. Ausschussvorsitzenden, zumal dieser – im Fall der Abwesenheit des Vorsitzenden – dieselbe Tätigkeit wie jener auszuüben hat

Die anhand der Angaben identifizierten potentiellen Interessenkonflikte werden dahingehend beurteilt, ob sie aufgrund ihrer Wesentlichkeit die Unvoreingenommenheit des Kandidaten beeinträchtigen können.

Alle tatsächlichen und potenziellen Interessenkonflikte sind innerhalb des Organs zu kommunizieren, zu dokumentieren und ordnungsgemäß zu behandeln (eine Diskussion sowie Entscheidung hinsichtlich der geeigneten Maßnahmen muss erfolgen) sowie der FMA, inklusive (Milderungs-)Maßnahmen, zur Kenntnis zu bringen.

Der Kandidat wird darauf hingewiesen, dass er im Rahmen seiner Mitwirkungspflicht bei Zweifeln an seiner wirtschaftlichen Unabhängigkeit der FMA gegenüber seine finanziellen Verhältnisse offenzulegen hat.

C. ¶ UNABHÄNGIGKEIT

Dem Aufsichtsrat der Kommunalkredit hat eine ausreichende Anzahl an unabhängigen Aufsichtsratsmitgliedern anzugehören.

Da die Kommunalkredit kapitalmarktorientiert ist (das sind jene Institute, die übertragbare Wertpapiere ausgeben haben, die zum Handel an einer Börse gemäß § 1 Z 2 BörseG 2018 zugelassen sind), haben dem Aufsichtsrat nach § 28a Abs 5a BWG mindestens zwei unabhängige Mitglieder anzugehören.

Zur Beurteilung der formellen Unabhängigkeit des Kandidaten werden Angaben zu den folgenden in § 28a Abs 5b BWG normierten Konstellationen im Rahmen einer Selbstauskunft eingeholt. Ein Mitglied gilt demgemäß grundsätzlich nicht als unabhängig, wenn es

1. in den letzten fünf Jahren Geschäftsleiter des betreffenden Kreditinstituts oder eines Kreditinstituts innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, war;
2. ein beherrschender Anteilseigner (gemäß Art. 22 Abs. 1 der Richtlinie 2013/34/EU) oder ein Vertreter dessen Interessen ist, auch wenn der beherrschende Anteilseigner die Republik Österreich oder eine inländische Körperschaft öffentlichen Rechts ist;
3. eine wesentliche finanzielle oder geschäftliche Beziehung mit dem betreffenden Kreditinstitut hat;
4. ein Angestellter des beherrschenden Anteilseigners ist oder eine andere wesentliche Geschäftsbeziehung mit dem beherrschenden Anteilseigner unterhält;
5. ein Angestellter des betreffenden Kreditinstituts oder eines Unternehmens innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, ist, es sei denn,
 - a) das Mitglied ist nicht Teil des höheren Managements gemäß § 2 Z 1b BWG des betreffenden Kreditinstituts und
 - b) das Mitglied wurde in den Aufsichtsrat entsandt;
6. in den letzten drei Jahren Teil des höheren Managements innerhalb des betreffenden Kreditinstituts oder eines Unternehmens innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, war;
7. in den letzten drei Jahren Bankprüfer des betreffenden Kreditinstituts oder eines anderen Unternehmens innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, war, oder den Bestätigungsvermerk unterschrieben hat oder in beratender Funktion von wesentlichem Ausmaß für das betreffende Kreditinstitut oder ein anderes Unternehmen innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, tätig war;
8. im letzten Jahr ein wesentlicher Vertragspartner des betreffenden Kreditinstituts oder eines Unternehmens innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, war oder mit diesem wesentlichen Vertragspartner im letzten Jahr eine wesentliche Geschäftsbeziehung unterhalten hat;

9. zusätzlich zu seiner Vergütung für seine Funktion als Aufsichtsratsmitglied des Kreditinstituts oder aus der finanziellen oder geschäftlichen Beziehung gemäß Z 3 weitere Zahlungen in wesentlicher Höhe oder andere wesentliche Vorteile seitens des Kreditinstituts oder eines Unternehmens innerhalb der Gruppe erhält;
10. über einen Zeitraum von mindestens 12 aufeinander folgenden Jahren Geschäftsleiter oder Mitglied des Aufsichtsrats des betreffenden Kreditinstituts war;
11. ein nahes Familienmitglied i.S.d. § 28 Abs. 1 Z 5 BWG eines Geschäftsleiters des betreffenden Kreditinstituts oder einer Person der Z 1 bis 8 ist.“

Der Aufsichtsrat überprüft und beurteilt die formale Unabhängigkeit des Kandidaten primär anhand der Selbstauskunft sowie weiterer der Kommunalkredit vorliegender Informationen.

Da dem Aufsichtsrat der Kommunalkredit mindestens zwei formale unabhängige Aufsichtsratsmitglieder angehören müssen, besteht die Möglichkeit gem. § 28a Abs 5c BWG, dass die Kommunalkredit der FMA trotz Zutreffens einer der vorgenannten Konstellationen gemäß § 28a Abs 5b BWG nachweist, dass ein Mitglied des Aufsichtsrats dennoch als unabhängig angesehen werden kann. Es wird jedoch sichergestellt, dass bei mindestens einem Mitglied des Aufsichtsrats keine der vorgenannten Konstellationen vorliegt.

Mitglieder des Aufsichtsrates, die gemäß § 110 des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), in den Aufsichtsrat entsandt werden, werden nicht für die Erreichung der Mindestanzahl an unabhängigen Mitgliedern im Gesamtaufichtsrat berücksichtigt.

2.4.1.4 Eidesstattliche Erklärung

Das Kreditinstitut holt für Aufsichtsratsvorsitzende eine eidesstattliche Erklärung des Kandidaten unter Verwendung des Formulars „Eidesstattliche Erklärung“ *FMA Incoming-Plattform/ Annex 3 Formular 2b* ein. Der Kandidat bestätigt in dieser an Eides statt, dass er die Voraussetzungen des § 28a Abs 1, Abs 3 Z 1, 2, 4 und Abs 5 Z 5 BWG erfüllt.

Das Kreditinstitut holt für Aufsichtsräte eine eidesstattliche Erklärung des Kandidaten unter Verwendung des Formulars „Eidesstattliche Erklärung“ gemäß *FMA Incoming-Plattform/ Annex 3 Formular 2c* 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.

2.4.2 Kollektive Eignung

Bei der Zusammensetzung der Aufsichtsräte [inklusive der gesetzlich einzurichtenden Ausschüsse] ist darauf zu achten, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats [und der jeweiligen Ausschüsse] gemeinsam in der Lage sind, die Entscheidungen der Geschäftsleitung unter Berücksichtigung des Geschäftsmodells, des Risikoappetits, der Strategie und der Märkte, auf denen das Institut tätig ist, effektiv zu hinterfragen und zu überwachen. Daher wird im Rahmen der kollektiven Eignungsbeurteilung bewertet, welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung der Kandidat zur kollektiven Eignung des Aufsichtsrats, beiträgt. Einzelne Mitglieder mit ausgeprägten Spezialkenntnissen und Fähigkeiten können weniger ausgeprägte Kenntnisse anderer Mitglieder in diesen Bereichen kompensieren.

Die kollektive Eignungsbeurteilung umfasst die Überprüfung, ob der Aufsichtsrat als Gesamtorgan über die Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten verfügt, um die Kommunalkredit effektiv zu überwachen. Die Beurteilung schließt folgende Aspekte ein:

- das Geschäft des Instituts und die damit verbundenen Hauptrisiken;
- jedes der wesentlichen Tätigkeitsfelder des Instituts;
- relevante Bereiche der sektoralen/finanziellen Kompetenzen, einschließlich Finanz- und Kapitalmärkte, Solvenz und Modelle;
- Rechnungslegung und -berichtswesen;
- Risikomanagement, Compliance und interne Revision;
- Informationstechnik und -sicherheit;
- lokale, regionale und globale Märkte, soweit anwendbar;
- das rechtliche und regulatorische Umfeld;
- ausreichende Führungsfähigkeiten und –erfahrungen, um die Aufsichtsratsaufgaben effektiv zu organisieren und Geschäftsleitungsentscheidungen zu beurteilen;
- die Fähigkeit der strategischen Planung;

Die Beurteilung der kollektiven Eignung erfolgt in drei Stufen:

- 1.) Der Aufsichtsrat legt die für die kollektive Eignung des Aufsichtsrats erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen im Rahmen einer intern erstellten Eignungsmatrix ([Annex II Punkt F](#)) entsprechend dem Geschäftsmodell und der Geschäfts- und Risikostrategie der Kommunalkredit fest (Beschreibung des SOLL-Zustands).
- 2.) Zur Evaluierung, ob der erforderliche SOLL-Zustand der kollektiven Eignung vorliegt, wird eine Bewertung der im Kollektiv tatsächlich vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen vorgenommen (Erhebung des IST-Zustands). Die Erhebung des IST-Zustands der kollektiven Eignung erfolgt durch den Aufsichtsrat. Die vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen werden anhand der vom einzelnen Mitglied im Rahmen der Selbsteinschätzung getätigten Angaben ([Annex I Formular 5b](#)) ermittelt. Dadurch wird eine Gesamtschau der vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen vorgenommen.
- 3.) Diese Erhebung des IST-Zustands der tatsächlichen kollektiven Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen wird vom Aufsichtsrat mit den für die kollektive Eignung des jeweiligen Gremiums erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen (SOLL) abgeglichen und beurteilt. Die Beurteilung dokumentiert die Stärken und Schwächen des Aufsichtsrats sowie einen allenfalls erforderlichen Schulungsbedarf, um den gewünschten SOLL-Zustand der kollektiven Eignung zu erreichen.

Die so erstellte Bewertung der kollektiven Eignung wird weiters als Basis für die Nachfolgeplanung der Kommunalkredit herangezogen, um im Zuge einer Neubestellung das erforderliche Profil eines neuen Mitglieds zu bestimmen.

2.4.3 Normenkollision/Entsendung von Mitgliedern des Betriebsrates

Die Anforderungen an die persönliche und fachliche Eignung, erforderliche Erfahrung und zeitliche Verfügbarkeit von Aufsichtsratsmitgliedern richten sich grundsätzlich auch an Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsorganen von Instituten, allerdings ist bei diesen vom Kreditinstitut keine Fit & Proper Beurteilung vorzunehmen, da eine Normenkollision mit § 110 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) besteht. Bei den in den Aufsichtsrat eines Instituts entsandten Mitgliedern des Betriebsrats erfolgt die Fit & Proper Beurteilung durch den Betriebsrat (das entsendende Organ). Dies umfasst auch Angaben, welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der Arbeitnehmervertreter zur kollektiven Eignung des Gesamtorgans beiträgt. Es obliegt dem Betriebsrat (als entsendendem Organ), die Eignung des entsandten Arbeitnehmervertreter zu bestätigen. Der Betriebsrat hat daher der Kommunalkredit für die Anzeige gemäß § 73 Abs 1 Z 8 BWG über die erstmalige Entsendung folgende Unterlagen zeitgerecht zur Verfügung zu stellen: Die Bestätigung über die Eignung, einen aktuellen Lebenslauf, einen aktuellen Strafregisterauszug sowie die eidesstattliche Erklärung der entsandten Person gemäß *FMA Incoming-Plattform/Annex 3 Formular 2b*. Sollte der Betriebsrat diese Unterlagen nicht binnen 14 Tagen nach Entsendungsbeschluss dem Fit & Proper Office übermitteln, so kann die Kommunalkredit die Anzeige auch ohne diese Beilagen vornehmen.

Mitglieder des Betriebsrates sind verantwortlich, dass für Ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat erforderliche Fachwissen im Laufe Ihrer Tätigkeit durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu vertiefen.

2.5 Auswahlkriterien für Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen

2.5.1 Fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten

Zur Einschätzung der Eignung von Schlüsselfunktionen sind folgende, durch theoretische Ausbildung oder praktische Erfahrung erworbene Kenntnisbereiche zu berücksichtigen. Dabei ist die Beurteilung in einer Gesamtschau der unten angeführten Kriterien im Sinne eines beweglichen Systems vorzunehmen:

- **Ausbildung:** Fachspezifische Ausbildung oder Berufserfahrung mit Weiterbildung
- **Für den konkreten Aufgabenbereich relevante Detailkenntnisse** in den Bereichen:
 - Finanzmärkte
 - Regulatorische Rahmenbedingungen
 - Für die Position jeweils relevante Detailkenntnisse, z.B.:
 - Strategische Planung und Unternehmensführung
 - Risikomanagement
 - Verständnis der Funktionsweise von Kreditinstituten und der Risiken
 - Unternehmensorganisation, Governance und Kontrolle
 - Bankbetriebliches Rechnungswesen
 - Interpretation von Bankkennzahlen
- **Fähigkeiten**
 - In Hinblick auf die Rolle und Aufgaben des Mitarbeiters in einer Schlüsselfunktion ist das Vorhandensein der hierfür erforderlichen Fähigkeiten zu beurteilen. Hierbei werden grundsätzlich die folgenden Fähigkeiten erfragt, wobei deren konkrete Maßgeblichkeit für die jeweilige Position im Einzelfall zu beurteilen ist:
 - Authentizität
 - Sprache
 - Entschlossenheit
 - Kommunikation
 - Urteil
 - Kunden- und qualitätsorientiert
 - Führungsstärke
 - Loyalität
 - Verhandlungsgeschick
 - Überzeugend
 - Teamarbeit
 - Strategischer Scharfsinn
 - Stressresistenz
 - Verantwortungsgefühl
 - Vorsitz in Besprechungen
 -

Eine Beschreibung der oben genannten Fähigkeiten findet sich in [Annex IV](#). Die dort angeführten Definitionen entsprechen jenen der EBA/ESMA Leitlinien.

2.5.2 Persönliche Zuverlässigkeit

Voraussetzung für die Eignung ist neben den fachlichen Kriterien die persönliche Zuverlässigkeit. Diese ist anzunehmen, wenn keine begründeten Zweifel an der Fähigkeit des Kandidaten bestehen, seine Funktion zuverlässig und umsichtig auszuüben.

Es sind dabei Anhaltspunkte aus folgenden drei Teilbereichen zu evaluieren:

1. Relevante gerichtliche und relevante verwaltungsrechtliche Strafverfahren
2. Erfüllung von professionellen Standards
3. Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse

Zur Evaluierung des Vorliegens der persönlichen Zuverlässigkeit sind die in Annex 1 Formular 2 – „Angaben zur Persönlichen Zuverlässigkeit für Geschäftsleiter, Aufsichtsräte und Inhaber von Schlüsselfunktionen“ getätigten Angaben sowie die aus zusätzlichen Angaben gewonnen Informationen heranzuziehen.

Die Angaben sind von der für die Beurteilung zuständigen Stelle auf Plausibilität zu prüfen und im Zweifelsfall durch beizubringende Unterlagen zu belegen.

A. RELEVANTE GERICHTLICHE UND VERWALTUNGSRECHTLICHE STRAFVERFAHREN

Prüfkriterien:

- *Keine Ausschließungsgründe gem. §13 Abs 1-3, 5 und 6 GewO (dies gilt auch wenn ein damit vergleichbarer Tatbestand im Ausland verwirklicht wurde):*
 - *Verurteilungen insbesondere wegen betrügerischer Krida, Schädigung fremder Gläubigerinteressen, Begünstigung eines Gläubigers oder wegen grob fahrlässiger Beeinträchtigung von Gläubigerinteressen*
 - *Verurteilungen wegen einer sonstigen strafbaren Handlung mit einer drei Monate übersteigenden Freiheitsstrafe oder einer Geldstrafe von mehr als 180 Tagessätzen*
 - *Entzug oder Verlustigerklärung der Gewerbeberechtigung wegen schwerwiegender Verstöße gegen die im Zusammenhang mit dem Gewerbe zu beachtenden Rechtsvorschriften und Schutzinteressen*
- *Keine nicht getilgten relevanten strafrechtlichen Verurteilungen und keine Häufung mehrerer relevanter Verwaltungssanktionen*
- *Keine laufenden und für die zu besetzende Stelle einschlägigen gerichtlichen oder verwaltungsrechtlichen Strafverfahren*

Für den Fall des Bestehens von Verurteilungen oder laufenden Ermittlungen ist die Einholung weiterer Angaben vorgesehen, und es sind Angaben zu den näheren Umständen des Falls von der betreffenden Person einzuholen.

Die Relevanz für die betreffende Stelle ergibt sich anhand einer Einzelfallbeurteilung unter Berücksichtigung folgender Kriterien:

- Verfahrensgegenstand
- Art der Verurteilung
- Höhe der verhängten bzw. angedrohten Strafe
- Unrechtsgehalt der Tat
- Instanz des Verfahrens
- Zeitraum seit der Verurteilung
- Mildernde Begleitumstände
- Wiederholungen von Vergehen
- Auswirkungen auf die Reputation

Sofern mehrere relevante Vergehen – insbesondere gegen aufsichtsrechtliche Bestimmungen – feststellbar sind, die für sich genommen die persönliche Zuverlässigkeit einer Person nicht zweifelhaft erscheinen lassen, sind diese Verfehlungen gesamthaft im Hinblick auf die Zuverlässigkeit abzuwägen.

B. ERFÜLLUNG VON PROFESSIONELLEN STANDARDS

Prüfkriterien:

- *Die berufliche Laufbahn des Kandidaten zeigt einen Verlauf, der ein gesetzeskonformes und professionelles Verhalten vermuten lässt*

Bei der Beurteilung der bisherigen beruflichen Tätigkeiten der Person sind folgende Umstände als besonders schwerwiegend – und daher als schädlich für die persönliche Zuverlässigkeit – zu erachten:

- Ausschluss aus einer geschäftsleitenden Funktion durch eine Aufsichtsbehörde
- Verweigerung der Erteilung einer Konzession oder von Berufsbefugnissen sowie Entzug, Beendigung oder Widerruf von solchen Berechtigungen
- Abberufung aus Geschäftsleiterfunktionen und Positionen, denen eine wirtschaftstreuhänderische oder sonstige mit besonderem Vertrauen ausgestattete Berufsbefugnis zugrunde liegt, aus Gründen, die im Bereich der Integrität, Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit der Person liegen
- Eben solche Gründe für den Rücktritt aus den o.a. Positionen, wenn dieser nicht ursprünglich von der betroffenen Person ausging

C. GEORDNETE WIRTSCHAFTLICHE VERHÄLTNISSE

Prüfkriterien:

- Der *Kandidat* hat die nachfolgend genannten Voraussetzungen gegenüber der Bank zu bestätigen (vgl. Annex 1, Formular 2 Pkt. 11), und der Bank sind keine gegenteiligen Informationen bekannt.
 - Keine Eröffnung eines Konkurses über das Vermögen des Kandidaten oder eines Rechtsträgers, auf dessen Geschäfte ihm maßgebender Einfluss zusteht oder zugestanden ist; es sei denn, im Rahmen des Konkursverfahrens ist es zum Abschluss eines Sanierungsplanes gekommen, der erfüllt wurde; dies gilt auch, wenn ein damit vergleichbarer Tatbestand im Ausland vorliegt oder vorgelegen ist
 - Keine zivil-, verwaltungs- oder strafrechtliche Verfahren, große Investitionen oder offene Risikopositionen und aufgenommene Kredite oder Darlehen, sofern sie erhebliche Auswirkungen auf die finanzielle Solidität des Kandidaten haben können
- Ferner kann folgende Information in die Beurteilung mit einfließen:
 - Eine vom Kandidaten vorgelegte aktuelle (max. 6 Monate alt) Bonitätsauskunft des Kreditschutzverbands oder eine Auskunft einer vergleichbaren ausländischen Institution lässt auf eine umsichtige Finanzgebarung bzw. auf nicht unverhältnismäßig hohe finanzielle Verpflichtungen schließen

Der Kandidat wird darauf hingewiesen, dass er im Rahmen seiner Mitwirkungspflicht bei Zweifeln an seiner wirtschaftlichen Unabhängigkeit der FMA gegenüber seine finanziellen Verhältnisse offenzulegen hat

2.5.3 Governance Kriterien

Bei der Beurteilung der Eignung von Inhabern von Schlüsselfunktionen sollten folgende Faktoren im Bereich der Governance berücksichtigt werden:

- Zur Identifizierung und Beurteilung möglicher Interessenskonflikte des Kandidaten werden von diesem Angaben zu folgenden Aspekten eingeholt:
 - Bisher übernommene Funktionen im Kreditinstitut und bisher übernommene Positionen in anderen Unternehmen
 - Persönliche, berufliche und wirtschaftliche Verbindungen des Kandidaten oder seinen nahen Angehörigen zu Mehrheitsaktionären des KI oder verbundenen Unternehmen des KI
 - Politischer Einfluss oder politische Beziehungen

Die anhand der Angaben identifizierten potentiellen Interessenskonflikte werden von der zuständigen Stelle dahingehend beurteilt, ob sie aufgrund ihrer Wesentlichkeit die Eignung des Kandidaten beeinträchtigen können.

2.5.4 Eidesstattliche Erklärung für bestimmte Inhaber von Schlüsselfunktionen

Für bestimmte Inhaber von Schlüsselfunktionen holt die Kommunalkredit eine eidesstattliche Erklärung des Kandidaten unter Verwendung des Formulars „Eidesstattliche Erklärung“ [FMA Incoming-Plattform/ Annex III Formular 2d] ein. Der Kandidat bestätigt in dieser an Eides statt, dass er die Voraussetzungen des § 5 Abs 1 Z 6 und 7 BWG.

Dies erfolgt jedenfalls für den Leiter der Internen Revision. [*Für KIs von erheblicher Bedeutung auch für den Leiter der Risikomanagementabteilung § 39 Abs 5 BWG, Leiter der Compliance Funktion § 39 Abs 6 Z 3 BWG*]

3 FESTLEGUNG DES PROZESSES UND DER VERANTWORTLICHKEITEN FÜR DIE DURCHFÜHRUNG VON EIGNUNGSBEURTEILUNGEN

3.1 Prozess für die individuelle Eignungsbeurteilung von Geschäftsleitern

3.1.1 Verantwortlichkeit

Zuständige Stelle: Aufsichtsrat als Kollektivorgan. Mit operativen Tätigkeiten wie der Einholung, Weiterleitung und Aufbereitung von Dokumenten kann das Fit & Proper Office betraut werden, nicht jedoch mit der Eignungsbeurteilung selbst.

Dem Aufsichtsrat als Kollektivorgan sind ausreichend finanzielle Ressourcen für eine etwaig erforderliche Beauftragung von externen Beratern zur Unterstützung bei der Durchführung der Eignungsbeurteilung zur Verfügung zu stellen.

Die Dokumentation und Aufbewahrung der Unterlagen und der Ergebnisse der Eignungsbeurteilungen erfolgt durch das Fit & Proper Office vertraulich in elektronischer Form bzw. werden die Originaldokumente in vertraulicher Form archiviert.

3.1.2 Entscheidungsprozess

Die Eignungsbeurteilung für Neubesetzungen von Geschäftsleitern hat grundsätzlich vor ihrer Bestellung zu erfolgen, sodass der Aufsichtsrat das Ergebnis der Eignungsbeurteilung der Entscheidung für die Besetzung der Geschäftsleiterposition zugrunde legen kann. Kann die Eignungsbeurteilung aus besonderen Gründen nicht vor der Bestellung abgeschlossen werden, ist sie unverzüglich, jedoch längstens innerhalb eines Monats nach der Aufnahme der Tätigkeit abzuschließen. Gründe für eine solche nachträgliche Bewertung sind gegeben, wenn:

- eine Bestellung von Geschäftsleitern durch die Eigentümer ohne Vorschlag des Aufsichtsrats erfolgt (z.B. bei Entsendungsrechten),
- eine vollständige Eignungsbewertung vor der Ernennung eines Mitglieds die vernünftige Funktionsweise der Geschäftsleitung unterbrechen würde. Dies ist unter anderem der Fall, wenn sich die Notwendigkeit Mitglieder zu ersetzen plötzlich oder unerwartet ergibt (z.B. Tod des Mitglieds) oder wenn ein Mitglied aus der Funktion ausscheidet, weil es nicht mehr geeignet ist,
- eine für die Eignungsbewertung relevante Unterlage (z.B. Bestätigung einer Behörde) ohne Verschulden der Kommunalkredit oder des Kandidaten noch nicht vorliegt.

Die Gründe für die Verzögerung sind zu dokumentieren.

3.1.3 Einzuholende Unterlagen

Die vom Kandidaten vorzulegenden Unterlagen und der im Rahmen der Eignungsbeurteilung auszufüllende Fragebogen sind Annex 1 und 3 zu entnehmen.

Für die Eignungsbeurteilung müssen zumindest folgende Dokumente vorgelegt werden:

1. Lebenslauf
2. Strafregisterauszug
3. Bonitätsauskunft
4. Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen (Annex 1 Formular 1a)
5. Angaben zur Persönlichen Zuverlässigkeit (Annex 1 Formular 2)
6. Governance Kriterien: Angabe der zeitlichen Verfügbarkeit (Annex 1 Formular 3)
7. Governance Kriterien – Unvoreingenommenheit: Verhaltensfähigkeit und Angaben über Verbindungen zum Kreditinstitut (Annex 1 Formular 4a)
8. Selbsteinschätzung für die Zwecke der kollektiven Eignungsbeurteilung für Geschäftsleiter Annex 1 Formular 5a)
9. Erklärung über die Richtigkeit der Angaben (Annex 1 Formular 6)
10. Eidesstattliche Erklärung für Geschäftsleiter (FMA Incoming-Plattform/Annex 3 Formular 2a)

3.1.4 Durchführung

Für die Durchführung der Eignungsbeurteilung hat der Aufsichtsrat bzw. Aufsichtsrat als Kollektivorgan auf die in Annex 2 enthaltene Checkliste zurückzugreifen. Die einzelnen Teilbereiche sind dabei gesondert zu evaluieren und jeweils als „fit & proper“, „nicht fit & proper“ oder „fit & proper unter Auflagen“ zu beurteilen.

Sofern sowohl die fachliche Eignung, die persönliche Zuverlässigkeit, sowie die Governance Kriterien den Anforderungen entsprechen, kann eine positive Gesamtbeurteilung erfolgen, die durch Vermerk des Aufsichtsrats bzw. des Aufsichtsrates als Kollektivorgan auf der Checkliste festzuhalten ist („fit & proper“).

Die Kommunalkredit übermittelt unverzüglich (jedenfalls innerhalb von 2 Wochen) der FMA gemeinsam mit einer Anzeige über die Bestellung/Ernennung eines Geschäftsleiters (§ 73 Abs 1 Z 3 BWG) eine Bestätigung darüber, dass eine positive Überprüfung der Eignung des Kandidaten gemäß dieser Fit & Proper Policy durchgeführt wurde (Bestätigung der bankinternen Eignungsüberprüfung bei Geschäftsleitern gem. Annex 3 Formular 1a). Die Meldeverpflichtung entsteht mit der Beschlussfassung des Aufsichtsrats.

3.1.5 Maßnahmen bei „fit & proper unter Auflagen“

Entsprechen einzelne Bereiche nur teilweise den Kriterien und ist zudem keine Häufung von nur partiell entsprechenden Kriterien festzustellen, kann der Aufsichtsrat als Kollektivorgan in eigenem Ermessen Auflagen (z.B. Ausbildungsmaßnahmen) festlegen, die der Kandidat innerhalb eines bestimmten Zeitraums (max. innerhalb eines Jahres) zu erfüllen hat und unter denen er die betreffende Funktion

vorübergehend ausüben darf („fit & proper unter Auflagen“). Voraussetzung ist, dass die kollektive Eignung der Geschäftsleitung sichergestellt ist.

3.1.6 Maßnahmen bei negativem Beurteilungsergebnis („nicht fit & proper“)

Jedenfalls als „nicht fit & proper“ ist ein Kandidat zu beurteilen, wenn er gesetzlich eindeutig normierte Anforderungen (etwa Ausschließungsgründe gem. § 13 Abs 1-3, 5 und 6 GewO oder Untersagung der geschäftsleitenden Funktion durch eine Aufsichtsbehörde) nicht erfüllt.

Erfüllt ein Kandidat, der als „fit & proper unter Auflagen“ beurteilt wurde, die Auflagen nicht im vorgesehenen Zeitraum und erscheint auch eine Fristverlängerung für die Aufлагenerfüllung nicht angemessen, ist dieser Kandidat als „nicht fit & proper“ zu beurteilen.

Sofern die Beurteilung eines zukünftigen Geschäftsleiters ein negatives Beurteilungsergebnis („nicht fit & proper“) aufweist, ist die Bestellung unzulässig. Wird die Funktion bereits ausgeübt, hat ihn die Kommunalkredit durch eine geeignete Person zu ersetzen.

Ergibt die Evaluierung von bereits tätigen Geschäftsleitern ein negatives Beurteilungsergebnis („nicht fit & proper“), hat das Kreditinstitut Maßnahmen zu ergreifen, um die Eignung der Geschäftsleitung als Gesamteinheit wiederherzustellen.

3.2 Prozess für die individuelle Eignungsbeurteilung von Aufsichtsratsmitgliedern

3.2.1 Verantwortlichkeit

Zuständige Stelle: Aufsichtsrat als Kollektivorgan. Sollte der (wieder) zu bestellende Kandidat dem Aufsichtsrat als Kollektivorgan bereits angehören, darf er bei seiner eigenen Eignungsbeurteilung nicht mitwirken. Mit operativen Tätigkeiten wie der Einholung, Weiterleitung und Aufbereitung von Dokumenten kann das Fit & Proper Office betraut werden, nicht jedoch mit der Eignungsbeurteilung selbst.

Dem Aufsichtsrat als Kollektivorgan sind ausreichend finanzielle Ressourcen für eine etwaig erforderliche Beauftragung von externen Beratern zur Unterstützung bei der Durchführung der Eignungsbeurteilung zur Verfügung zu stellen.

Die Dokumentation und Aufbewahrung der Unterlagen und der Ergebnisse der Eignungsbeurteilungen erfolgt durch das Fit & Proper Office vertraulich in elektronischer Form bzw. werden die Originaldokumente in vertraulicher Form archiviert.

3.2.2 Entscheidungsprozess

Die Eignungsbeurteilung für Neubesetzungen von Aufsichtsratsmitgliedern hat grundsätzlich vor ihrer Bestellung zu erfolgen, sodass die Eigentümer das Ergebnis der Eignungsbeurteilung bei der Wahl bzw. Entsendung von Aufsichtsräten berücksichtigen können. Zu diesem Zwecke ist die Fit & Proper Policy,

sobald sie beschlossen wurde bzw. bei jeder Aktualisierung der Eigentümerversammlung zur Kenntnis zu bringen. Die Information an die Eigentümer ist durch das Fit & Proper Office zu dokumentieren.

Kann die Eignungsbeurteilung aus besonderen Gründen nicht vor der Wahl zum Aufsichtsrat abgeschlossen werden, ist sie unverzüglich, jedoch längstens innerhalb eines Monats nach der Aufnahme des Mandats abzuschließen.

Gründe für eine solche nachträgliche Bewertung sind gegeben, wenn:

- eine Bestellung von Aufsichtsräten durch die Eigentümer ohne Vorschlag des Aufsichtsrats erfolgt (z.B. bei Entsendungsrechten),
- eine vollständige Eignungsbewertung vor der Ernennung eines Mitglieds die vernünftige Funktionsweise des Aufsichtsrats unterbrechen würde. Dies ist unter anderem der Fall, wenn sich die Notwendigkeit Mitglieder zu ersetzen plötzlich oder unerwartet ergibt (z.B. Tod des Mitglieds) oder wenn ein Mitglied aus der Funktion ausscheidet, weil es nicht mehr geeignet ist,
- eine für die Eignungsbewertung relevante Unterlage (z.B. Bestätigung einer Behörde) ohne Verschulden der Kommunalkredit oder des Kandidaten noch nicht vorliegt.

Die Gründe für die Verzögerung sind zu dokumentieren.

3.2.3 Einzuholende Unterlagen

Die vom Kandidaten vorzulegenden Unterlagen und der im Rahmen der Eignungsbeurteilung auszufüllende Fragebogen sind Annex 1 und 3 zu entnehmen.

Für die Eignungsbeurteilung müssen zumindest folgende Dokumente vorgelegt werden:

1. Lebenslauf
2. Strafregisterauszug
3. Bonitätsauskunft
4. Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen (Annex 1 Formular 1b bzw. 1c)
5. Angaben zur Persönlichen Zuverlässigkeit (Annex 1 Formular 2)
6. Governance Kriterien: Angabe der zeitlichen Verfügbarkeit (Annex 1 Formular 3)
7. Governance Kriterien – Unvoreingenommenheit: Verhaltensfähigkeit und Angaben über Verbindungen zum Kreditinstitut (Annex 1 Formular 4a)
8. Selbsteinschätzung für die Zwecke der kollektiven Eignungsbeurteilung für Aufsichtsräte (Annex 1 Formular 5b)
9. Erklärung über die Richtigkeit der Angaben (Annex 1 Formular 6)
10. Eidesstattliche Erklärung für Aufsichtsratsmitglieder (FMA Incoming-Plattform/Annex 3 Formular 2b oder 2c)

3.2.4 Durchführung

Für die Durchführung der Eignungsbeurteilung hat der Aufsichtsrat als Kollektivorgan auf die in Annex 2 enthaltene Checkliste zurückzugreifen. Die einzelnen Teilbereiche sind dabei gesondert zu evaluieren und jeweils als „fit & proper“, „nicht fit & proper“ oder „fit & proper unter Auflagen“ zu beurteilen.

Sofern sowohl die fachliche Eignung, die persönliche Zuverlässigkeit, sowie die Governance Kriterien den Anforderungen entsprechen, kann eine positive Gesamtbeurteilung erfolgen, die durch Vermerk des Aufsichtsrats auf der Checkliste festzuhalten ist („fit & proper“).

Die Kommunalkredit übermittelt unverzüglich (jedenfalls innerhalb von 2 Wochen) der FMA gemeinsam mit einer Anzeige über die Erstbestellung/Ersternennung eines Aufsichtsratsvorsitzenden (§ 28a Abs 4 BWG) eine Bestätigung darüber, dass eine positive Überprüfung der Eignung des Kandidaten gemäß dieser Fit & Proper Policy durchgeführt wurde (Bestätigung der bankinternen Eignungsüberprüfung beim Aufsichtsratsvorsitzenden gem. Annex 3 Formular 1b). Die Meldeverpflichtung entsteht mit der Beschlussfassung der Hauptversammlung bzw. bei Entsendung mit Eingang des Entsendungsschreibens.

Die Kommunalkredit übermittelt unverzüglich (jedenfalls innerhalb von 2 Wochen) der FMA gemeinsam mit einer Anzeige über die Erstbestellung/Ersternennung eines Aufsichtsrats (§ 73 Abs 1 Z 8 BWG) eine Bestätigung darüber, dass eine positive Überprüfung der Eignung des Kandidaten gemäß dieser Fit & Proper Policy durchgeführt wurde (Bestätigung der bankinternen Eignungsüberprüfung bei gewählten Aufsichtsräten gem. Annex 3 Formular 1c). Die Meldeverpflichtung entsteht mit der Beschlussfassung des Aufsichtsrats.

Bei vom Betriebsrat entsandten Mitgliedern des Aufsichtsrats ist mit einer Anzeige über die Erstbestellung/Ersternennung jedoch die Bestätigung der Eignung vom Betriebsrat beizubringen (Bestätigung des Betriebsrates der Eignungsprüfung bei entsandten Aufsichtsratsmitgliedern gem. Annex 3 Formular 1d).

3.2.5 Maßnahmen bei „fit & proper unter Auflagen“

Entsprechen einzelne Bereiche nur teilweise den Kriterien und ist zudem keine Häufung von nur partiell entsprechenden Kriterien festzustellen, kann der Aufsichtsrat in eigenem Ermessen Auflagen (z.B. Ausbildungsmaßnahmen) festlegen, die der Kandidat innerhalb eines bestimmten Zeitraums (max. innerhalb eines Jahres) zu erfüllen hat und unter denen er die betreffende Funktion vorübergehend ausüben darf („fit & proper unter Auflagen“). Voraussetzung ist, dass die kollektive Eignung des Aufsichtsrats sichergestellt ist.

3.2.6 Maßnahmen bei negativem Beurteilungsergebnis („nicht fit & proper“)

Jedenfalls als „nicht fit & proper“ ist ein Kandidat zu beurteilen, wenn er gesetzlich eindeutig normierte Anforderungen (etwa Ausschließungsgründe gem. § 13 Abs 1 bis 3, 5 und 6 GewO oder Einhaltung der „Cooling-Off“-Periode) nicht erfüllt.

Erfüllt ein Kandidat, der als „fit & proper unter Auflagen“ beurteilt wurde, die Auflagen nicht im vorgesehenen Zeitraum und erscheint auch eine Fristverlängerung für die Aufлагenerfüllung nicht angemessen, ist dieser Kandidat als „nicht fit & proper“ zu beurteilen.

Sofern die Beurteilung eines potentiellen Aufsichtsratsmitglieds ein negatives Beurteilungsergebnis („nicht fit & proper“) aufweist, ist die Ernennung unzulässig. Wird die Funktion bereits ausgeübt, ist die Eigentümerversammlung über diesen Umstand zu informieren.

3.3 Prozess für die kollektive Eignungsbeurteilung für Geschäftsleitung und Aufsichtsrat

3.3.1 Verantwortlichkeit

Zuständige Stelle: Aufsichtsrat als Kollektivorgan. Mit operativen Tätigkeiten wie der Einholung, Weiterleitung und Aufbereitung von Dokumenten kann das Fit & Proper Office betraut werden, nicht jedoch mit der Eignungsbeurteilung selbst.

Dem Aufsichtsrat als Kollektivorgan werden ausreichend finanzielle Ressourcen für eine etwaig erforderliche Beauftragung von externen Beratern zur Unterstützung bei der Durchführung der Eignungsbeurteilung zur Verfügung gestellt.

Die Dokumentation und Aufbewahrung der Unterlagen und der Ergebnisse der Eignungsbeurteilungen erfolgt durch das Fit & Proper Office vertraulich in elektronischer Form bzw. werden die Originaldokumente in vertraulicher Form archiviert.

3.3.2 Entscheidungsprozess

Die kollektive Eignungsbeurteilung der Geschäftsleitung sowie des Aufsichtsrats hat grundsätzlich vor jeder personellen Änderung und im Rahmen der Reevaliierung (siehe Kapitel 4.3.) zu erfolgen. Kann die kollektive Eignungsbeurteilung anlässlich einer Neubestellung aus besonderen Gründen nicht vor der Bestellung abgeschlossen werden, ist sie unverzüglich, jedoch längstens innerhalb eines Monats nach

der Aufnahme der Tätigkeiten abzuschließen. Gründe für eine solche nachträgliche Bewertung sind gegeben, wenn:

- eine Bestellung von Geschäftsleitern oder Aufsichtsräten durch die Eigentümer ohne Vorschlag des Aufsichtsrats erfolgt (z.B. bei Entsendungsrechten)
- eine vollständige Eignungsbewertung vor der Ernennung eines Mitglieds die vernünftige Funktionsweise der Geschäftsleitung oder des Aufsichtsrats unterbrechen würde. Dies ist unter anderem der Fall, wenn sich die Notwendigkeit Mitglieder zu ersetzen plötzlich oder unerwartet ergibt (z.B. Tod des Mitglieds) oder wenn ein Mitglied aus der Funktion ausscheidet, weil es nicht mehr geeignet ist.

Die Gründe für die Verzögerung sind zu dokumentieren.

3.3.3 Einzuholende Unterlagen

Für die Beurteilung der kollektiven Eignungsbeurteilung (sowohl im Hinblick auf das zu definierende SOLL-Bild als auch die zu erhebende IST-Situation) werden folgende Dokumente verwendet:

1. Kollektive Eignung (Eignungsmatrix) für die Geschäftsleitung (Annex II Punkt E) /
Kollektive Eignung (Eignungsmatrix) für den Aufsichtsrat (Annex II Punkt F)
2. eine vom Kandidaten eingeholte Selbsteinschätzung für die Zwecke der kollektiven Eignung (Annex I Formular 5a bzw Annex I Formular 5b)

3.3.4 Durchführung

Bei der Beurteilung der kollektiven Eignung von Geschäftsleitung und Aufsichtsrat (unter Berücksichtigung der jeweiligen eingerichteten Ausschüsse) werden die tatsächlichen kollektiven Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen (IST) mit jenen, die für die kollektive Eignung des jeweiligen Gremiums erforderlich sind (SOLL), abgeglichen.

Für die Durchführung der kollektiven Eignungsbeurteilung greift der Aufsichtsrat auf die in Annex II enthaltenen Eignungsmatrizen zurück.

Die Festlegung der für die kollektive Eignung erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen (SOLL) erfolgt unter Verwendung der in Annex II Punkt E bzw. Annex II Punkt F enthaltenen Eignungsmatrix entsprechend dem eigenen Geschäftsmodell und der Geschäfts- und Risikostrategie.

Die kollektive Eignung wird jeweils separat für die Geschäftsleitung (Annex II Punkt E) und den Aufsichtsrat (Annex II Punkt F) bewertet und festgesetzt.

Die Eignungsmatrizen werden aktuell gehalten, indem diese bei wesentlichen Änderungen des Geschäftsmodells und/oder der Geschäfts- und Risikostrategie angepasst werden.

Im Rahmen der Eignungsprüfung wird in einem zweiten Schritt die IST-Situation in Bezug auf die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen erhoben. Grundlage für die Erhebung der IST-Situation sind die vom einzelnen Mitglied im Rahmen der Selbsteinschätzung getätigten Angaben (Annex I Formular 5a bzw Annex I Formular 5b). Allfällig eingeholte Selbsteinschätzungen werden zunächst seitens des Fit & Proper Offices plausibilisiert.

Es wird eine Gesamtschau der kollektiv tatsächlich vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen insofern vorgenommen, dass für jede einzelne Anforderung/Bereich tunlichst zumindest zwei Personen markiert werden, die den meisten Mehrwert zur kollektiven Eignung beitragen. Um sicherzustellen, dass bei unerwartetem Wegfall eines Mitglieds weiterhin die kollektive Eignung des Gesamtorgans gegeben ist, wird in Bezug auf den Mehrwert einer Person für die kollektive Eignung jeweils tunlichst mehr als ein Name angekreuzt.

Die höchste individuelle Bewertung – der in der ausgefüllten Selbsteinschätzung angegebene Wert (1-5) – eines einzelnen Mitglieds bei der jeweiligen Anforderung/Bereich bildet dabei den kollektiven Wert des IST-Zustandes (dies bedeutet beispielsweise, dass hohe Kenntnisse eines Mitglieds auch als hohe Kenntnisse des Gesamtremiums gelten).

Zur Vervollständigung der IST-Situation wird weiters seitens des Fit & Proper Office der Teil „**Erfahrungsübersicht**“ ausgefüllt, um ein konsolidiertes Gesamtbild der vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zu erhalten (Annex II Punkt E bzw. Annex II Punkt F).

In einem dritten Schritt wird ein Vergleich zwischen dem Gesamtbild der vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen (IST) und den erforderlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen (SOLL) vom Aufsichtsrat vorgenommen. Die Ergebnisse werden im Hinblick auf das Vorliegen der erforderlichen kollektiven Eignung beurteilt und durch Dokumentation im Formulareil „**Gesamtbild der kollektiven Eignung**“ (Annex II Formular E bzw. Annex II Punkt F) festgehalten. Die Beurteilung dokumentiert die Stärken und Schwächen der Geschäftsleitung/des Aufsichtsrats sowie einen allenfalls erforderlichen Schulungsbedarf, um den gewünschten SOLL-Zustand der kollektiven Eignung zu erreichen

Die Kommunalkredit übermittelt der FMA gemeinsam mit einer Anzeige über die Bestellung/Ernennung eines Geschäftsleiters oder Mitglieds des Aufsichtsrats auch eine Bestätigung darüber, dass sie eine positive Überprüfung der kollektiven Eignung des Organs durchgeführt hat.

3.3.5 Maßnahmen

Ergibt die Beurteilung der kollektiven Eignung Schwächen, aufgrund derer Maßnahmen erforderlich sind, werden entsprechende Empfehlungen dazu vom Aufsichtsrat ausgesprochen. Diese Empfehlungen können unter anderem Schulungen, die Änderung von Abläufen, Maßnahmen zur Minderung von Interessenkonflikten sowie die Ernennung von Mitgliedern mit besonderen Kompetenzen beinhalten.

3.4 Prozess für die Eignungsbeurteilung von Inhabern von Schlüsselfunktionen

3.4.1 Verantwortlichkeit

Zuständige Stelle: Fit & Proper Office

Bei der Beurteilung der fachlichen Eignung kann auf andere Ressourcen bzw. Bereiche zurückgegriffen werden.

Die Dokumentation und Aufbewahrung der Unterlagen und der Ergebnisse der Eignungsbeurteilungen erfolgt durch das Fit & Proper Office vertraulich in elektronischer Form bzw. werden die Originaldokumente in vertraulicher Form archiviert.

3.4.2 Entscheidungsprozess

Die Eignungsbeurteilung für Neubesetzungen von Inhabern von Schlüsselfunktionen hat vor ihrer Benennung für die relevante Stelle im Zuge des internen oder externen Recruiting-Prozesses zu erfolgen. Dazu wird vom Bereich HR sichergestellt, dass

- die Fit und Proper Checkliste (Annex 2) vorliegt;
- das Gesamturteil positiv ist, das heißt, dass der Kandidat den Fit und Proper Anforderungen entspricht;
- die Fit und Proper Checkliste (Annex 2) datiert ist und durch die beurteilende Stelle unterfertigt wurde.

Kann die Eignungsbeurteilung aus besonderen Gründen nicht vor der Besetzung abgeschlossen werden, ist sie unverzüglich, jedoch längstens innerhalb von sechs Wochen nach der Aufnahme der Tätigkeit abzuschließen. Die Gründe für die Verzögerung sind zu dokumentieren.

3.4.3 Einzuholende Unterlagen

Die vom Kandidaten vorzulegenden Unterlagen und der im Rahmen der Eignungsbeurteilung auszufüllende Fragebogen sind dem Annex 1 zu entnehmen und mit den Bewerbungsunterlagen (bzw. im Fall einer Reevaluierung gesondert) an die Personalabteilung der Kommunalkredit weiterzuleiten.

Für die Eignungsbeurteilung müssen zumindest folgende Dokumente vorgelegt werden:

1. Lebenslauf
2. Strafregisterauszug
3. Bonitätsauskunft
4. Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten (Annex 1 Formular 1d)
5. Angaben zur Persönlichen Zuverlässigkeit (Annex 1 Formular 2)
6. Angaben zu potentiellen Interessenkonflikten (Annex I Formular 4b)
7. Erklärung über die Richtigkeit der Angaben (Annex I Formular 6)
8. (Sofern erforderlich) Eidesstattliche Erklärung für bestimmte Inhaber von Schlüsselfunktionen ([FMA Incoming-Plattform/Annex III Formular 2d)

3.4.4 Durchführung

Für die Durchführung der Eignungsbeurteilung hat das Fit & Proper Office auf die im Annex 2 enthaltene Checkliste zurückzugreifen. Die einzelnen Teilbereiche sind dabei gesondert zu evaluieren und jeweils als „fit & proper“, „nicht fit & proper“ bzw. „fit & proper unter Auflagen“ zu beurteilen.

Sofern sowohl die fachliche Eignung und Fähigkeiten, die persönliche Zuverlässigkeit sowie die Angaben zu potentiellen Interessenkonflikten den Anforderungen entsprechen, kann eine positive Gesamtbeurteilung erfolgen, die auf der Checkliste festzuhalten ist.

Zusätzlich übermittelt die Kommunalkredit gemeinsam mit einer Anzeige über die Ernennung des Leiters der Internen Revision (§ 73 Abs 1 Z 11 BWG) eine Bestätigung darüber, dass eine positive

Überprüfung der Eignung des Kandidaten gemäß dieser Fit & Proper Policy durchgeführt wurde (Bestätigung der bankinternen Eignungsüberprüfung bei Inhabern von Schlüsselfunktionen gem. Annex III Formular 1e).

3.4.5 Maßnahmen bei „fit & proper unter Auflagen“

Entsprechen einzelne Bereiche nur teilweise den Kriterien und ist zudem keine Häufung von nur partiell entsprechenden Kriterien festzustellen, kann das Fit & Proper Office in eigenem Ermessen Auflagen (z.B. Ausbildungsmaßnahmen) festlegen, die der Kandidat innerhalb eines bestimmten Zeitraums zu erfüllen hat und unter denen er die betreffende Funktion vorübergehend ausüben darf („fit & proper unter Auflagen“).

3.4.6 Maßnahmen bei negativem Beurteilungsergebnis („nicht fit & proper“)

Erfüllt ein Kandidat, der als „fit & proper unter Auflagen“ beurteilt wurde, die Auflagen nicht im vorgesehenen Zeitraum und erscheint auch eine Fristverlängerung für die Auflagenerfüllung nicht angemessen, ist dieser Kandidat als „nicht fit & proper“ zu beurteilen.

Sofern die Beurteilung eines Inhabers einer Schlüsselfunktion ein negatives Ergebnis aufweist, ist die Ernennung unzulässig. Wurde der Mitarbeiter bereits eingestellt, hat ihn die Kommunalkredit durch eine geeignete Person zu ersetzen oder im Fall einer Beurteilung „fit & proper unter Auflagen“ Maßnahmen zu ergreifen, die die Eignung des Kandidaten ehestmöglich sicherstellen (z.B. Ausbildung, Umverteilung von Kompetenzen).

4 STRATEGIE FÜR DIE SICHERSTELLUNG DER EIGNUNG

4.1 Schulungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen

Bei ernannten Mitgliedern der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates, die besondere Kenntnisse und besondere Fähigkeiten besitzen müssen, werden auf Basis eines allfällig festgestellten Schulungsbedarfs Schulungsmaßnahmen festgelegt, welche ehestmöglich, jedoch spätestens ein Jahr nach Antritt der Position umgesetzt werden. Durch die Schulungsmaßnahmen wird sichergestellt, dass das Mitglied über die für seine Position erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten spätestens nach einem Jahr verfügt.

Durch regelmäßige Schulungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen wird die laufende Eignung sichergestellt. Daher sind insbesondere im Fall veränderter äußerer Umstände (z.B. Änderung der Geschäftstätigkeit oder in der Organisationsstruktur, neue regulatorische Vorgaben), die geeignet wären, die Eignung einzelner oder mehrerer Geschäftsleiter, Aufsichtsräte oder Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen zu beeinflussen, Maßnahmen (insbesondere Schulungen, Weiterbildung oder organisatorische Maßnahmen) zu treffen.

Die Geschäftsleitung und der Aufsichtsrat als Kollektivorgan haben die Eignung in diesem Sinne sicherzustellen.

Es finden tourliche Fit & Proper Updates für Mitglieder des Aufsichtsrates und des Vorstands sowie für Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen ((koordiniert durch das Fit & Proper Office) durch geeignete externe Dritte statt.

Im Hinblick auf neue regulatorische Vorgaben haben die Geschäftsleiter und Aufsichtsräte persönlich dafür Sorge zu tragen, dass sie ihre Entscheidungen stets auf Basis eines aktuellen Informationsstands treffen. Sie sind daher angehalten, sich mit (neuen) Rechtsvorschriften vertraut zu machen und sich insbesondere auf dem Gebiet des Aufsichtsrechts fortzubilden.

Für die Einführung von Geschäftsleitern und gewählten Aufsichtsräten in ihr Amt sowie für deren Schulungen werden angemessene Human- und Finanzressourcen eingesetzt. Von der Kommunalkredit gemäß § 28 Abs 6 BWG angebotene Einschulungen und Fortbildungen stehen auch Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsorganen offen.

Die laufende Eignung wird durch die Geschäftsleitung in Bezug auf Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen und durch den Aufsichtsrat als Kollektivorgan in Bezug auf die Geschäftsleitung und den Aufsichtsrat sichergestellt. In diesem Sinne wird ein entsprechendes Schulungsprogramm festgelegt.

Ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Fit & Proper Policy gelten die Bestimmungen zur Eignungsbeurteilung und insbesondere die Eignungskriterien für alle Geschäftsleiter, Aufsichtsräte und Inhaber von Schlüsselfunktionen. Die Maßnahmen zur Sicherstellung der fortwährenden Eignung (Schulungsmaßnahmen) gelten für neu bestellte und bestehende Geschäftsleiter, Aufsichtsräte und Inhaber von Schlüsselfunktionen.

Unter der Voraussetzung der regelmäßigen Teilnahme an facheinschlägigen Fortbildungen bzw. Schulungen bleibt die Reevaluierung der erforderlichen Eignung von Mitarbeitern in Schlüsselfunktionen auf Anlässfälle (siehe Punkt 4.2.1.) beschränkt.

4.2 Reevaluierung

4.2.1 Reevaluierung im Anlassfall

Die individuelle Eignung der Geschäftsleiter, Aufsichtsräte und Inhaber von Schlüsselfunktionen wird laufend überwacht, um vor dem Hintergrund von relevanten neuen Tatsachen zu überprüfen, ob die Eignung der Kandidaten weiterhin gegeben ist.

Für alle Geschäftsleiter, Aufsichtsräte und Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen wird eine Anzeigepflicht an die jeweils für die Eignungsbeurteilung zuständige Stelle für den Fall von wesentlichen Änderungen in den bei der Eignungsbeurteilung ursprünglich getätigten Angaben eingeführt. Ob aufgrund der geänderten Angaben eine Reevaluierung durchzuführen ist, ist von der jeweils für die Eignungsbeurteilung zuständigen Stelle zu beurteilen.

Als auslösende Momente für eine anlassbezogene Reevaluierung der Eignung der Geschäftsleiter, Aufsichtsräte sowie der für einen Geschäftsbereich bzw. eine Organisationseinheit jeweils zuständigen Schlüsselfunktionen gelten jedenfalls **folgende Ereignisse**:

- Wiederbestellung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats, wenn sich die Anforderungen für die Position geändert haben, bzw. eine Umverteilung von Zuständigkeitsbereichen erfolgt
- Wiederholte wesentliche Feststellungen der Internen Revision in Bezug auf einen Geschäftsbereich bzw. eine Organisationseinheit
- Im Zuge einer Vor-Ort-Prüfung in Verbindung mit dem nachfolgenden aufsichtsrechtlichen Verfahren der Bank wird seitens der Aufsichtsbehörde eine Gesetzesverletzung des § 39 BWG aufgrund von Mängeln mit Bezug auf einen bestimmten Geschäftsbereich bzw. eine Organisationseinheit festgestellt
- Einleitung eines Geschäftsleiterqualifikationsverfahrens seitens der Aufsichtsbehörde (Verfahren nach § 70 i.V.m. § 5 BWG)

Insbesondere gelten als auslösende Momente für eine Reevaluierung der Eignung der jeweils individuell betroffenen Personen:

- Einleitung eines relevanten gerichtlichen oder verwaltungsrechtlichen Strafverfahrens über eine Person
- Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über eine Person oder ein Unternehmen, auf das eine Person wesentlichen Einfluss hat
- Einleitung eines Geschäftsleiterqualifikationsverfahrens oder die Feststellung der Verletzung des § 39 BWG seitens der Aufsichtsbehörde aufgrund von in der Person gelegenen Gründen
- Festgestellter Verstoß gegen die Interessenkonfliktregelungen der Kommunalkredit

Eine Reevaluierung des Kriteriums der ausreichenden zeitlichen Verfügbarkeit erfolgt, wenn ein Mitglied der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrats ein zusätzliches Mandat oder eine neue relevante Tätigkeit übernimmt.

Jeder Geschäftsleiter, Aufsichtsrat und Mitarbeiter in einer Schlüsselfunktion ist für die Meldung des Eintretens eines seine Person betreffenden Anlassfalls für eine Reevaluierung an die jeweils zuständige Stelle verantwortlich.

Für die Durchführung der anlassbezogenen Reevaluierung sowie die Dokumentation des Ergebnisses („fit & proper“ oder „nicht fit & proper“) ist jeweils die für die Eignungsbeurteilung zuständige Stelle verantwortlich.

Der Beurteilungsprozess kann sich bei anlassbezogenen Reevaluierungen auf die Auswirkungen der veränderten Umstände bzw. die neuen Erkenntnisse beschränken.

Sofern eine anlassbezogene Reevaluierung von Geschäftsleitern oder Aufsichtsräten ergibt, dass die bisher erfüllte Eignung nicht mehr vollumfänglich vorliegt, wird dies unverzüglich (jedenfalls innerhalb von 2 Wochen) der FMA als Änderung der Eignungsvoraussetzung bei Geschäftsleitern gem. § 73 Abs 1 Z 2, bei Aufsichtsräten gem. § 73 Abs 1 Z 8 angezeigt.

Die kollektive Eignung des Aufsichtsrats bzw. der Geschäftsleitung wird in allen Fällen, die die kollektive Eignung wesentlich beeinträchtigen, jedoch jedenfalls in folgenden Fällen reevaluiert:

- Bei einer wesentlichen Änderung des Geschäftsmodells, des Risikoappetits oder der Risikostrategie oder Risikokultur der Kommunalkredit
- Wesentliche Änderungen in der personellen Zusammensetzung (bspw. Bestellung eines neuen Mitglieds, Abgang von Personen, Wiederbestellungen, wenn sich die Anforderungen für die Position geändert haben, bzw. eine Umverteilung von Zuständigkeitsbereichen erfolgt).

Wenn die Kommunalkredit im Rahmen einer Überprüfung der Regeln zur Internen Governance wesentliche Änderungen hinsichtlich der Eignungsanforderungen vornimmt, erfolgt ebenfalls eine anlassbezogene Reevaluierung der kollektiven Eignung der Geschäftsleiter, der Aufsichtsräte sowie der Inhaber von Schlüsselfunktionen.

Für die Durchführung der anlassbezogenen Reevaluierung sowie die Dokumentation des Ergebnisses („fit & proper“ oder „nicht fit & proper“) ist jeweils die für die Eignungsbeurteilung zuständige Stelle verantwortlich.

4.2.2 Laufende Reevaluierung

Gesamtaufsichtsrat wird

- zumindest jährlich eine Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung der Geschäftsleiter und der Aufsichtsräte sowohl individuell als auch im Kollektiv, durchführen, diese dem Aufsichtsrat mitteilen und nötigenfalls Änderungsvorschläge unterbreiten.

Soweit es sich nicht um vom Betriebsrat entsendete Mitglieder handelt, holt die Kommunalkredit zum Zwecke der regelmäßigen Reevaluierung unter Verwendung des Formulars 7 in Annex 1 die erforderlichen Informationen ein. Dabei sind vom Organmitglied insbesondere absolvierte Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen – soweit nicht von der Kommunalkredit organisiert und daher bekannt – unter Beilegung entsprechender Nachweise bekannt zu geben.

Die regelmäßige Reevaluierung erfolgt primär auf Basis der Angaben des betroffenen Organmitglieds in Formular 7 (Annex 1) sowie jeweils aktuellen Mandatslisten. Die Angaben sind auf Plausibilität zu prüfen. Sofern der Bank zum Zeitpunkt der Reevaluierung Anhaltspunkte bekannt sind, die Anlass für begründete Zweifel für die Richtigkeit der Angaben des Organmitglieds ergeben, hat das Organmitglied seine Angaben in geeigneter Form (Strafregisterauskunft u.Ä.) nachzuweisen.

Das Ergebnis der jeweiligen regelmäßigen Reevaluierung („fit & proper“ oder „nicht fit & proper“) sowie der Bewertung des Organs im Kollektiv wird im Protokoll des Gesamtaufsichtsrats festgehalten.

Die Reevaluierung der vom Betriebsrat entsendeten Mitglieder des Aufsichtsrats erfolgt im Hinblick auf § 110 ArbVG durch den Betriebsrat. Der Betriebsrat hat die von ihm entsandten Mitglieder des Aufsichtsrats regelmäßig (zumindest einmal jährlich) zu reevaluieren und der Kommunalkredit umgehend die weitere vollumfängliche Eignung zu bestätigen oder die Kommunalkredit unverzüglich über den Entfall der erforderlichen Eignung in Kenntnis zu setzen, damit diese ihrer Anzeigepflicht nach § 73 Abs 1 Z 8 BWG fristgerecht nachkommen kann.

Unter der Voraussetzung der regelmäßigen Teilnahme an fach einschlägigen Fortbildungen bzw. Schulungen bleibt die Reevaluierung der erforderlichen Eignung von Mitarbeitern in Schlüsselfunktionen auf Anlassfälle beschränkt.

Die Einholung des Annex I Formular 7 dient gleichzeitig der Reevaluierung der Beiträge der einzelnen Mitglieder zur **kollektiven Eignung**.

Zudem erfolgt bei der laufenden individuellen und kollektiven Reevaluierung auch eine Bewertung der Leistung der Geschäftsleitung sowie des Aufsichtsrats durch den Aufsichtsrat anhand folgender – in der Fit & Proper Checkliste Annex II Punkt D enthaltenen Kriterien:

- Die Effizienz der Arbeitsprozesse von Geschäftsführung und Aufsichtsrat, einschließlich der Effizienz von Informationsflüssen und Berichtslinien zum jeweiligen Organ unter Berücksichtigung der Rückmeldung von internen Kontrollfunktionen sowie von Nachverfolgung oder Empfehlungen dieser Funktionen
- Die effektive und umsichtige Leitung des Instituts, einschließlich, ob das Leitungsorgan im besten Interesse des Instituts gehandelt hat
- Die Fähigkeit des Leitungsorgans, sich auf strategisch wichtige Sachverhalte zu konzentrieren
- Die Angemessenheit der Anzahl von abgehaltenen Besprechungen, der Grad der Anwesenheiten, die Angemessenheit der aufgewendeten Zeit sowie die Intensität der Beteiligung der Mitglieder des Leitungsorgans während der Besprechungen
- Änderungen der Zusammensetzung des Leitungsorgans und Schwächen (Eignungsmatrix) bezüglich der individuellen und kollektiven Eignung unter Berücksichtigung des Geschäftsmodells und der Risikostrategie des Instituts sowie diesbezüglicher Änderungen
- Festgelegte Leistungsziele für das Institut und das Leitungsorgan
- Die Unvoreingenommenheit von Mitgliedern des Leitungsorgans, einschließlich der Anforderung, dass die Entscheidungsfindung nicht durch eine Einzelperson oder kleine Gruppe von Einzelpersonen dominiert wird, und der Einhaltung der Richtlinie für den Umgang mit Interessenkonflikt- durch die Mitglieder des Leitungsorgans
- Der Umfang, in dem die Zusammensetzung des Leitungsorgans die in der Diversitätsrichtlinie des Instituts festgelegten Ziele erfüllt; und
- Ereignisse, die eine wesentliche Auswirkung auf die individuelle oder kollektive Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans haben können, einschließlich von Änderungen des Geschäftsmodells, der Geschäftsstrategien und Organisation des Instituts.

Sofern eine regelmäßige Reevaluierung ergibt, dass die bisher erfüllte Eignung nicht mehr vollumfänglich vorliegt, wird dies unverzüglich (jedenfalls innerhalb von 2 Wochen) der FMA als Änderung der Eignungsvoraussetzung bei Geschäftsleitern gem. § 73 Abs 1 Z 2 BWG, bei Aufsichtsräten gem. § 73 Abs 1 Z 8 BWG angezeigt. Die Meldeverpflichtung entsteht mit der Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat.

5 VORLAGE AN DEN AUFSICHTSRAT

Die Fit und Proper Policy ist durch den Vorstand zu genehmigen, einem jährlichen Review zu unterziehen und im Bedarfsfall anzupassen. Die aktualisierte Policy ist dann wiederum vom Vorstand zu genehmigen und dem Aufsichtsrat zur Kenntnis zu bringen.

ANNEX 1 – FIT & PROPER SELF ASSESSMENT

A. Lebenslauf

Ein aktueller Lebenslauf ist beizulegen. Folgende Angaben müssen **zumindest** enthalten sein:

- Nachname(n), Vorname(n), ggf. Geburtsname(n)
- Geburtsdatum und Geburtsort
- Anschrift
- Staatsangehörigkeit
- Ausbildung mit Monats- und Jahresangaben
 - Schulische Ausbildung
 - Akademische Ausbildung
- Berufserfahrung mit Monats- und Jahresangaben
 - Unternehmen, bei denen der Kandidat tätig war
 - Stellenbeschreibung
 - Aufgabengebiete und Befugnisse
 - Beschreibung der Entscheidungskompetenz, Anzahl der Beschäftigten und der Hierarchiestufe
 - Arbeitszeugnisse für die letzten drei Jahre, sofern verfügbar
- Angaben zu ehrenamtlichen Tätigkeiten mit erheblicher zeitlicher Beanspruchung

B. Strafregisterauszug

Ein aktueller Strafregisterauszug (zum Einreichzeitpunkt max. sechs Monate alt) ist zur Beurteilung des einwandfreien Leumunds beizulegen.

Bei einem Ausländer oder einer Person, der/die Teile seiner/ihrer maßgeblichen Karriere im Ausland vollbracht hat, ist auch ein dem Leumundszeugnis entsprechender Nachweis des jeweiligen Landes/der jeweiligen Länder vorzulegen.

C. Bonitätsauskunft

Eine aktuelle (max. 6 Monate alte) Bonitätsauskunft des Kreditschutzverbands oder eine Auskunft einer vergleichbaren ausländischen Institution ist beizulegen.

D. Formulare

- Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten (Annex 1 Formular 1)
- Angaben zur Persönlichen Zuverlässigkeit (Annex 1 Formular 2)
- Governance Kriterien: Angabe der zeitlichen Verfügbarkeit (Annex 1 Formular 3)
- Governance Kriterien: Unvoreingenommenheit: Verhaltensfähigkeit und Angaben über Verbindungen zum Kreditinstitut sowie Angaben zur Unabhängigkeit (Annex 1 Formular 4)
- Selbsteinschätzung für die Zwecke der kollektiven Eignungsbeurteilung (Annex 1 Formular 5)
- Erklärung über die Richtigkeit der Angaben (Annex 1 Formular 6)

Nur für Geschäftsleiter und Aufsichtsräte und Leiter der Internen Revision:

- Eidesstattliche Erklärung (gem. Muster FMA Incoming-Plattform)

Formular 1 – Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen

Formular 1a – Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen für Geschäftsleiter

Einschätzung Ihrer Kompetenzen in den unten genannten Bereichen unter Angabe entsprechender Referenzen (z.B. Studium, Weiterbildung, praktische Erfahrung durch Projekte oder laufendes Training durch entsprechende berufliche Tätigkeit).

Bereiche	Umfassend	Mittel	Gering	Erworben durch
Bankwesen und Finanzmärkte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Regulatorische Rahmenbedingungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ die zentralen Bestimmungen des BWG bzw. bei Sonderkreditinstituten die jeweils relevanten Bestimmungen [<i>Institutsspezifische Beispiele wie: Zentrale Bestimmungen des WAG 2007, InvFG 2011, KMG, GenG, BSpG, BörseG, PfandBriefG, etc.</i>] 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ zentrale Bestimmungen des FM-GwG 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ zentrale Bestimmungen des WIEReG 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ zentrale Bestimmungen des ESAEG 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ die zentralen Bestimmungen der CRR und die relevanten Delegierten Verordnungen der Kommission zur Ergänzung der CRR 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ zentrale Bestimmungen des BaSAG 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ zentrale Bestimmungen des BörseG 2018 und des WAG 2018 einschließlich insb. der DeIVO (EU) 2017/565 und der MiFID 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

<ul style="list-style-type: none"> ▪ weitere relevante Bestimmungen und Inhalte des europäischen Bankaufsichtsrechts (SSM-VO, SSM-Rahmenverordnung, CEBS-GL bzw. EBA-GL, BTS), sofern und soweit sie in nationales Recht umgesetzt wurden bzw. auf die beaufsichtigten Institute anwendbar sind 	○	○	○	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ die wesentlichen Inhalte der relevanten FMA Verordnungen, FMA Rundschreiben und der FMA Mindeststandards 	○	○	○	
Strategische Planung, das Verständnis der Geschäftsstrategie oder des Geschäftsplans sowie deren Umsetzung	○	○	○	
Risikomanagement	○	○	○	
Verständnis der Funktionsweise von Kreditinstituten und der Risiken	○	○	○	
Unternehmensorganisation, Governance und Kontrolle	○	○	○	
Kenntnisse der Satzung des Instituts und der Geschäftsordnungen der Leitungs- bzw. Überwachungs-gremien	○	○	○	
Bankbetriebliches Rechnungswesen	○	○	○	
Interpretation von Bankkennzahlen	○	○	○	
Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts	○	○	○	

Fremdsprachenkenntnisse _____ _____ _____	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
Fähigkeiten⁶				Referenz⁷:
Authentizität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sprache	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Entschlossenheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kommunikation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Urteil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kunden- und qualitätsorientiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Führungsstärke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Loyalität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Äußeres Bewusstsein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Verhandlungsgeschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Überzeugend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Teamarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

⁶ Zur Definition der nachstehenden Fähigkeiten siehe Annex IV

⁷ Einschätzung Ihrer Kompetenzen in den unten genannten Bereichen inklusive diesbezüglichen Angaben/Verweise (z.B. Studium, Weiterbildung, interne/externe Bewertungsverfahren, praktische Erfahrung durch Projekte oder laufendes Training durch entsprechende berufliche Tätigkeit)

Strategischer Scharfsinn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Stressresistenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Verantwortungsgefühl	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Vorsitz in Besprechungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Formular 1b – Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen für Aufsichtsratsvorsitzende

Einschätzung Ihrer Kompetenzen in den unten genannten Bereichen unter Angabe entsprechender Referenzen (z.B. Studium, Weiterbildung, praktische Erfahrung durch Projekte oder laufendes Training durch entsprechende berufliche Tätigkeit).

Bereiche	Umfassend	Mittel	Gering	Erworben durch
Wesentliche Rechte und Pflichten der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Zusammenspiel von Aufsichtsrat, Interner Revision und Bankprüfer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Regulatorische Rahmenbedingungen				
▪ zentrale Bestimmungen des BWG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des FM-GwG (Finanzmarkt-Geldwäschegesetz)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des WiEReG (wirtschaftliche Eigentümer Registergesetz)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ die zentralen Bestimmungen der CRR und der relevanten Delegierten Verordnungen der Kommission zur Ergänzung der CRR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des BaSAG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ weitere relevante Bestimmungen und Inhalte des europäischen Bankaufsichtsrechts (SSM-VO, SSM-Rahmenverordnung, CEBS-GL bzw. EBA-GL, BTS), sofern und soweit sie in nationales Recht umgesetzt wurden bzw. auf die beaufsichtigten Institute anwendbar sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ die wesentlichen Inhalte der relevanten FMA Verordnungen, FMA Rundschreiben und der FMA Mindeststandards	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Kenntnisse der Satzung des Instituts und der Geschäftsordnungen der Leitungs- bzw. Überwachungsgremien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kenntnis der Struktur und der daraus resultierenden potentiellen Interessenkonflikte („Know your structure“-Grundsatz)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ausschusswesen des Aufsichtsrats: Art und Funktionsweise der gesetzlich vorgesehenen Ausschüsse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kenntnis und Verständnis der im Hinblick auf die Vorsitzfunktion besonders relevanten gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Normen (z.B. Großkredite, Organgeschäfte, zustimmungspflichtige Geschäfte, Innenrevision, mit ihren Berichtspflichten an den Aufsichtsratsvorsitzenden, Bankprüfung, mit der entsprechenden Berichterstattung, ggf. auch die Regelungen zum Ausschusswesen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Angemessene Kenntnisse des Bankgeschäfts und des Bankbetriebs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Kenntnisse im Bereich des bankbetrieblichen Finanz- und Rechnungswesens, die Aufsichtsratsvorsitzende in die Lage versetzen, <ul style="list-style-type: none"> ○ die Geschäftstätigkeit des Instituts einschließlich der damit verbundenen Risiken sowie Inhalt und Aussage von Finanz- und Rechnungslegungsunterlagen angemessen zu beurteilen 	○	○	○	
Finanztechnisches Fachwissen	○	○	○	
Fähigkeiten⁸				Referenz⁹:
Authentizität	○	○	○	
Sprache	○	○	○	
Entschlossenheit	○	○	○	
Kommunikation	○	○	○	
Urteil	○	○	○	
Kunden- und qualitätsorientiert	○	○	○	
Führungsstärke	○	○	○	
Loyalität	○	○	○	
Äußeres Bewusstsein	○	○	○	
Verhandlungsgeschick	○	○	○	

⁸ Zur Definition der nachstehenden Fähigkeiten siehe Annex

⁹ Einschätzung Ihrer Kompetenzen in den unten genannten Bereichen inklusive diesbezüglichen Angaben/Verweise (z.B. Studium, Weiterbildung, interne/externe Bewertungsverfahren, praktische Erfahrung durch Projekte oder laufendes Training durch entsprechende berufliche Tätigkeit)

Überzeugend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Teamarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Strategischer Scharfsinn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Stressresistenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Verantwortungsgefühl	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Vorsitz in Besprechungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Formular 1c – Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen für Aufsichtsräte

Einschätzung Ihrer Kompetenzen in den unten genannten Bereichen unter Angabe entsprechender Referenzen (z.B. Studium, Weiterbildung, praktische Erfahrung durch Projekte oder laufendes Training durch entsprechende berufliche Tätigkeit).

Bereiche	Umfassend	Mittel	Gering	Erworben durch
Wesentliche Rechte und Pflichten der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Zusammenspiel von Aufsichtsrat, Interner Revision und Bankprüfer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Regulatorische Rahmenbedingungen				
▪ zentrale Bestimmungen des BWG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des FM-GwG (Finanzmarkt-Geldwäschegesetz)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des WiEReG (wirtschaftliche Eigentümer Registergesetz)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ die zentralen Bestimmungen der CRR und der relevanten Delegierten Verordnungen der Kommission zur Ergänzung der CRR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des BaSAG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ weitere relevante Bestimmungen und Inhalte des europäischen Bankaufsichtsrechts (SSM-VO, SSM-Rahmenverordnung, CEBS-GL bzw. EBA-GL, BTS), sofern und soweit sie in nationales Recht umgesetzt wurden bzw. auf die beaufsichtigten Institute anwendbar sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ die wesentlichen Inhalte der relevanten FMA Verordnungen, FMA Rundschreiben und der FMA Mindeststandards	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Kenntnisse der Satzung des Instituts und der Geschäftsordnungen der Leitungs- bzw. Überwachungsgremien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kenntnis der Struktur und der daraus resultierenden potentiellen Interessenkonflikte („Know your structure“-Grundsatz)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ausschusswesen des Aufsichtsrats: Art und Funktionsweise der gesetzlich vorgesehenen Ausschüsse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Finanztechnisches Fachwissen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Fähigkeiten¹⁰				Referenz¹¹:
Authentizität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sprache	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Entschlossenheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kommunikation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Urteil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kunden- und qualitätsorientiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Führungsstärke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Loyalität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Äußeres Bewusstsein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

¹⁰ Zur Definition der nachstehenden Fähigkeiten siehe Annex IV

¹¹ Einschätzung Ihrer Kompetenzen in den unten genannten Bereichen inklusive diesbezüglichen Angaben/Verweise (z.B. Studium, Weiterbildung, interne/externe Bewertungsverfahren, praktische Erfahrung durch Projekte oder laufendes Training durch entsprechende berufliche Tätigkeit)

Verhandlungsgeschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Überzeugend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Teamarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Strategischer Scharfsinn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Stressresistenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Verantwortungsgefühl	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Vorsitz in Besprechungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Formular 1d – Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen für Schlüsselfunktionen

Einschätzung Ihrer Kompetenzen in den unten genannten Bereichen unter Angabe entsprechender Referenzen (z.B. Studium, Weiterbildung, praktische Erfahrung durch Projekte oder laufendes Training durch entsprechende berufliche Tätigkeit).

Bereiche	Umfassend	Mittel	Gering	Erworben durch
Finanzmärkte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Regulatorische Rahmenbedingungen <i>[An die entsprechende Position jeweils anzupassen]</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Für den konkreten Aufgabenbereich relevante Detailkenntnisse <i>[An die entsprechende Position jeweils anzupassen]</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Fähigkeiten¹²				Referenz¹³:
Authentizität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sprache	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Entschlossenheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kommunikation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Urteil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kunden- und qualitätsorientiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Führungsstärke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Loyalität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

¹² Zur Definition der nachstehenden Fähigkeiten siehe Annex IV

¹³ Einschätzung Ihrer Kompetenzen in den unten genannten Bereichen inklusive diesbezüglichen Angaben/Verweise (z.B. Studium, Weiterbildung, interne/externe Bewertungsverfahren, praktische Erfahrung durch Projekte oder laufendes Training durch entsprechende berufliche Tätigkeit)

Äußeres Bewusstsein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Verhandlungsgeschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Überzeugend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Teamarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Strategischer Scharfsinn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Stressresistenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Verantwortungsgefühl	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Vorsitz in Besprechungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sonstige:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Formular 2 – Angaben zur Persönlichen Zuverlässigkeit für Geschäftsleiter, Aufsichtsräte und Inhaber von Schlüsselfunktionen

Bitte beantworten Sie folgende Fragen durch Ankreuzen „Ja/Nein“ und machen Sie gegebenenfalls zusätzliche Angaben. Die Angaben sind mit der Nummer der Frage zu versehen und auf einem separaten Blatt Papier einzureichen.

1. Relevante gerichtliche und relevante verwaltungsrechtliche Strafverfahren

1	Liegen bei Ihnen Ausschließungsgründe i.S.d. § 13 Abs 1-3, 5 und 6 GewO vor <i>(dies gilt auch, wenn ein damit vergleichbarer Tatbestand im Ausland verwirklicht wurde)</i> ?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Verurteilungen insbesondere wegen betrügerischer Krida, Schädigung fremder Gläubigerinteressen, Begünstigung eines Gläubigers oder wegen grob fahrlässiger Beeinträchtigung von Gläubigerinteressen</i> ○ <i>Verurteilungen wegen einer sonstigen strafbaren Handlung mit einer drei Monate übersteigenden Freiheitsstrafe oder einer Geldstrafe von mehr als 180 Tagessätzen</i> ○ <i>Entzug oder Verlustigerklärung der Gewerbeberechtigung wegen schwerwiegender Verstöße gegen die im Zusammenhang mit dem Gewerbe zu beachtenden Rechtsvorschriften und Schutzinteressen</i> 		
2	Sind Sie Gegenstand eines laufenden gerichtlichen oder verwaltungsrechtlichen Strafverfahrens?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
3	Liegen nicht getilgte, strafrechtliche Verurteilungen nach österreichischem oder ausländischem Recht vor?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
4	Sind Sie innerhalb der letzten drei Jahre zu einer Verwaltungsstrafe über € 10.000 bzw. zu Strafen, die kumuliert mehr als € 10.000 betragen, verurteilt worden, und wurde(n) diese Strafe(n) im Zusammenhang mit einer unternehmerischen Tätigkeit verhängt?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>

Wenn Sie eine der Fragen 1-4 mit „Ja“ beantwortet haben, machen Sie bitte Angaben zu

- Art der Verurteilung bzw. des Verfahrens
- Beschreibung, welches Verhalten die Verurteilung ausgelöst hat
- Höhe und Ausgestaltung der verhängten Strafe
- Sitz und Name der Behörde/Instanz
- Verfahrensstand, Anhängigkeit seit
- Zeitpunkt der Verurteilung (falls abgeschlossen)
- Auswirkungen auf die Ausübung der angestrebten Position

2. Erfüllung von professionellen Standards

5	Waren/Sind Sie Gegenstand von Untersuchungen, Vollzugsmaßnahmen oder Sanktionen einer Aufsichtsbehörde?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
6	Wurde Ihnen bereits einmal eine Eintragung, Zulassung, Mitgliedschaft oder die Erlaubnis zur Gewerbe-, Geschäfts- oder Berufsausübung durch eine Regulierungsbehörde abgelehnt/entzogen/beendet/widerrufen?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
7	Wurden Sie aus einer Beschäftigung als Vertrauensperson, einer vertrauensvollen Zusammenarbeit oder einer vergleichbaren Situation entlassen oder zur Niederlegung einer solchen Tätigkeit aufgefordert?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>

Wenn Sie eine der Fragen 5-7 mit „Ja“ beantwortet haben, machen Sie bitte Angaben zu

- Grund für die Sanktionen bzw. für das Verfahren
- Dauer und Resultat des Verfahrens
- Grund für Entlassung/Aufforderung zur Niederlegung der Funktion
- etwaige Pönale, die aus dem Verfahren resultierte
- Auswirkungen auf die Ausübung der angestrebten Position

8	Wurde schon einmal eine Eignungsprüfung Ihrer Person für die Leitung eines Kreditinstituts oder eines Unternehmens der Finanzbranche von einer Aufsichtsbehörde durchgeführt?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
9	Wurde schon einmal eine Eignungsprüfung Ihrer Person für die Leitung eines Unternehmens außerhalb der Finanzdienstleistungsbranche von einer Behörde durchgeführt?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>

Wenn Sie die eine der Fragen 8-9 mit „Ja“ beantwortet haben, machen Sie bitte Angaben zu

- Benennung der Behörde
- Resultat des Verfahrens inkl. Vorlage des entsprechenden Nachweises (sofern vorhanden)

10	Liegen Tatsachen vor, aus denen sich Zweifel an der persönlichen, für den Betrieb von Bankgeschäften (Geschäftsleitung) bzw. für die Funktion als Mitglied des Aufsichtsrats erforderlichen Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit ergeben könnten?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
----	---	--------------------------------	----------------------------------

Wenn Sie die Frage 10 mit „Ja“ beantwortet haben, machen Sie bitte Angaben zu

- den Tatsachen, aus denen sich diese Zweifel ergeben könnten

3. Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse

11	Ich erkläre, über geordnete wirtschaftliche Verhältnisse zu verfügen	Ja	Nein
	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Keine Eröffnung eines Konkurses über das Vermögen des Kandidaten oder eines Rechtsträgers, auf dessen Geschäfte ihm maßgebender Einfluss zusteht oder zugestanden ist; es sei denn, im Rahmen des Konkursverfahrens ist es zum Abschluss eines Sanierungsplanes gekommen, der erfüllt wurde; dies gilt auch, wenn ein damit vergleichbarer Tatbestand im Ausland vorliegt oder vorgelegen ist</i> ○ <i>Keine zivil-, verwaltungs- oder strafrechtlichen Verfahren, großen Investitionen oder offenen Risikopositionen und aufgenommenen Kredite oder Darlehen, sofern sie erhebliche Auswirkungen auf die finanzielle Solidität des Kandidaten haben können</i> ○ <i>[Eine Bonitätsauskunft des Kreditschutzverbands oder eine Auskunft einer vergleichbaren ausländischen Institution lässt auf eine umsichtige Finanzgebarung bzw. auf nicht unverhältnismäßig hohe finanzielle Verpflichtungen schließen]</i> 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Eine aktuelle (max. 6 Monate alte) Bonitätsauskunft des Kreditschutzverbands oder eine Auskunft einer vergleichbaren ausländischen Institution ist beizulegen.]

Wenn Sie die Frage 11 mit „Nein“ beantwortet haben, machen Sie bitte Angaben zu

- Konkurszeitpunkt und -hergang/Name des Rechtsträgers
- Angaben zu anhängigen Verfahren
- Art und Höhe der aufgenommenen Kredite oder Darlehen

Formular 3 – Governance Kriterien: Angabe der zeitlichen Verfügbarkeit von Aufsichtsräten und Geschäftsleitern

Bitte machen Sie folgende Angaben im Hinblick auf Ihre beruflichen Verpflichtungen und ehrenamtlichen Tätigkeiten. Der voraussichtliche Zeitaufwand für die gegenständliche Tätigkeit beträgt [abhängig von Vorstandsfunktion oder Aufsichtsratsmandat – wird im Einzelfall angegeben] im Jahr.

Welche anderen Organmandate (z.B. in geschäftsführender Funktion oder Überwachungsgremien) haben Sie zurzeit übernommen? Bitte geben Sie auch an, wie hoch der jährliche zeitliche Aufwand für die einzelnen ausgeübten Mandate ist.

Mandate	Unternehmen/Institution	Jährlicher Zeitaufwand/Std
1.		
2.		
3.		
4.		
Weitere:		

Welche sonstigen beruflichen, nebenberuflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeiten üben Sie zurzeit aus? Bitte geben Sie auch hier an, wie hoch die jährliche zeitliche Beanspruchung für die übernommenen Funktionen ist.

Funktionsbezeichnung	Unternehmen/Institution	Jährlicher Zeitaufwand/Std
1.		
2.		
3.		
4.		
Weitere:		

Ich bestätige durch meine Unterschrift in der angehängten Erklärung an Eides statt, dass ich über ausreichende zeitliche Ressourcen verfüge, um meine Funktion ordnungsgemäß und mit der erforderlichen Sorgfalt wahrzunehmen.

Formular 4a (für Geschäftsleiter und Aufsichtsräte) – Governance Kriterien - Unvoreingenommenheit: Verhaltensfähigkeit und Angaben über Verbindungen zum Kreditinstitut sowie Angaben zur Unabhängigkeit

Bitte machen Sie folgende Angaben zur **persönlichen Unvoreingenommenheit**.

Ich bestätige, dass ich über folgende Verhaltensfähigkeit verfüge:

<input type="radio"/>	die Fähigkeit, Vorschläge und Entscheidungen anderer Geschäftsleitungs-/Aufsichtsratsmitglieder eigenständig zu analysieren und kritisch zu hinterfragen (dies inkludiert auch den anderen Mitgliedern Fragen zu ihren Tätigkeiten zu stellen)
<input type="radio"/>	sowie die Fähigkeit, sich eine eigene Meinung zu bilden und diese gegenüber den anderen Geschäftsleitungs-/Aufsichtsratsmitgliedern effektiv zu vertreten (insbesondere sich Gruppendenken zu widersetzen).

Bitte machen Sie folgende Angaben zu **potentiellen Interessenskonflikten**.

Haben sie persönliche, berufliche oder sonstige wirtschaftliche Verbindungen zur Kommunalkredit, mit den beherrschenden Anteilseignern des Instituts, Mitgliedern der Geschäftsleitung oder des Aufsichtsrats des Instituts, zu seinem Mutterunternehmen oder seinen Tochterunternehmen, zu relevanten externen Interessensvertretern, oder politischen Einfluss/Beziehungen bzw. frühere Anstellungen die geeignet sind, einen Interessenkonflikt herbeizuführen?

Geeignet, einen Interessenkonflikt herbeizuführen sind:

- wirtschaftliche Interessen (z.B. Anteile; sonstige Eigentumsrechte und Mitgliedschaften; Beteiligungen und sonstige wirtschaftliche Interessen an Geschäftskunden; Rechte an geistigem Eigentum; Darlehen, die einem in Ihrem Eigentum stehenden Unternehmen gewährt sind);
- persönliche oder berufliche Beziehungen zu:
 - den Eigentümern von qualifizierten Beteiligungen am Institut;
 - Mitarbeitern des Instituts oder Unternehmen im aufsichtlichen Konsolidierungskreis (z.B. Beziehungen zu nächsten Verwandten);
 - relevanten externen Interessensvertretern (z.B. Verbindung zu wesentlichen Lieferanten, Beratern oder sonstigen Dienstleistern);
- sonstige Anstellungen/Funktionen und frühere Anstellungen/Funktionen in der jüngeren Vergangenheit (z.B. fünf Jahre);
- Mitgliedschaft in einer Gesellschaft oder Eigentum einer Gesellschaft oder eines Unternehmens mit konfligierenden Interessen;
- politischer Einfluss oder politische Beziehungen.

Potentielle Interessenskonflikte:

Unternehmen	Art der Verbindung
1.	
2.	
3.	
4.	
Weitere:	

Beurteilung der Wesentlichkeit des potentiellen Interessenskonfliktes:

Hat der potentielle Interessenskonflikt Auswirkungen auf ihre Fähigkeit unvoreingenommen zu handeln?

Ja

Nein

Welche Gründe sprechen für Ihre Einschätzung?

Haben nahe Angehörige (Ehegatte, eingetragener Partner, Personen, mit denen Sie in Lebensgemeinschaft leben, Kinder, Eltern, Geschwister, Schwager, Großeltern) persönliche, berufliche oder sonstige wirtschaftliche Verbindungen mit den beherrschenden Anteilseignern des Instituts, Mitgliedern der Geschäftsleitung des Instituts, zu seinem Mutterunternehmen oder seinen Tochterunternehmen die geeignet sind, einen Interessenkonflikt (siehe oben) herbeizuführen?

Potentielle Interessenskonflikte

Angehöriger	Unternehmen	Art der Verbindung
1.		
2.		
3.		
4.		
Weitere:		

Zusätzlich auszufüllen von Kandidaten/Mitglieder des **Aufsichtsrats**:

Angaben zur Beurteilung der formalen Unabhängigkeit gem. § 28a Abs 5a iVm § 28a Abs 5b iVm § 28a Abs 5c BWG

Bitte kreuzen Sie zutreffendes an, falls folgende Tatbestände erfüllt sind:

<input type="radio"/>	in den letzten fünf Jahren Geschäftsleiter des betreffenden Kreditinstituts oder eines Kreditinstituts innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört,
<input type="radio"/>	ein beherrschender Anteilseigner (gemäß Art. 22 Abs. 1 der Richtlinie 2013/34/EU) oder ein Vertreter dessen Interessen ist, auch wenn der beherrschende Anteilseigner die Republik Österreich oder eine inländische Körperschaft öffentlichen Rechts ist;
<input type="radio"/>	eine wesentliche finanzielle oder geschäftliche Beziehung mit dem betreffenden Kreditinstitut;
<input type="radio"/>	ein Angestellter des beherrschenden Anteilseigners ist oder eine andere wesentliche Geschäftsbeziehung mit dem beherrschenden Anteilseigner unterhält;
<input type="radio"/>	ein Angestellter des betreffenden Kreditinstituts oder eines Unternehmens innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, es sei denn, <input type="radio"/> a) das Mitglied ist nicht Teil des höheren Managements i.S.d. § 2 Z 1b BWG des betreffenden Kreditinstituts und <input type="radio"/> b) das Mitglied wurde gem. § 110 ArbVG in den Aufsichtsrat entsandt;
<input type="radio"/>	in den letzten drei Jahren Teil des höheren Managements innerhalb des betreffenden Kreditinstituts oder eines Unternehmens innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört;
<input type="radio"/>	in den letzten drei Jahren Bankprüfer des betreffenden Kreditinstituts oder eines anderen Unternehmens innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, oder den Bestätigungsvermerk unterschrieben hat oder in beratender Funktion von wesentlichem Ausmaß für das betreffende Kreditinstitut oder ein anderes Unternehmen innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, tätig
<input type="radio"/>	im letzten Jahr ein wesentlicher Vertragspartner des betreffenden Kreditinstituts oder eines Unternehmens innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, oder mit diesem wesentlichen Vertragspartner im letzten Jahr eine wesentliche Geschäftsbeziehung unterhalten hat;
<input type="radio"/>	zusätzlich zu seiner Vergütung für seine Funktion als Aufsichtsratsmitglied des Kreditinstituts oder aus der finanziellen oder geschäftlichen Beziehung gemäß Z 3 weitere Zahlungen in wesentlicher Höhe oder andere wesentliche Vorteile seitens des Kreditinstituts oder eines Unternehmens innerhalb der Gruppe erhält;
<input type="radio"/>	über einen Zeitraum von mindestens 12 aufeinander folgenden Jahren Geschäftsleiter oder Mitglied des Aufsichtsrats des betreffenden Kreditinstituts;

- ein nahes Familienmitglied iSd § 28 Abs. 1 Z 5 BWG eines Geschäftsleiters des betreffenden Kreditinstituts oder einer Person der Z 1 bis 8.“

Wenn mindestens eine der obenstehenden Situationen auf Sie zutrifft, bitte machen Sie

- Angaben zur konkreten Situation sowie

- ob Sie sich dennoch als unabhängig erachten und

- welche Gründe für Ihre Einschätzung sprechen

Formular 4b (für Inhaber von Schlüsselfunktionen) – Angaben zu potentiellen Interessenkonflikten

Bitte machen Sie folgende Angaben zu potentiellen Interessenkonflikten.

Haben sie persönliche, berufliche oder sonstige wirtschaftliche Verbindungen zur Kommunalkredit mit den beherrschenden Anteilseignern des Instituts, Mitgliedern der Geschäftsleitung oder des Aufsichtsrats des Instituts, zu seinem Mutterunternehmen oder seinen Tochterunternehmen, zu relevanten externen Interessenvertretern, oder politischer Einfluss/Beziehungen bzw. frühere Anstellungen die geeignet sind, einen Interessenkonflikt herbeizuführen?

Geeignet einen Interessenkonflikt herbeizuführen sind:

- wirtschaftliche Interessen (z.B. Anteile; sonstige Eigentumsrechte und Mitgliedschaften; Beteiligungen und sonstige wirtschaftliche Interessen an Geschäftskunden; Rechte an geistigem Eigentum; Darlehen, die einem in Ihrem Eigentum stehenden Unternehmen gewährt sind);
- persönliche oder berufliche Beziehungen zu
 - o den Eigentümern von qualifizierten Beteiligungen am Institut;
 - o Mitarbeitern des Instituts oder Unternehmen im aufsichtlichen Konsolidierungskreis (z.B. Beziehungen zu nächsten Verwandten);
 - o relevanten externen Interessensvertretern (z.B. Verbindung zu wesentlichen Lieferanten, Beratern oder sonstigen Dienstleistern);
- sonstige Anstellungen/Funktionen und frühere Anstellungen/Funktionen in der jüngeren Vergangenheit (z.B. fünf Jahre);
- Mitgliedschaft in einer Gesellschaft oder Eigentum einer Gesellschaft oder eines Unternehmens mit konfligierenden Interessen;
- politischer Einfluss oder politische Beziehungen.

Potentielle Interessenskonflikte:

Unternehmen	Art der Verbindung
1.	
2.	
3.	
4.	
Weitere:	

Beurteilung der Wesentlichkeit des potentiellen Interessenskonfliktes:

Hat der potentielle Interessenskonflikt Auswirkungen auf ihre Fähigkeit unvoreingenommen zu handeln?

Ja

Nein

welche Gründe sprechen für Ihre Einschätzung?

Haben nahe Angehörige (Ehegatte, eingetragener Partner, Personen, mit denen Sie in Lebensgemeinschaft leben, Kinder, Eltern oder andere mit Ihnen im gemeinsamen Haushalt lebende Angehörige) persönliche, berufliche oder sonstige wirtschaftliche Verbindungen zur [Bank], mit den beherrschenden Anteilseignern des Instituts, Mitgliedern der Geschäftsleitung des Instituts, zu seinem Mutterunternehmen oder seinen Tochterunternehmen die geeignet sind, einen Interessenkonflikt (siehe oben) herbeizuführen?

Angehöriger	Unternehmen	Art der Verbindung
1.		
2.		
3.		
4.		
Weitere:		

Formular 5a – Selbsteinschätzung für die Zwecke der kollektiven Eignungsbeurteilung für Geschäftsleiter

Bewerten Sie Ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zu den nachfolgenden Themen. ("X" in das entsprechende Feld eintragen)		5 = Hoch	4 = Mittel-Hoch	3 = Mittel-Gering	2 = Gering	1 = Nicht vorhanden	Referenz*: *Einschätzung Ihrer Kompetenzen in den unten genannten Bereichen inklusive diesbezüglichen Angaben/Verweise (z.B. Studium, Weiterbildung, interne/externe Bewertungsverfahren, praktische Erfahrung durch Projekte oder laufendes Training durch entsprechende berufliche Tätigkeit).
Geschäftsmodellanforderungen							
<i>Dieser Abschnitt bildet die erforderliche kollektive Erfahrung der Geschäftsleitung in Übereinstimmung mit den Haupteigenschaften des aktuellen Geschäftsmodells des Instituts, seiner Strategie und den damit verbundenen Hauptrisiken, die zu kontrollieren sind, ab.</i>							
<i>Geschäftsmodell / - Strategie des Konzerns</i>	Internationale-Projektfinanzierung						
<i>Wichtige Region</i>	Europa und andere OECD-Länder						
<i>Wichtige Produktlinie 1</i>	Project Finance						
<i>Wichtige Produktlinie 2</i>	Hybrid Finance						
<i>Wichtige Produktlinie 3</i>	Leverage Finance						
<i>Wichtige Produktlinie 4</i>	Acquisition Finance						
<i>Wichtige Produktlinie 5</i>	Corporate Finance						
<i>Wichtige Produktlinie 6</i>	Debt Fund						
<i>Risiko 1</i>	Kreditrisiko						
<i>Risiko 2</i>	Konzentrationsrisiko						
<i>Risiko 3</i>	Liquiditätsrisiko						
<i>Risiko 4</i>	Marktrisiko						

Risiko 5	Zinsrisiko						
Risiko 6	Operationelles Risiko						
Risiko 7	Rechts- / Reputationsrisiko						

A. Governance

In diesem Abschnitt werden die Governance Fähigkeiten dargestellt.

Aufbau und Funktionsweise einer
Verwaltungsorganisation

Aufbau und Funktionsweise eines internen
Kontrollsystems

Aufbau und Funktionsweise von
konzernweiten Governance-Regelungen
(z.B. Beziehungen zwischen Mutter- und
Tochtergesellschaften und/oder
Niederlassungen)

Aufbau und Funktionsweise einer
Personalabteilung

Eignungsbewertung von Mitgliedern des
Leitungsorgans oder von Mitarbeitern
unterhalb der Ebene des Leitungsorgans

Policies und Verfahren für die Einführung,
Schulung und berufliche Entwicklung der
Mitglieder des Leitungsorgans oder
sonstiger Mitarbeiter

Vergütungspolitik und -verfahren und
Verwendung von Anreizen, um Verhalten
zu beeinflussen

Nachfolgeplanung

Policies für die Auslagerung von
Dienstleistungen und Aufsicht von
ausgelagerten Tätigkeitsfeldern

B. Risikomanagement, Compliance und Audit

<i>Dieser Abschnitt stellt die Erfahrung der Mitglieder der Geschäftsleitung für eine Vielzahl an Themen aus dem Risikomanagementsystem dar. Darüber hinaus stellt dieser Abschnitt die Erfahrung der Mitglieder der Geschäftsleitung dar hinsichtlich der Compliance und der internen Revision dar.</i>						
Festlegung und Umsetzung der Risikostrategie, Risikokultur und der Risikoappetit des Instituts						
Kapital, Finanzierung und Liquidität, Treasury						
Sanierung und Abwicklung						
Interne Modelle zur Berechnung der Mindesteigenmittelerfordernisse						
Einrichtung einer unabhängigen Risikomanagementfunktion und/oder Bewertung ihres Aufbaus, ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit						
Policies über Risikomanagement und entsprechende Verfahren und Maßnahmen						
Gesetze und Verordnungen betreffend das Risikomanagement						
Rechnungswesen in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen						
Finanzinformationen und Meldewesen						
Einrichtung der Compliance-Funktion und/oder Bewertung ihres Aufbaus, ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit						
Policies über Compliance und entsprechende Verfahren und Maßnahmen						
Whistleblowing-Mechanismen						

Einrichtung/Ausgestaltung der Internen Revision und/oder Bewertung ihres Aufbaus, ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit						
Überwachung des (jährlichen) Revisionsplans						
C. Geschäftsleitung, Strategie und Entscheidungsfindung						
<i>Dieser Abschnitt stellt das Wissen, Fachwissen und die Fähigkeiten der Mitglieder der Geschäftsleitung dar. Darüber hinaus bewertet dieser Abschnitt die kollektiven Fähigkeiten der Mitglieder des Leitungsorgans, Entscheidungen zu treffen.</i>						
Prozess- und Aufgabenmanagement sowie Führung und Unterstützung von anderen						
Angabe des Tons an der Unternehmensspitze: Übereinstimmung von Wort und Tat und Handeln gemäß eigener angegebener Werte und Überzeugungen						
Entwicklung der Kultur des Instituts						
Überwachung, entweder der Tätigkeiten der Geschäftsleitung (durch den Aufsichtsrat) oder des Tagesgeschäfts (durch die Geschäftsleitung)						
Soziale, ethische und berufliche Standards						
Hinzuziehung von externen Experten für die korrekte Erfüllung eigener Aufgaben						
Entwicklung und Umsetzung von Strategie und Geschäftsmodellen						
Erkennung und Nutzen von Chancen im Hinblick auf nachhaltige Geschäftstätigkeit						
Abstimmung von Produkten auf bestimmte Kundenzielgruppen						
Ermittlung der langfristigen Interessen des Unternehmens bei der Bewertung von Produkten, Dienstleistungen und Märkten, auf denen das Unternehmen tätig ist, und entsprechendes Handeln						

Klare und transparente Kommunikation über Strategie, Richtlinien und Ziele im Institut oder Konzern						
Externe Kommunikation und Wissen, wann Interessensgruppen (z.B. Aufsichtsbehörden, Anteilseigner, Kunden und Abschlussprüfer) informiert werden müssen						
Generelle Organisation von internen Entscheidungsprozessen						
Vorsitz in internen Entscheidungsgremien						
Überwachung von Mitgliedern der Geschäftsleitung oder von leitenden Angestellten						
Sicherstellung ausreichender Sitzungsfrequenzen						
Kommunikation in mehrsprachigem Umfeld						
Informationsbeschaffung (intern oder extern), um rechtzeitige und gut informierte Entscheidungen zu treffen						
Sicherstellung, dass in einem Entscheidungsprozess ausreichende Alternativen abgewogen werden						
Förderung eines offenen und integrativen Entscheidungsprozesses mit der Möglichkeit des konstruktiven und starken Hinterfragens von Vorschlägen						
Abwägung der Interessen aller Interessensgruppen in einem Entscheidungsprozess						
Erkennen und Ansprechen von Interessenkonfliktthematiken in Entscheidungsprozessen						
Entscheidungsfindung im Einklang mit der Unternehmensstrategie						
Festlegung und Formalisierung von getroffenen Entscheidungen						

Formular 5b – Selbsteinschätzung für die Zwecke der kollektiven Eignungsbeurteilung für Aufsichtsräte

Bewerten Sie Ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zu den nachfolgenden Themen. ("X" in das entsprechende Feld eintragen)		5 = Hoch	4 = Mittel-Hoch	3 = Mittel-Gering	2 = Gering	1 = Nicht vorhanden	Referenz*: *Einschätzung Ihrer Kompetenzen in den unten genannten Bereichen inklusive diesbezüglichen Angaben/Verweise (z.B. Studium, Weiterbildung, interne/externe Bewertungsverfahren, praktische Erfahrung durch Projekte oder laufendes Training durch entsprechende berufliche Tätigkeit).
Geschäftsmodellanforderungen							
<i>Dieser Abschnitt bildet die erforderliche kollektive Erfahrung des Aufsichtsrats in Übereinstimmung mit den Haupteigenschaften des aktuellen Geschäftsmodells des Instituts, seiner Strategie und den damit verbundenen Hauptrisiken, die zu kontrollieren sind, ab.</i>							
<i>Geschäftsmodell / - Strategie des Konzerns</i>	Internationale Projektfinanzierung						
<i>Wichtige Region</i>	Europa und andere OECD-Länder						
<i>Wichtige Produktlinie 1</i>	Project Finance						
<i>Wichtige Produktlinie 2</i>	Hybrid Finance						
<i>Wichtige Produktlinie 3</i>	Leverage Finance						
<i>Wichtige Produktlinie 4</i>	Acquisition Finance						
<i>Wichtige Produktlinie 5</i>	Corporate Finance						
<i>Wichtige Produktlinie 6</i>	Debt Fund						
<i>Risiko 1</i>	Kreditrisiko						
<i>Risiko 2</i>	Konzentrationsrisiko						
<i>Risiko 3</i>	Liquiditätsrisiko						
<i>Risiko 4</i>	Marktrisiko						

Risiko 5	Zinsrisiko						
Risiko 6	Operationelles Risiko						
Risiko 7	Rechts- / Reputationsrisiko						

A. Governance

In diesem Abschnitt werden die Governance Fähigkeiten dargestellt.

Aufbau und Funktionsweise einer
Verwaltungsorganisation

Aufbau und Funktionsweise eines internen
Kontrollsystems

Aufbau und Funktionsweise von
konzernweiten Governance-Regelungen
(z.B. Beziehungen zwischen Mutter- und
Tochtergesellschaften und/oder
Niederlassungen)

Eignungsbeurteilung von Mitgliedern des
Leitungsorgans oder von Inhabern von
Schlüsselfunktionen

Policies und Verfahren für die Einführung,
Schulung und berufliche Entwicklung der
Mitglieder des Leitungsorgans oder
sonstiger Mitarbeiter

Vergütungspolitik und -verfahren und
Verwendung von Anreizen, um Verhalten
zu beeinflussen

Nachfolgeplanung für Geschäftsleitung und
Aufsichtsrat

Policies für die Auslagerung von
Dienstleistungen und Aufsicht von
ausgelagerten Tätigkeitsfeldern

B. Risikomanagement, Compliance und Audit

<i>Dieser Abschnitt stellt die Erfahrung der Mitglieder des Aufsichtsrats für eine Vielzahl an Themen aus dem Risikomanagementsystem dar. Darüber hinaus stellt dieser Abschnitt die Erfahrung der Mitglieder des Aufsichtsrats hinsichtlich der Compliance und der internen Revision dar.</i>						
Festlegung und Umsetzung der Risikostrategie, Risikokultur und der Risikoappetit des Instituts						
Kapital, Finanzierung und Liquidität, Treasury						
Sanierung und Abwicklung						
Bewertung des Aufbaus der Risikomanagementfunktion, ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit						
Policies über Risikomanagement und entsprechende Verfahren und Maßnahmen						
Gesetze und Verordnungen betreffend das Risikomanagement						
Rechnungswesen in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen						
Finanzinformationen und Meldewesen						
Bewertung des Aufbaus der Compliance-Funktion, ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit						
Policies über Compliance und entsprechende Verfahren und Maßnahmen						
Whistleblowing-Mechanismen						
Bewertung der Ausgestaltung, der Funktionsweise und Wirksamkeit der Internen Revision						
Überwachung des (jährlichen) Revisionsplans						

C. Geschäftsleitung, Strategie und Entscheidungsfindung

<i>Dieser Abschnitt stellt das Wissen, Fachwissen und die Fähigkeiten der Mitglieder des Aufsichtsrats dar. Darüber hinaus bewertet dieser Abschnitt die kollektiven Fähigkeiten der Mitglieder des Leitungsorgans, Entscheidungen zu treffen.</i>						
Allgemeines Wissen zu Prozess- und Aufgabenmanagement sowie Führung und Unterstützung von anderen						
Angabe des Tons an der Unternehmensspitze: Übereinstimmung von Wort und Tat und Handeln gemäß eigener angegebener Werte und Überzeugungen						
Entwicklung der Kultur des Instituts						
Überwachung der Tätigkeiten der Geschäftsleitung						
Soziale, ethische und berufliche Standards						
Hinzuziehung von externen Experten für die korrekte Erfüllung eigener Aufgaben						
Entwicklung und Umsetzung von Strategie und Geschäftsmodellen						
Erkennung und Nutzen von Chancen im Hinblick auf nachhaltige Geschäftstätigkeit						
Ermittlung der langfristigen Interessen des Unternehmens bei der Bewertung von Produkten, Dienstleistungen und Märkten, auf denen das Unternehmen tätig ist, und entsprechendes Handeln						
Klare und transparente Kommunikation über Strategie, Richtlinien und Ziele im Institut oder Konzern						
Externe Kommunikation und Wissen, wann Interessensgruppen (z.B. Aufsichtsbehörden, Anteilseigner, Kunden und Abschlussprüfer) informiert werden müssen						
Generelle Organisation von internen Entscheidungsprozessen						

Vorsitz in internen Entscheidungsgremien, in Ausschüssen oder Komitees						
Überwachung von Mitgliedern der Geschäftsleitung						
Sicherstellung ausreichender Sitzungsfrequenzen						
Kommunikation in mehrsprachigem Umfeld (sofern erforderlich)						
Informationsbeschaffung (intern oder extern), um rechtzeitige und gut informierte Entscheidungen zu treffen						
Berichtswesen von Fachausschüssen oder Komitees an den Aufsichtsrat						
Sicherstellung, dass in einem Entscheidungsprozess ausreichende Alternativen abgewogen werden						
Förderung eines offenen und integrativen Entscheidungsprozesses mit der Möglichkeit des konstruktiven und starken Hinterfragens von Vorschlägen						
Abwägung der Interessen aller Interessensgruppen in einem Entscheidungsprozess						
Erkennen und Ansprechen von Interessenkonfliktthematiken in Entscheidungsprozessen						
Entscheidungsfindung im Einklang mit der Unternehmensstrategie						
Festlegung und Formalisierung von getroffenen Entscheidungen						
Allgemeines Wissen zu Prozess- und Aufgabenmanagement sowie Führung und Unterstützung von anderen						

Formular 6 – Erklärung über die Richtigkeit der Angaben

Ich _____, geb. am _____ versichere die Richtigkeit meiner Angaben in den Formularen 1-5 sowie die Richtigkeit der beigefügten Unterlagen (Lebenslauf, Strafregisterauszug, bei Bedarf Bonitätsauskunft). Etwaige nachträglich auftretende Änderungen werde ich unverzüglich in Schriftform bekannt geben. Ich bin mir bewusst, dass unvollständige oder falsche Angaben die persönliche Zuverlässigkeit negativ beeinflussen können.

Weiters stimme ich der Verarbeitung und Weitergabe meiner Daten für die Zwecke der Erfüllung aufsichtsrechtlicher Vorgaben, insbesondere an die Finanzmarktaufsicht und die Österreichische Nationalbank, zu.

Ort und Datum

Unterschrift

Formular 7- Laufende Reevaluierung: Erklärung

**[für Geschäftsleiter hinsichtlich der Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 Z 6 – 11 und 13 BWG
(sowie im Fall einer Depotbank des § 41 Abs 2 InvFG 2011)]**

**[für Aufsichtsratsvorsitzende hinsichtlich der Voraussetzungen der § 28a Abs. 1, Abs 3 Z 1, 2, 4
und Abs 5 Z 5 BWG]**

**[für Aufsichtsratsmitglieder hinsichtlich der Voraussetzungen der § 28a Abs. 5 Z 1,2,4 und 5
BWG]**

Ich _____, geb. am _____, bekräftige hiermit die Richtigkeit der Angaben, die ich anlässlich meiner Bestellung (Formulare 1-6, Annex 1) hinsichtlich der Erfüllung der gesetzlichen Eignungsvoraussetzungen gemacht habe. Soweit sich Änderungen zu den damaligen Angaben ergeben haben, verweise ich auf die von mir richtig und vollständig gemachten Änderungsanzeigen.

Etwaige nachträglich auftretende Änderungen werde ich auch weiterhin unverzüglich in Schriftform bekannt geben. Ich bin mir bewusst, dass unvollständige oder falsche Angaben die persönliche Zuverlässigkeit negativ beeinflussen können.

Ich erkläre, dass ich die zur Ausübung meiner Funktion erforderliche fachliche Eignung, persönliche Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit habe, sowie auch weiterhin ausreichend zeitliche Ressourcen aufbringe.

Ich verpflichte mich, jede Änderung meiner Mandatsfunktionen unverzüglich bekannt zu geben.

Seit der letzten Eignungsbeurteilung habe ich mein Fachwissen durch die Teilnahme an nachfolgenden Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen vertieft:

Datum	Unternehmen/Institution	Kurs/Kurzbeschreibung
1.		
2.		
3.		
Weitere:		

Soweit nicht von der Kommunalkredit organisiert und daher bekannt, lege ich die entsprechenden Nachweise bei.

Ort und Datum

Unterschrift

ANNEX 2 – FIT & PROPER CHECKLISTE

▪ A. Angaben zum Unternehmen

Angestrebte Position:
Name der Gesellschaft:

▪ B. Angaben zur Person

Name des Kandidaten:

Staatsangehörigkeit:

Vorname:

Geburtsdatum:

Geburtsort:

Hauptwohnsitz:

Straße, Hausnummer:

PLZ, Ort, Land:

▪ C. Fit & Proper Beurteilung

Teilbereiche	Dokumente	Fit & Proper		
Vollständigkeit der Angaben	Formulare 2-6, Annex 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		Ja	Nein	Auflagen
1 Fachliche Kompetenzen	Formular 1, Lebenslauf			
	1. Plausibilisierung der Angaben – Abgleich mit Lebenslauf und sonstigen Bewerbungsunterlagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	2. Lebenslauf enthält die geforderten Mindestangaben gemäß Annex 1 A.	Ja	Nein	Auflagen

1b Persönliche Fähigkeiten	Formular 1, Lebenslauf Plausibilisierung der Angaben – Abgleich mit Referenzen, Lebenslauf und sonstigen Bewerbungsunterlagen	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein <input type="radio"/> Auflagen
2 Persönliche Zuverlässigkeit	Gesamtbeurteilung 1. Relevante gerichtliche und relevante verwaltungsrechtliche Strafverfahren 2. Erfüllung von professionellen Standards 3. Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein <input type="radio"/> Auflagen
Relevante gerichtliche und relevante verwaltungsrechtliche Strafverfahren	Formular 2, Strafregisterauszug Ein aktueller Strafregisterauszug liegt vor – zum Einreichzeitpunkt max. 6 Monate alt.	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein <input type="radio"/> Auflagen
Erfüllung von professionellen Standards	Formular 2	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein <input type="radio"/> Auflagen
Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse	Formular 2 [Inklusive Vorlage einer aktuellen Bonitätsauskunft]	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein <input type="radio"/> Auflagen
3 Governance Kriterien	Gesamtbeurteilung 1. Zeitaufwand 2. Unvoreingenommenheit	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein <input type="radio"/> Auflagen

Zeitaufwand (ausreichende zeitliche Verfügbarkeit)	Formular 3 Nur bei Aufsichtsräten und Geschäftsleitern erforderlich 1. Mandate und zeitliche Beanspruchung sind angegeben. 2. Der voraussichtliche Zeitaufwand entspricht der zeitlichen Verfügbarkeit des Kandidaten	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Ja Nein Auflagen
Unvoreinge- nommenheit	Formular 4 1. Persönliche Unvoreingenommenheit 2. Interessenkonflikte	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Ja Nein Auflagen
4 Beitrag zur kollektiven Eignung	Formular 5 Plausibilisierung der Angaben – Abgleich mit Referenzen, Lebenslauf und sonstigen Bewerbungsunterlagen	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Ja Nein Auflagen
5 Erklärung über die Richtigkeit der Angaben	Formular 6 Erklärung enthält das aktuelle Datum und ist unterzeichnet.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Ja Nein Auflagen

Weitere Dokumente und Informationen:

- Bericht/Dokument über die Eignungsbewertung;
- das geplante Anfangsdatum und die geplante Dauer des Mandats
- Beschreibung der wesentlichen Pflichten und Verantwortlichkeiten der Person

Gesamturteil:

Der Kandidat entspricht nach eingehender Prüfung den Fit & Proper Anforderungen:

- Ja
- Ja, unter Erfüllung von Auflagen
- Nein

Auflagen:

Bereich	Auflage	Frist
1.		
2.		

Nur für Aufsichtsräte:

Bei dem Kandidaten handelt es sich um ein unabhängiges Mitglied gem. § 28a Abs 5b BWG:

Ja

Nein

Ort und Datum

Unterschrift beurteilende Stelle

▪ **D. Checkliste: Laufende Reevaluierung der Leistung der Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats**

Bewertung der Leistung der Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrats:

Teilbereiche	Fit & Proper	Anmerkungen
1 Die Effizienz der Arbeitsprozesse von Geschäftsführung und Aufsichtsrat, einschließlich der Effizienz von Informationsflüssen und Berichtslinien zum jeweiligen Organ unter Berücksichtigung der Rückmeldung von internen Kontrollfunktionen sowie von Nachverfolgung oder Empfehlungen dieser Funktionen ist gegeben.	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein	
2 Die effektive und umsichtige Leitung des Instituts, einschließlich, ob das Leitungsorgan im besten Interesse des Instituts gehandelt hat, erfolgt.	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein	
3 Die Fähigkeit des Leitungsorgans, sich auf strategisch wichtige Sachverhalte zu konzentrieren, ist vorhanden.	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein	
4 Die Anzahl von abgehaltenen Besprechungen, der Grad der Anwesenheiten, die aufgewendete Zeit sowie die Intensität der Beteiligung der Mitglieder des Leitungsorgans während der Besprechungen ist angemessen.	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein	
5 Änderungen der Zusammensetzung des Leitungsorgans und Schwächen (Eignungsmatrix) bezüglich der individuellen und kollektiven Eignung unter Berücksichtigung des Geschäftsmodells und der Risikostrategie des Instituts sowie diesbezüglicher Änderungen werden entsprechend berücksichtigt.	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein	
6 Den festgelegten Leistungszielen für das Institut und das Leitungsorgan wird Rechnung getragen.	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein	

<p>7 Die Unvoreingenommenheit von Mitgliedern des Leitungsorgans, einschließlich der Anforderung, dass die Entscheidungsfindung nicht durch eine Einzelperson oder kleine Gruppe von Einzelpersonen dominiert wird, und die Einhaltung der Richtlinie für den Umgang mit Interessenkonflikt- durch die Mitglieder des Leitungsorgans sind gegeben.</p>	<p>○ ○ Ja Nein</p>	
<p>8 Ereignisse, die eine wesentliche Auswirkung auf die individuelle oder kollektive Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans haben können, einschließlich von Änderungen des Geschäftsmodells, der Geschäftsstrategien und Organisation des Instituts werden berücksichtigt.</p>	<p>○ ○ Ja Nein</p>	

Gesamturteil

Die Leistung des [hier Aufsichtsrat oder Geschäftsführung einfügen] entspricht nach eingehender Prüfung den Fit & Proper Anforderungen:

- Ja
- Ja, unter Empfehlung folgender Maßnahmen
- Nein

Maßnahmen:

Bereich	Maßnahmen	Frist
1.		
2.		

Ort und Datum

Unterschrift beurteilende Stelle

▪ **E. Kollektive Eignung (Eignungsmatrix) für die Geschäftsleitung**

Abstimmung der kollektiven Eignung auf das Geschäftsmodell						
Beschreibung des aktuellen Geschäftsmodells des Instituts:						
<ul style="list-style-type: none"> • Internationale Projektfinanzierung 						
die Hauptrisiken im Zusammenhang mit dem aktuellen Geschäftsmodell:						
<ul style="list-style-type: none"> • Kreditrisiko • Marktrisiko • Zinsrisiko 						
die Strategie (zukunftsgerichtete Perspektive):						
<ul style="list-style-type: none"> • Bedeutendste und agilste Bank Europas im Bereich Infrastrukturprojektfinanzierung • Verdopplung des Geschäftsvolumens • Verdreifachung des Syndizierungsvolumens • In Zahlen bis 2022: EUR 50 Mio. Operatives Ergebnis 50 % Cost Income Ratio 10 % RoE 						
<i>Dieser Abschnitt bildet die erforderliche kollektive Erfahrung der Geschäftsleitung in Übereinstimmung mit den Haupteigenschaften des aktuellen Geschäftsmodells des Instituts, seiner Strategie und den damit verbundenen Hauptrisiken, die zu kontrollieren sind, ab.</i>						
		<i>Die Namen der Personen (mind. 2 Personen), die den meisten Mehrwert für die bestimmte erforderliche Erfahrung bieten, sind mit einem „X“ markiert</i>			Kollektive Bewertung für die Geschäftsleitung als Ganzes in ihrer aktuellen Zusammensetzung (=Maximalwert der Einzelbewertungen)	
		Bernd Fislage	Jörn Engelmann	Jochen Lucht	1 = Nicht vorhanden	
					2 = Gering	
					3 = Mittel-Gering	
					4 = Mittel-Hoch	
					5 = Hoch	
Geschäftsmodell / - Strategie des Konzerns	Internationale Projektfinanzierung					
Wichtige Region	Europa und andere OECD-Länder					

Wichtige Produktlinie 1	Project Finance				
Wichtige Produktlinie 2	Hybrid Finance				
Wichtige Produktlinie 3	Leverage Finance				
Wichtige Produktlinie 4	Acquistion Finance				
Wichtige Produktlinie 5	Corporate Finance				
Wichtige Produktlinie 6	Debt Fund				
Risiko 1	Kreditrisiko				
Risiko 2	Konzentrationsrisiko				
Risiko 3	Liquiditätsrisiko				
Risiko 4	Marktrisiko				
Risiko 5	Zinsrisiko				
Risiko 6	Operationelles Risiko				
Risiko 7	Rechts- / Reputationsrisiko				

Allgemeine Anforderungen

A. Governance

In diesem Abschnitt werden die Governance Fähigkeiten dargestellt.

	Die Namen der Personen (mind. 2 Personen), die den meisten Mehrwert für die bestimmte erforderliche Erfahrung bieten, sind mit einem „X“ markiert			Kollektive Bewertung für die Geschäftsleitung als Ganzes in ihrer aktuellen Zusammensetzung (=Maximalwert der Einzelbewertungen)
	Bernd Fislage	Jörn Engelmann	Jochen Lucht	1 = Nicht vorhanden
				2 = Gering
				3 = Mittel-Gering
				4 = Mittel-Hoch
				5 = Hoch
Aufbau und Funktionsweise einer Verwaltungsorganisation				

Aufbau und Funktionsweise eines internen Kontrollsystems				
Aufbau und Funktionsweise von konzernweiten Governance-Regelungen (z.B. Beziehungen zwischen Mutter- und Tochtergesellschaften und/oder Niederlassungen)				
Aufbau und Funktionsweise einer Personalabteilung				
Eignungsbeurteilung von Mitgliedern des Leitungsorgans oder von Mitarbeitern unterhalb der Ebene des Leitungsorgans				
Policies und Verfahren für die Einführung, Schulung und berufliche Entwicklung der Mitglieder des Leitungsorgans oder sonstiger Mitarbeiter				
Vergütungspolitik und -verfahren und Verwendung von Anreizen, um Verhalten zu beeinflussen				
Nachfolgeplanung				
Policies für die Auslagerung von Dienstleistungen und Aufsicht von ausgelagerten Tätigkeitsfeldern				

Allgemeine Anforderungen

B. Risikomanagement, Compliance und Audit

Dieser Abschnitt stellt die Erfahrung der Mitglieder der Geschäftsleitung für eine Vielzahl an Themen aus dem Risikomanagementsystem dar. Darüber hinaus stellt dieser Abschnitt die Erfahrung der Geschäftsleitung hinsichtlich der Compliance und der internen Revision dar.

	Die Namen der Personen (mind. 2 Personen), die den meisten Mehrwert für die bestimmte erforderliche Erfahrung bieten, sind mit einem „X“ markiert			Kollektive Bewertung für die Geschäftsleitung als Ganzes in ihrer aktuellen Zusammensetzung (=Maximalwert der Einzelbewertungen)
	Bernd Fislage	Jörn Engelmann	Jochen Lucht	1 = Nicht vorhanden
				2 = Gering
				3 = Mittel-Gering
				4 = Mittel-Hoch
				5 = Hoch
Festlegung und Umsetzung der Risikostrategie, Risikokultur und der Risikoappetit des Instituts				
Kapital, Finanzierung und Liquidität, Treasury				
Sanierung und Abwicklung				
Einrichtung einer unabhängigen Risikomanagementfunktion und/oder Bewertung ihres Aufbaus, ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit				
Policies über Risikomanagement und entsprechende Verfahren und Maßnahmen				

Gesetze und Verordnungen betreffend das Risikomanagement				
Rechnungswesen in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen				
Finanzinformationen und Meldewesen				
Einrichtung der Compliance-Funktion und/oder Bewertung ihres Aufbaus, ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit				
Policies über Compliance und entsprechende Verfahren und Maßnahmen				
Whistleblowing-Mechanismen				
Einrichtung/Ausgestaltung der Internen Revision und/oder Bewertung ihres Aufbaus, ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit				
Überwachung des (jährlichen) Revisionsplans				

Allgemeine Anforderungen

C. Geschäftsleitung, Strategie und Entscheidungsfindung

Dieser Abschnitt stellt das Wissen, Fachwissen und die Fähigkeiten der Mitglieder der Geschäftsleitung dar. Darüber hinaus bewertet dieser Abschnitt die kollektiven Fähigkeiten der Mitglieder der Geschäftsleitung, Entscheidungen zu treffen.

	Die Namen der Personen (mind. 2 Personen), die den meisten Mehrwert für die bestimmte erforderliche Erfahrung bieten, sind mit einem „X“ markiert			Kollektive Bewertung für die Geschäftsleitung als Ganzes in ihrer aktuellen Zusammensetzung (=Maximalwert der Einzelbewertungen)
	Bernd Fislage	Jörn Engelmann	Jochen Lucht	1 = Nicht vorhanden
				2 = Gering
				3 = Mittel-Gering
				4 = Mittel-Hoch
5 = Hoch				
Prozess- und Aufgabenmanagement sowie Führung und Unterstützung von anderen				
Angabe des Tons an der Unternehmensspitze: Übereinstimmung von Wort und Tat und Handeln gemäß eigener angegebener Werte und Überzeugungen				
Entwicklung der Kultur des Instituts				
Überwachung des Tagesgeschäfts				
Soziale, ethische und berufliche Standards				

Hinzuziehung von externen Experten für die korrekte Erfüllung eigener Aufgaben				
Entwicklung und Umsetzung von Strategie und Geschäftsmodellen				
Erkennung und Nutzen von Chancen im Hinblick auf nachhaltige Geschäftstätigkeit				
Abstimmung von Produkten auf bestimmte Kundenzielgruppen				
Ermittlung der langfristigen Interessen des Unternehmens bei der Bewertung von Produkten, Dienstleistungen und Märkten, auf denen das Unternehmen tätig ist, und entsprechendes Handeln				
Klare und transparente Kommunikation über Strategie, Richtlinien und Ziele im Institut oder Konzern				
Externe Kommunikation und Wissen, wann Interessensgruppen (z.B. Aufsichtsbehörden, Anteilseigner, Kunden und Abschlussprüfer) informiert werden müssen				
Generelle Organisation von internen Entscheidungsprozessen				
Vorsitz in internen Entscheidungsgremien, in Ausschüssen oder Komitees				
Überwachung von Mitgliedern der Geschäftsleitung oder von leitenden Angestellten				
Sicherstellung ausreichender Sitzungsfrequenzen				
Kommunikation in mehrsprachigem Umfeld (sofern erforderlich)				

Informationsbeschaffung (intern oder extern), um rechtzeitige und gut informierte Entscheidungen zu treffen				
Berichtswesen von Fachausschüssen oder Komitees an die gesamte Geschäftsleitung und/oder den Aufsichtsrat				
Sicherstellung, dass in einem Entscheidungsprozess ausreichende Alternativen abgewogen werden				
Förderung eines offenen und integrativen Entscheidungsprozesses mit der Möglichkeit des konstruktiven und starken Hinterfragens von Vorschlägen				
Abwägung der Interessen aller Interessensgruppen in einem Entscheidungsprozess				
Erkennen und Ansprechen von Interessenkonfliktthematiken in Entscheidungsprozessen				
Entscheidungsfindung im Einklang mit der Unternehmensstrategie				
Festlegung und Formalisierung von getroffenen Entscheidungen				
Erfahrungsübersicht				
<p><i>Dieser Abschnitt stellt eine Übersicht über frühere Berufserfahrung auf dem Banken- oder Finanzsektor, die in der Geschäftsleitung, im eigenen Institut oder an anderer Stelle vorhanden ist, zusammen. Er bietet zudem eine schnelle Übersicht über sonstige Erfahrungen. Die Übersicht hilft bei der Bewertung der kollektiven Eignung auch angesichts der Notwendigkeit, über verschiedenartige Erfahrungen zu verfügen, und der Notwendigkeit, eine geeignete Nachfolgeplanung einzurichten.</i></p>				
<p><i>Entsprechende Jahre der Berufserfahrung werden hier eingetragen (Anzahl).</i></p>	Bernd Fislage	Jörn Engelmann	Jochen Lucht	
Jahr, in dem das Mandat erneuert werden muss				

Anzahl von Jahren der Tätigkeit in einer nicht- leitenden Position im eigenen Institut/Konzern			
Anzahl von Jahren der Tätigkeit in einer leitenden Position im eigenen Institut/Konzern			
Anzahl von Jahren der Erfahrung im Banken- oder Finanzsektor in großen Instituten außer im eigenen Institut			
Anzahl von Jahren der Erfahrung im Banken- oder Finanzsektor in mittleren Instituten, außer dem eigenen Institut			
Anzahl von Jahren der Erfahrung im Banken- oder Finanzsektor in kleinen Instituten, außer dem eigenen Institut			
Anzahl von Jahren in Geschäftsleitungspositionen			
Anzahl von Jahren der Erfahrung, außer Geschäftsleitung oder Finanzsektor (z.B. akademischer Bereich, Rechtswesen, ...)			

Gesamtbild der kollektiven Eignung

Dieser Abschnitt bewertet die kollektive Eignung der Mitglieder der Geschäftsleitung unter Berücksichtigung der Darstellung der Erfahrung aller Mitglieder im Zusammenhang mit der Gesamtzusammensetzung der Geschäftsleitung.

Wie lauten die Stärken der Geschäftsleitung?

Wie lauten die Schwächen der Geschäftsleitung? Wie und in welchem zeitlichen Rahmen werden diese abgestellt oder abgemildert? Wie effektiv waren die bereits ergriffenen Maßnahmen, um Schwächen abzustellen oder abzumildern?

[Hier kann ein sich aus der Geschäftsstrategie ergebender zukünftige Wissens- und Erfahrungsbedarf angegeben werden: bspw: IT-Kenntnisse]

Überlegungen bezüglich der Gesamtzusammensetzung der Geschäftsleitung

Erläuterung, aus welchen Gründen diese Zusammensetzung der Geschäftsleitungsfunktion angemessen und wirksam ist; z.B.:

- Wie ist die Zusammenarbeit zwischen Mitgliedern?
- Welche Rollen haben die verschiedenen Personen für die Dynamik von Gruppendiskussionen und Entscheidungen?
- Welche besonderen Eigenschaften haben Mitglieder, die zur kollektiven Eignung beitragen?
- Ist die Größe des Gremiums angemessen?

Unter Berücksichtigung einer langfristigen Sicht auf das Institut (große Herausforderungen stehen bevor, z.B. Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells, Fusionen oder Übernahmen, Restrukturierung, neue Märkte, ...), aber auch auf die Nachfolgeplanung: Wie lauten die zukünftigen Erfordernisse für die kollektive Eignung der Geschäftsleitung?

▪ **F. Kollektive Eignung (Eignungsmatrix) für den Aufsichtsrat**

Abstimmung der kollektiven Eignung auf das Geschäftsmodell										
Beschreibung des aktuellen Geschäftsmodells des Instituts:										
<ul style="list-style-type: none"> • Internationale Projektfinanzierung 										
die Hauptrisiken im Zusammenhang mit dem aktuellen Geschäftsmodell:										
<ul style="list-style-type: none"> • Kreditrisiko • Marktrisiko • Zinsrisiko 										
die Strategie (zukunftsgerichtete Perspektive):										
<ul style="list-style-type: none"> • Bedeutendste und agilste Bank Europas im Bereich Infrastrukturprojektfinanzierung • Verdopplung des Geschäftsvolumens • Verdreifachung des Syndizierungsvolumens • In Zahlen bis 2022: EUR 50 Mio. Operatives Ergebnis 50 % Cost Income Ratio 10 % RoE 										
Dieser Abschnitt bildet die erforderliche kollektive Erfahrung des Aufsichtsrats in Übereinstimmung mit den Haupteigenschaften des aktuellen Geschäftsmodells des Instituts, seiner Strategie und den damit verbundenen Hauptrisiken, die zu kontrollieren sind, ab.										
				Die Namen der Personen (mind. 2 Personen), die den meisten Mehrwert für die bestimmte erforderliche Erfahrung bieten, sind mit einem „X“ markiert			Kollektive Bewertung für den Aufsichtsrat als Ganzes in seiner aktuellen Zusammensetzung (=Maximalwert der Einzelbewertungen)			
				Patrick Bettscheider	Christopher Guth	Friedrich Andreae	Martin Rey	Jürgen Meisch	Alois Steinbichler	1 = Nicht vorhanden
										2 = Gering
										3 = Mittel-Gering
										4 = Mittel-Hoch
										5 = Hoch
Geschäftsmodell / -Strategie des Konzerns	Internationale Projektfinanzierung									
Wichtige Region	Europa und andere OECD-Länder									

<i>Wichtige Produktlinie 1</i>	Project Finance							
<i>Wichtige Produktlinie 2</i>	Hybrid Finance							
<i>Wichtige Produktlinie 3</i>	Leverage Finance							
<i>Wichtige Produktlinie 4</i>	Acquistion Finance							
<i>Wichtige Produktlinie 5</i>	Corporate Finance							
<i>Wichtige Produktlinie 6</i>	Debt Fund							
<i>Risiko 1</i>	Kreditrisiko							
<i>Risiko 2</i>	Konzentrationsrisiko							
<i>Risiko 3</i>	Liquiditätsrisiko							
<i>Risiko 4</i>	Marktrisiko							
<i>Risiko 5</i>	Zinsrisiko							
<i>Risiko 6</i>	Operationelles Risiko							
<i>Risiko 7</i>	Rechts- / Reputationsrisiko							

Allgemeine Anforderungen

A. Governance

In diesem Abschnitt werden die Governance Fähigkeiten dargestellt.

	Die Namen der Personen (mind. 2 Personen), die den meisten Mehrwert für die bestimmte erforderliche Erfahrung bieten, sind mit einem „X“ markiert						Kollektive Bewertung für den Aufsichtsrat als Ganzes in seiner aktuellen Zusammensetzung (=Maximalwert der Einzelbewertungen)
	Patrick Bettscheider	Christopher Guth	Friedrich Andreae	Martin Rey	Jürgen Meisch	Alois Steinbichler	1 = Nicht vorhanden
							2 = Gering
							3 = Mittel-Gering
							4 = Mittel-Hoch
							5 = Hoch
Aufbau und Funktionsweise einer Verwaltungsorganisation							
Aufbau und Funktionsweise eines internen Kontrollsystems							
Aufbau und Funktionsweise von konzernweiten Governance-Regelungen (z.B. Beziehungen zwischen Mutter- und Tochtergesellschaften und/oder Niederlassungen)							
Eignungsbeurteilung von Mitgliedern des Leitungsorgans oder von Inhabern von Schlüsselfunktionen							
Policies und Verfahren für die Einführung, Schulung und berufliche Entwicklung der Mitglieder des Leitungsorgans oder sonstiger Mitarbeiter							

Vergütungspolitik und -verfahren und Verwendung von Anreizen, um Verhalten zu beeinflussen							
Nachfolgeplanung für Geschäftsleitung und Aufsichtsrat							
Policies für die Auslagerung von Dienstleistungen und Aufsicht von ausgelagerten Tätigkeitsfeldern							
Allgemeine Anforderungen							
B. Risikomanagement, Compliance und Audit							
<i>Dieser Abschnitt stellt die Erfahrung der Mitglieder des Aufsichtsrats für eine Vielzahl an Themen aus dem Risikomanagementsystem dar. Darüber hinaus stellt dieser Abschnitt die Erfahrung des Aufsichtsrats hinsichtlich der Compliance und der internen Revision dar.</i>							
	Die Namen der Personen (mind. 2 Personen), die den meisten Mehrwert für die bestimmte erforderliche Erfahrung bieten, sind mit einem „X“ markiert						Kollektive Bewertung für den Aufsichtsrat als Ganzes in seiner aktuellen Zusammensetzung (=Maximalwert der Einzelbewertungen)
	Patrick Bettscheider	Christopher Guth	Friedrich Andreae	Martin Rey	Jürgen Meisch	Alois Steinbichler	1 = Nicht vorhanden
							2 = Gering
							3 = Mittel-Gering
							4 = Mittel-Hoch
							5 = Hoch
Festlegung und Umsetzung der Risikostrategie, Risikokultur und der Risikoappetit des Instituts							
Kapital, Finanzierung und Liquidität, Treasury							

Sanierung und Abwicklung							
Bewertung des Aufbaus der Risikomanagementfunktion, ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit							
Policies über Risikomanagement und entsprechende Verfahren und Maßnahmen							
Gesetze und Verordnungen betreffend das Risikomanagement							
Rechnungswesen in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen							
Finanzinformationen und Meldewesen							
Bewertung des Aufbaus der Compliance-Funktion, ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit							
Policies über Compliance und entsprechende Verfahren und Maßnahmen							
Whistleblowing-Mechanismen							
Bewertung der Ausgestaltung, der Funktionsweise und Wirksamkeit der Internen Revision							
Überwachung des (jährlichen) Revisionsplans							

Allgemeine Anforderungen

C. Geschäftsleitung, Strategie und Entscheidungsfindung

Dieser Abschnitt stellt das Wissen, Fachwissen und die Fähigkeiten der Mitglieder des Aufsichtsrats dar. Darüber hinaus bewertet dieser Abschnitt die kollektiven Fähigkeiten der Mitglieder des Aufsichtsrats, Entscheidungen zu treffen.

	Die Namen der Personen (mind. 2 Personen), die den meisten Mehrwert für die bestimmte erforderliche Erfahrung bieten, sind mit einem „X“ markiert						Kollektive Bewertung für den Aufsichtsrat als Ganzes in seiner aktuellen Zusammensetzung (=Maximalwert der Einzelbewertungen)
	Patrick Bettscheider	Christopher Guth	Friedrich Andreae	Martin Rey	Jürgen Meisch	Alois Steinbichler	1 = Nicht vorhanden
							2 = Gering
							3 = Mittel-Gering
							4 = Mittel-Hoch
							5 = Hoch
Allgemeines Wissen zu Prozess- und Aufgabenmanagement sowie Führung und Unterstützung von anderen							
Angabe des Tons an der Unternehmensspitze: Übereinstimmung von Wort und Tat und Handeln gemäß eigener angegebener Werte und Überzeugungen							
Entwicklung der Kultur des Instituts							
Überwachung der Tätigkeiten der Geschäftsleitung							
Soziale, ethische und berufliche Standards							

Hinzuziehung von externen Experten für die korrekte Erfüllung eigener Aufgaben							
Entwicklung und Umsetzung von Strategie und Geschäftsmodellen							
Erkennung und Nutzen von Chancen im Hinblick auf nachhaltige Geschäftstätigkeit							
Ermittlung der langfristigen Interessen des Unternehmens bei der Bewertung von Produkten, Dienstleistungen und Märkten, auf denen das Unternehmen tätig ist, und entsprechendes Handeln							
Klare und transparente Kommunikation über Strategie, Richtlinien und Ziele im Institut oder Konzern							
Externe Kommunikation und Wissen, wann Interessensgruppen (z.B. Aufsichtsbehörden, Anteilseigner, Kunden und Abschlussprüfer) informiert werden müssen							
Generelle Organisation von internen Entscheidungsprozessen							
Vorsitz in internen Entscheidungsgremien, in Ausschüssen oder Komitees							
Überwachung von Mitgliedern der Geschäftsleitung							
Sicherstellung ausreichender Sitzungsfrequenzen							
Kommunikation in mehrsprachigem Umfeld (sofern erforderlich)							
Informationsbeschaffung (intern oder extern), um rechtzeitige und gut informierte Entscheidungen zu treffen							

Berichtswesen von Fachausschüssen oder Komitees an den Aufsichtsrat							
Sicherstellung, dass in einem Entscheidungsprozess ausreichende Alternativen abgewogen werden							
Förderung eines offenen und integrativen Entscheidungsprozesses mit der Möglichkeit des konstruktiven und starken Hinterfragens von Vorschlägen							
Abwägung der Interessen aller Interessensgruppen in einem Entscheidungsprozess							
Erkennen und Ansprechen von Interessenkonfliktthematiken in Entscheidungsprozessen							
Entscheidungsfindung im Einklang mit der Unternehmensstrategie							
Festlegung und Formalisierung von getroffenen Entscheidungen							

Erfahrungsübersicht

Dieser Abschnitt stellt eine Übersicht über frühere Berufserfahrung auf dem Banken- oder Finanzsektor, die im Aufsichtsrat vorhanden ist, zusammen. Er bietet zudem eine schnelle Übersicht über sonstige Erfahrungen. Die Übersicht hilft bei der Bewertung der kollektiven Eignung auch angesichts der Notwendigkeit, über verschiedenartige Erfahrungen zu verfügen, und der Notwendigkeit, eine geeignete Nachfolgeplanung einzurichten.

<i>Entsprechenden Jahre der Berufserfahrung werden hier eingetragen (Anzahl).</i>	Patrick Bettscheider	Christopher Guth	Friedrich Andreae	Martin Rey	Jürgen Meisch	Alois Steinbichler
Jahr, in dem das Mandat erneuert werden muss						
Anzahl von Jahren der Tätigkeit in einer nicht-leitenden Position im eigenen Institut/Konzern						
Anzahl von Jahren der Tätigkeit in einer leitenden Position im eigenen Institut/Konzern						
Anzahl von Jahren der Erfahrung im Banken- oder Finanzsektor in großen Instituten außer im eigenen Institut						
Anzahl von Jahren der Erfahrung im Banken- oder Finanzsektor in mittleren Instituten, außer dem eigenen Institut						
Anzahl von Jahren der Erfahrung im Banken- oder Finanzsektor in kleinen Instituten, außer dem eigenen Institut						
Anzahl von Jahren in Geschäftsleitungspositionen						
Anzahl von Jahren der Erfahrung, außer Geschäftsleitung oder Finanzsektor (z.B. akademischer Bereich, Rechtswesen, ...)						

Gesamtbild der kollektiven Eignung

Dieser Abschnitt bewertet die kollektive Eignung der Mitglieder des Aufsichtsrats unter Berücksichtigung der Darstellung der Erfahrung aller Mitglieder im Zusammenhang mit der Gesamtzusammensetzung des Aufsichtsrats.

Wie lauten die Stärken des Aufsichtsrats?

Wie lauten die Schwächen des Aufsichtsrats? Wie und in welchem zeitlichen Rahmen werden diese abgestellt oder abgemildert? Wie effektiv waren die bereits ergriffenen Maßnahmen, um Schwächen abzustellen oder abzumildern?

[Hier kann ein sich aus der Geschäftsstrategie ergebender zukünftige Wissens- und Erfahrungsbedarf angegeben werden: bspw: IT-Kenntnisse]

Überlegungen bezüglich der Gesamtzusammensetzung des Aufsichtsrats

Erläuterung, aus welchen Gründen diese Zusammensetzung der Geschäftsleitungsfunktion angemessen und wirksam ist; z.B.:

- Wie ist die Zusammenarbeit zwischen Mitgliedern?
- Welche Rollen haben die verschiedenen Personen für die Dynamik von Gruppendiskussionen und Entscheidungen?
- Welche besonderen Eigenschaften haben Mitglieder, die zur kollektiven Eignung beitragen?
- Ist die Größe des Gremiums angemessen?

Unter Berücksichtigung einer langfristigen Sicht auf das Institut (große Herausforderungen stehen bevor, z.B. Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells, Fusionen oder Übernahmen, Restrukturierung, neue Märkte, ...), aber auch auf die Nachfolgeplanung: Wie lauten die zukünftigen Erfordernisse für die kollektive Eignung des Aufsichtsrats?

**ANNEX 3 – ERFORDERLICHE UNTERLAGEN ZUR ANZEIGE BEI DER FMA
GEM. § 73 BWG**

Formular 1 – Bestätigung der bankinternen Eignungsprüfung

Formular 1a – Bestätigung der bankinternen Eignungsprüfung bei Geschäftsleitern

Hiermit bestätigt die Kommunalkredit Austria AG, dass der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am TT.MM.JJJJ Herrn/Frau, geb. am TT.MM.JJJJ, gemäß der bankinternen Fit & Proper Policy als „fit & proper“ – somit für die Funktion des Geschäftsleiters als geeignet – befunden hat.

Ort und Datum

Kommunalkredit Austria AG



**Formular 1b – Bestätigung der bankinternen Eignungsprüfung beim
Aufsichtsratsvorsitzenden**

Hiermit bestätigt die Kommunalkredit Austria AG, dass der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am TT.MM.JJJJ Herrn/Frau geb. am TT.MM.JJJJ gemäß der bankinternen Fit & Proper Policy als „fit & proper“ – somit für die Funktion des Aufsichtsratsvorsitzenden geeignet – befunden hat.

Ort und Datum

Kommunalkredit Austria AG



Formular 1c – Bestätigung der bankinternen Eignungsprüfung bei gewählten Aufsichtsräten

Hiermit bestätigt die Kommunalkredit Austria AG, dass der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am TT.MM.JJJJ Herrn/Frau geb. am TT.MM.JJJJ gemäß der bankinternen Fit & Proper Policy als „fit & proper“ – somit für die Funktion als Aufsichtsrat geeignet – befunden hat.

Ort und Datum

Kommunalkredit Austria AG



Formular 1d – Bestätigung des Betriebsrates der Eignungsprüfung bei entsandten Aufsichtsratsmitgliedern

Hiermit bestätigt der Betriebsrat der Kommunalkredit Austria AG als entsendendes Organ, dass Herr/Frau geb. am TT.MM.JJJJ für die Funktion des Aufsichtsrats geeignet ist.

Ort und Datum

[*Unterschrift*]



Formular 1e – Bestätigung der bankinternen Eignungsprüfung bei Inhabern von Schlüsselfunktionen

Hiermit bestätigt die Geschäftsleitung der [Bank], dass Herr/Frau geb. am TT.MM.JJJJ für die Position als Inhaber einer Schlüsselfunktion geeignet ist.

Ort und Datum

[Unterschrift]

Formular 2 – Eidesstattliche Erklärungen

Die Erklärung erfolgt gemäß den von der FMA jeweils auf der Incoming-Plattform zur Verfügung gestellten Mustern./ Es kommen folgende Formulare zur Anwendung:

Formular 2a – Eidesstattliche Erklärung für Geschäftsleiter

EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG

hinsichtlich der Voraussetzungen des § 5 Abs 1 Z 6 – 11 und 13 BWG

(sowie im Fall einer Depotbank des § 41 Abs 2 InvFG 2011)

Ich,, geboren am, erkläre hiermit, dass mir die Bestimmungen des § 5 Abs 1 Z 6 – 11 und 13 BWG bekannt sind und erkläre als Geschäftsleiter des anzeigenden Kreditinstituts an Eides statt Folgendes:

- 1. Dass kein Ausschließungsgrund im Sinne des § 13 Abs 1 bis 3, 5 und 6 GewO 1994, BGBl. Nr. 194/1994 (in der jeweils geltenden Fassung) vorliegt, weder über mein Vermögen noch über das Vermögen eines anderen Rechtsträgers als einer natürlichen Person, auf deren Geschäfte mir ein maßgebender Einfluss zusteht oder zugestanden ist, der Konkurs eröffnet oder ein im Rahmen des Konkursverfahrens allenfalls abgeschlossener Sanierungsplan nicht erfüllt wurde, und dass auch keine damit vergleichbaren Tatbestände im Ausland verwirklicht wurden*
- 2. Dass keine Tatsachen vorliegen, aus denen sich Zweifel an meiner persönlichen, für den Betrieb von Bankgeschäften erforderlichen Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit eines Geschäftsleiters ergeben können und verfüge über geordnete wirtschaftliche Verhältnisse*
- 3. Dass weder finanzielle (z.B. Darlehen oder Beteiligungen) noch nicht-finanzielle Interessen oder Beziehungen (z.B. Angehörigkeitsverhältnisse im Sinne von § 72 StGB zu Mitgliedern der Geschäftsleitung, des Aufsichtsorgans oder zu Inhabern von Schlüsselfunktionen des anzeigenden Kreditinstituts) bestehen, die eine sorgfältige und ordnungsgemäße Wahrnehmung der Leitungsfunktion*

Falls die vorstehende Erklärung zu 3. nicht uneingeschränkt abgegeben werden kann, sind konkrete Angaben zu den bestehenden finanziellen (z.B. Darlehen oder Beteiligungen) und nicht-finanziellen Interessen oder Beziehungen (z.B. zur Person, deren Funktion im Unternehmen und zum Angehörigkeitsverhältnis) zu machen:

4. *Ausreichend zeitliche Ressourcen vorliegen und aufgewendet werden, um die mit der Leitungsfunktion verbundenen Aufgaben im anzeigenden Institut ordnungsgemäß und mit der erforderlichen Sorgfalt wahrzunehmen*
5. *Der Mittelpunkt meiner Lebensinteressen befindet sich in Österreich (§ 5 Abs 1 Z 10 BWG).*
- Ja (siehe beiliegenden Auszug aus dem Melderegister)*
- Nein*
6. *Ich beherrsche die deutsche Sprache (§ 5 Abs 1 Z 11 BWG):*
- Ja*
- Nein*
7. *Ich übe keinen anderen Hauptberuf außerhalb des Bankwesens oder außerhalb von Versicherungsunternehmen oder Pensionskassen oder außerhalb von Zahlungsinstituten oder E-Geld-Instituten oder von Wertpapierfirmen oder Wertpapierdienstleistungsunternehmen im Sinne des § 5 Abs 1 Z 13 BWG aus.*

Ort und Datum

Unterschrift

Formular 2b – Eidesstattliche Erklärung für Aufsichtsratsvorsitzende

EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG

hinsichtlich der Voraussetzungen der § 28a Abs 1, Abs 3 Z 1, 2, 4 und Abs 5 Z 5 BWG

Ich,, geboren am, erkläre hiermit, dass mir die Bestimmungen des § 28a Abs 1, Abs 3 Z 1, 2, 4 und Abs 5 Z 5 BWG bekannt sind und erkläre als Aufsichtsratsvorsitzender des anzeigenden Kreditinstituts an Eides statt Folgendes:

- 1. Dass ich innerhalb der letzten zwei Jahre vor meiner Wahl zum Aufsichtsratsvorsitzenden nicht Geschäftsleiter des anzeigenden Kreditinstituts war*
- 2. Dass kein Ausschließungsgrund im Sinne des § 13 Abs 1 bis 3, 5 und 6 GewO 1994, BGBl. Nr. 194/1994 (in der jeweils geltenden Fassung) vorliegt, weder über mein Vermögen noch über das Vermögen eines anderen Rechtsträgers als einer natürlichen Person, auf deren Geschäfte mir ein maßgebender Einfluss zusteht oder zugestanden ist, der Konkurs eröffnet oder ein im Rahmen des Konkursverfahrens allenfalls abgeschlossener Sanierungsplan nicht erfüllt wurde, und dass auch keine damit vergleichbaren Tatbestände im Ausland verwirklicht wurden*
- 3. Dass keine Tatsachen vorliegen, aus denen sich Zweifel an meiner persönlichen, für die Ausübung der Funktion als Aufsichtsratsvorsitzender erforderlichen Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit ergeben können und verfüge über geordnete wirtschaftliche Verhältnisse*
- 4. Weder finanzielle (z.B. Darlehen oder Beteiligungen) noch nicht-finanzielle Interessen oder Beziehungen (z.B. Angehörigkeitsverhältnisse im Sinne von § 72 StGB zu Mitgliedern der Geschäftsleitung, des Aufsichtsorgans oder zu Inhabern von Schlüsselfunktionen des anzeigenden Kreditinstituts) bestehen, die eine sorgfältige und ordnungsgemäße Wahrnehmung der Aufsichtsfunktion beeinträchtigen*

Falls die vorstehende Erklärung zu 4. nicht uneingeschränkt abgegeben werden kann, sind konkrete Angaben zu den bestehenden finanziellen (z.B. Darlehen oder Beteiligungen) und nicht-finanziellen Interessen oder Beziehungen (z.B. zur Person, deren Funktion im Unternehmen und zum Angehörigkeitsverhältnis) zu machen:

- 5. ausreichend zeitliche Ressourcen vorliegen und aufgewendet werden, um die mit der Aufsichtsratsvorsitzendenfunktion verbundenen Aufgaben im anzeigenden Institut ordnungsgemäß und mit der erforderlichen Sorgfalt wahrzunehmen*

**FÜR AUFSICHTSRATSVORSITZENDE DIE NICHT DIE ÖSTERREICHISCHE
STAATSBÜRGERSCHAFT BESITZEN**

Ich lege eine Bestätigung der Bankaufsichtsbehörde meines Heimatlandes bzw. eines anderen Staates, in dem ich bereits innerhalb des Finanzsektors tätig bin oder war vor, in welcher bestätigt wird, dass keine Ausschließungsgründe im Sinne des § 28a Abs 3 Z 1 – 3 BWG vorliegen .

- Ja
- Nein, Begründung: _____

Daher erkläre ich, dass im Land dessen Staatsbürgerschaft ich besitze, keine Ausschließungsgründe im Sinne des § 28a Abs 3 Z 1 - 3 BWG vorliegen.

Ort und Datum

Unterschrift

Formular 2c – Eidesstattliche Erklärung für Aufsichtsräte

EIDESSTÄTLICHE ERKLÄRUNG

hinsichtlich der Voraussetzungen der § 28a Abs 5Z 1,2,4 und 5 BWG

Ich,, geboren am, erkläre hiermit, dass mir die Bestimmungen des § 28a Abs 5Z 1,2,4 und 5 BWG bekannt sind und erkläre als Aufsichtsratsmitglied des anzeigenden Kreditinstituts an Eides statt Folgendes:

- 1. dass kein Ausschließungsgrund im Sinne des § 13 Abs 1 bis 3, 5 und 6 GewO 1994, BGBl. Nr. 194/1994 (in der jeweils geltenden Fassung) vorliegt, weder über mein Vermögen noch über das Vermögen eines anderen Rechtsträgers als einer natürlichen Person, auf deren Geschäfte mir ein maßgebender Einfluss zusteht oder zugestanden ist, der Konkurs eröffnet oder ein im Rahmen des Konkursverfahrens allenfalls abgeschlossener Sanierungsplan nicht erfüllt wurde, und dass auch keine damit vergleichbaren Tatbestände im Ausland verwirklicht wurden*
- 2. dass keine Tatsachen vorliegen, aus denen sich Zweifel an meiner persönlichen, für die Ausübung der Funktion als Aufsichtsratsmitglied erforderlichen Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit ergeben können und verfüge über geordnete wirtschaftliche Verhältnisse*
- 3. weder finanzielle (z.B. Darlehen oder Beteiligungen) noch nicht-finanzielle Interessen oder Beziehungen (z.B. Angehörigkeitsverhältnisse im Sinne von § 72 StGB zu Mitgliedern der Geschäftsleitung, des Aufsichtsorgans oder zu Inhabern von Schlüsselfunktionen des anzeigenden Kreditinstituts) bestehen, die eine sorgfältige und ordnungsgemäße Wahrnehmung der Aufsichtsfunktion beeinträchtigen*

Falls die vorstehende Erklärung zu 3. nicht uneingeschränkt abgegeben werden kann, sind konkrete Angaben zu den bestehenden finanziellen (z.B. Darlehen oder Beteiligungen) und nicht-finanziellen Interessen oder Beziehungen (z.B. zur Person, deren Funktion im Unternehmen und zum Angehörigkeitsverhältnis) zu machen:

- 4. ausreichend zeitliche Ressourcen vorliegen und aufgewendet werden, um die mit der Aufsichtsfunktion verbundenen Aufgaben im anzeigenden Institut ordnungsgemäß und mit der erforderlichen Sorgfalt wahrzunehmen*



ZUSÄTZLICH FÜR DEN STELLVERTRETER DES AUFSICHTSRATSVORSITZENDEN:

Ich erkläre, dass ich innerhalb der letzten zwei Jahre vor meiner Wahl zum Stellvertreter des AR Vorsitzenden nicht Geschäftsleiter des anzeigenden Kreditinstituts war.

Ja

FÜR AUFSICHTSRATSMITGLIEDER DIE NICHT DIE ÖSTERREICHISCHE STAATSBÜRGERSCHAFT BESITZEN

Ich lege eine Bestätigung der Bankaufsichtsbehörde meines Heimatlandes bzw. eines anderen Staates, in dem ich bereits innerhalb des Finanzsektors tätig bin oder war vor, in welcher bestätigt wird, dass keine Ausschließungsgründe im Sinne des § 28a Abs 5 Z 1 und 2 BWG vorliegen.

Ja

Nein, Begründung: _____

Daher erkläre ich, dass im Land dessen Staatsbürgerschaft ich besitze, keine Ausschließungsgründe im Sinne des § 28a Abs 5 Z 1 und 2 BWG vorliegen.

Ort und Datum

Unterschrift



Formular 2d – Eidesstattliche Erklärung für den Leiter der Internen Revision

*Das jeweils aktuelle Formular ist auf der Incoming-Plattform abzurufen
<https://webhost.fma.gv.at/incomingplattform/ip.htm>*

ANNEX 4

A – Bewerberprofil für Mitglieder des Aufsichtsrats (Vorlage)

<i>Zuständigkeit</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mitglied des Aufsichtsrats ✓ Wahrnehmung von Ausschusstätigkeiten
<i>Anforderungen / Qualifikationen</i>	
<i>Fachliche Kompetenzen</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Praxisbezogene Kenntnisse, die es ermöglichen, die Entscheidungen des Vorstands zu hinterfragen ✓ Angemessene Kenntnisse des Bankgeschäfts und des Bankbetriebes ✓ Verständnis für die Geschäftstätigkeit der Bank ✓ Fähigkeit, die dem Aufsichtsrat vorgelegten Berichte zu verstehen, zu bewerten und daraus eigene Schlussfolgerungen zu ziehen ✓ Fähigkeit, die Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Rechtmäßigkeit der zu bewertenden Geschäftsentscheidungen beurteilen zu können ✓ Finanztechnisches Fachwissen zumindest in jenem Ausmaß, das die Person zur Mitwirkung an einer Kollektiventscheidung des Aufsichtsrats im Bereich der Überwachung und Kontrolle der Geschäftsleitung beim Betrieb der institutsspezifischen Bankgeschäfte befähigt. ✓ Fähigkeit, die Jahresabschlussunterlagen ggf. mit Hilfe des Abschlussprüfers bewerten zu können ✓ Erfüllung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen in Bezug auf Fit & proper Anforderungen ✓ Praktische Erfahrung im Bereich der Vergütungspolitik gemäß § 39 Abs. 3 BWG (falls erforderlich) ✓ Voraussetzungen eines Finanzexperten gemäß § 63a BWG (falls erforderlich) ✓ Aufsichtserfahrung (vorteilhaft)
<i>Persönliche Kompetenzen</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diversität in Bezug auf die anderen Aufsichtsratsmitglieder ✓ Hohes Verantwortungsbewusstsein ✓ Hohes Maß an Leistungsbereitschaft ✓ Unabhängigkeit gegenüber der Bank und gegenüber den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern ✓ Integrität des Bewerbers - Fähigkeit zur aufrichtigen, anständigen und korrekten Wahrnehmung der Aufgaben
<i>Zeitaufwand</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ausreichende zeitliche Verfügbarkeit, um den Aufgaben ordnungsgemäß nachkommen zu können. ✓ Voraussichtlicher Zeitaufwand siehe Annex 4 D

<p>Grundlegende Kenntnis in den Bereichen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Wesentliche Rechte und Pflichten der Geschäftsleitung und Aufsichtsrats ✓ Zusammenspiel von Aufsichtsrat, Interner Revision und Bankprüfer ✓ Kenntnis der Geschäfte, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen ✓ Funktionsweise und Struktur des Kreditinstitutes ✓ Funktionsweise und Struktur der Ausschüsse des Aufsichtsrats ✓ Kenntnis und Verständnis der im Hinblick auf die Aufsichtsfunktion besonders relevanten gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Normen (Z.B. betreffend Großveranlagungen, Organgeschäfte) ✓ Regulatorische Rahmenbedingungen, insb. die zentralen Bestimmungen des BWG
Notwendige Ausbildung	
<p>Absolvierung facheinschlägiger Studien und Lehrgänge (wirtschaftswissenschaftliches, rechtswissenschaftliches oder naturwissenschaftliches Fach- oder Hochschulstudium) bzw. externer oder interner Schulungen oder entsprechende Aus- und Weiterbildung</p>	
Ausreichende Berufserfahrung	
<p>Diese ist jedenfalls anzunehmen, wenn eine zumindest fünfjährige Tätigkeit, insbesondere in der Unternehmensführung, in Aufsichtsrat und Kontrollfunktionen, als Rechtsanwalt oder Wirtschaftstreuhänder nachgewiesen wird.</p> <p>Eine (Vor-) Tätigkeit in anderen Bereichen, in der öffentlichen Verwaltung oder aufgrund von politischen Mandaten kann die erforderliche Erfahrung begründen, wenn sie über einen längeren Zeitraum maßgeblich auf wirtschaftliche und rechtliche Fragestellungen ausgerichtet und nicht völlig nachgeordneter Natur war.</p>	

B – Zusätzliche Anforderungen für den Aufsichtsratsvorsitzenden (Vorlage)

Zuständigkeit	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vorsitzender des Aufsichtsrats ✓ Vorsitzender von einzelnen Ausschüssen des Aufsichtsrats ✓ Mittlerfunktion zwischen Vorstand und Aufsichtsrat
Anforderungen / Qualifikationen	
<p>Fachliche Kompetenzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fähigkeit die Jahresabschlussunterlagen bewerten zu können ✓ Kenntnisse im Bereich des bankbetrieblichen Finanz- und Rechnungswesens, die Aufsichtsratsvorsitzende in die Lage versetzen, die Geschäftstätigkeit des Instituts einschließlich der damit verbundenen Risiken sowie Inhalt und Aussage von Finanz- und Rechnungslegungsunterlagen angemessen zu beurteilen

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bewerber ist mit den Chancen und Risiken des Marktumfeldes vertraut ✓ Vorstands- bzw. Aufsichtserfahrung im Bankbereich (vorteilhaft)
Persönliche Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sehr gute Leitungs- und Kommunikationsfähigkeit
Zeitaufwand	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ausreichende zeitliche Verfügbarkeit, um den Aufgaben ordnungsgemäß nachkommen zu können ✓ Voraussichtlicher Zeitaufwand siehe Annex 4 D
Umfassende Kenntnis in den Bereichen	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Die wesentlichen Bestimmungen des CRR und der relevanten delegierten Verordnungen der Kommission zur Ergänzung der CRR ✓ Die zentralen Bestimmungen des BaSAG ✓ Weitere relevante Bestimmungen und Inhalte des europäischen Bankenaufsichtsrechts (SSM-VO, SSM-Rahmenverordnung) ✓ Die wesentlichen Inhalte der relevanten FMA-Verordnungen, FMA Rundschreiben und FMA-Mindeststandards ✓ Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts ✓ Kenntnis und Verständnis der im Hinblick auf die Vorsitzfunktion besonders relevanten gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Normen (z.B. betreffend Großveranlagungen, Organgeschäfte oder Innenrevision) ✓ Kenntnisse der Satzung des Instituts und der Geschäftsordnungen der Leitungs- bzw. Überwachungs-gremien
Notwendige Ausbildung	
<p>Absolvierung facheinschlägiger Studien und Lehrgänge (wirtschaftswissenschaftliches, rechtswissenschaftliches oder naturwissenschaftliches Fach- oder Hochschulstudium) bzw. externer oder interner Schulungen oder entsprechender Aus- und Weiterbildungen</p> <p>Das relevante, für die Vorsitzführung im Aufsichtsrat geforderte theoretische und praktische Wissen kann auch durch mehrjährige Tätigkeit als einfaches Aufsichtsratsmitglied in Kombination mit einem Selbststudium erworben werden.</p>	
Ausreichende Berufserfahrung	
<p>Diese ist jedenfalls anzunehmen, wenn eine zumindest fünfjährige Tätigkeit, insbesondere in der Unternehmensführung, in Aufsichtsrat und Kontrollfunktionen, als Rechtsanwalt oder Wirtschaftstreuhänder nachgewiesen wird.</p> <p>Eine (Vor-) Tätigkeit in anderen Bereichen, in der öffentlichen Verwaltung oder aufgrund von politischen Mandaten kann die erforderliche Erfahrung begründen, wenn sie über einen längeren Zeitraum maßgeblich auf wirtschaftliche und rechtliche Fragestellungen ausgerichtet und nicht völlig nachgeordneter Natur war.</p>	

C – Bewerberprofil für Mitglieder der Geschäftsleitung (Vorlage)

<i>Zuständigkeit/Verantwortung</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Für die Bereiche (individuell zu definieren) ✓ Für die Stabstellen (individuell zu definieren) ✓ Mitverantwortung für die Gesamtstrategie gemeinsam mit den anderen Mitgliedern des Vorstands
<i>Anforderung/Qualifikation</i>	
<i>Fachliche Kompetenzen</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Umfassendes Wissen über bankinterne Abläufe ✓ Vorstandseignung für die Bereiche gemäß der Geschäftsverteilung ✓ Theoretische und praktische Kenntnisse bezüglich der betreffenden Geschäfte
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verständnis der Funktionsweise von Kreditinstituten und der Risiken ✓ Kompetenz in Restrukturierungen und Portfoliomanagement ✓ Erfahrung im Bereich der strategischen Planung und Unternehmensführung ✓ Kenntnisse im Bereich des Risikomanagements ✓ Know-how im Bereich des bankbetrieblichen Rechnungswesens und -legung, Abschlussprüfung ✓ Fähigkeit der Interpretation von Bankkennzahlen ✓ Je nach Geschäftsmodell und Zuständigkeit allenfalls erforderliche Fremdsprachenkenntnisse ✓ Internationale und bankfachliche Erfahrung mit einem Schwerpunkt im öffentlichen Finanzierungsbereich ✓ Strategische und operative Führungserfahrung in einer marktorientierten ergebnisverantwortlichen Geschäftseinheit vergleichbarer Größe und Komplexität ✓ Erfüllung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen in Bezug auf Fit & Proper Anforderungen
<i>Persönliche Kompetenzen</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hohe Führungs- und Sozialkompetenz ✓ Zielstrebiges unternehmerischen Denken und Handeln ✓ Hohes Verhandlungsgeschick ✓ Kommunikationsstärke und Teamfähigkeit ✓ Umsetzungsstärke ✓ Hohes persönliches Engagement ✓ Klarheit, Integrität, Loyalität und Belastbarkeit ✓ Gewandtes Auftreten
<i>Zeitaufwand</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ausreichende zeitliche Verfügbarkeit, um den Aufgaben ordnungsgemäß nachkommen zu können (Eine Geschäftsleiterposition ist eine hauptberufliche Vollzeitaufgabe und setzt entsprechende Verfügbarkeit voraus)

<p><i>Umfassende Kenntnisse in den Bereichen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Die zentralen Bestimmungen des BWG ✓ Die zentralen Bestimmungen der CRR und der relevanten Delegierten Verordnungen der Kommission zur Ergänzung der CRR ✓ Die grundlegenden Bestimmungen des BaSAG ✓ Weitere relevante Bestimmungen und Inhalte des europäischen Bankenaufsichtsrechts (SSM-VO, SSM-Rahmenverordnung) ✓ Die wesentlichen Inhalte der relevanten FMA Verordnungen, FMA Rundschreiben und FMA Mindeststandards ✓ Unternehmensreorganisation, Governance und Kontrolle ✓ Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts ✓ Kenntnisse der Satzung des Instituts und der Geschäftsordnungen der Leitungs- bzw. Überwachungsorgane
<p><i>Ausbildung</i></p>	
<p>Absolvierung facheinschlägiger Studien und Lehrgänge (wirtschaftswissenschaftliches, rechtswissenschaftliches oder naturwissenschaftliches Fach- oder Hochschulstudium) bzw. externer oder interner Schulungen oder entsprechender Aus und Weiterbildungen.</p>	
<p><i>Ausreichende Berufserfahrung</i></p>	
<p>Inbesondere Leitungserfahrung, als Führungskraft oder Experte; diese ist jedenfalls anzunehmen, wenn eine zumindest dreijährige leitende Tätigkeit bei einem Unternehmen vergleichbarer Größe und Geschäftsart nachgewiesen wird</p>	

D – Indikation über die voraussichtliche zeitliche Verfügbarkeit des Vorsitzenden und der übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats (Vorlage)

Die Tabelle dient als Indikation für die Kontrolle, ob der voraussichtliche Zeitaufwand, der durch die nachfolgende Tabelle dargestellt wird, mit der zeitlichen Verfügbarkeit des Bewerbers übereinstimmt. Der in der Tabelle angegebene indikative Zeitaufwand ergibt sich aus Erfahrungswerten. Der ermittelte notwendige Zeitaufwand ist laufend zu überprüfen und aktuell zu halten.

Zeitaufwand in Stunden	Vorsitzender		Vorsitzender Stellvertreter		Mitglied	
	Sitzung/h	Vor-und Nachbereitung/h	Sitzung/h	Vor-und Nachbereitung/h	Sitzung/h	Vor-und Nachbereitung/h
Aufsichtsrat je Sitzung	3	7	3	6	3	5
4 Sitzungen im Jahr	12	28	12	24	12	20
außerordentliche Sitzung	1	7	1	6	1	5
2 außerordentliche Sitzungen im Jahr	2	14	2	12	2	10
Gesamt	14	42	14	36	14	30
		56		50		44
Kreditausschuss je Sitzung	1	3,5	1	2,5	1	1,5
4 Sitzungen im Jahr	4	14	4	10	1	6
Gesamt		18		14		7
Prüfungsausschuss	2	5	2	4	2	3
2 Sitzungen im Jahr	4	10	4	8	4	6
Gesamt		14		12		10
Risikoausschuss	2	4	2	3	2	2
1 Sitzung im Jahr	2	4	2	3	2	2
Gesamt		6		5		4
Vergütungsausschuss	1	4	1	3	1	2
1 Sitzung im Jahr	1	4	1	3	1	2
Gesamt		5		4		3
Rundlaufbeschluss AR	3/h je Beschluss		3/h je Beschluss		3/h je Beschluss	
10 Beschlüsse im Jahr	20/h		20/h		20/h	
KAUS Rundlaufbeschluss	4/h je Beschluss		4/h je Beschluss		4/h je Beschluss	
30 Beschlüsse im Jahr	120/h		120/h		120/h	

E – Definitionen zu Fähigkeiten

Nachstehend finden sich die begrifflichen Definitionen der Fähigkeiten, übernommen aus Anhang III – Dokumentationsanforderungen für Ersternennungen der EBA Leitlinien 2017/12:

- a. **Authentizität:** Übereinstimmung von Wort und Tat, verhält sich gemäß eigener angegebener Werte und Überzeugungen. Teilt seine oder ihre Absichten, Vorstellungen und Gefühle offen mit, fördert ein Klima der Offenheit und Aufrichtigkeit und informiert die Aufsichtsperson ordnungsgemäß über die tatsächliche Situation und gibt gleichzeitig Risiken und Probleme an.
- b. **Sprache:** Kann mündlich auf strukturierte und übliche Weise kommunizieren und Texte in der Landessprache oder Arbeitssprache des Standorts des Instituts verfassen.
- c. **Entschlossenheit:** Trifft rechtzeitige und gut informierte Entscheidungen durch umgehendes Handeln oder Anwendung einer bestimmten Vorgehensweise, z.B. durch Ausdrücken seiner oder ihrer Ansichten, ohne diese aufzuschieben.
- d. **Kommunikation:** Ist in der Lage, eine Botschaft in verständlicher und akzeptabler Weise sowie in geeigneter Form zu vermitteln. Konzentriert sich auf Klarheit und Transparenz beider Seiten und fördert eine aktive Rückmeldung.
- e. **Urteil:** Kann Daten und unterschiedliche Vorgehensweisen abwägen und eine logische Schlussfolgerung erzielen. Prüft, erkennt und versteht die wesentlichen Elemente und Aspekte. Verfügt über den Weitblick, um über seinen oder ihren Verantwortungsbereich hinauszuschauen, insbesondere beim Umgang mit Problemen, die die Kontinuität des Unternehmens gefährden können.
- f. **Kunden- und qualitätsorientiert:** Konzentriert sich auf die Bereitstellung von Qualität und, wenn möglich, darauf, Möglichkeiten der Qualitätsverbesserung zu finden. Konkret bedeutet dies Vorenthaltung der Zustimmung von Entwicklung und Vermarktung von Produkten und Dienstleistungen und zum Investitionsaufwand, z.B. bei Produkten, Bürogebäuden oder Beteiligungen, in Situationen, in denen er oder sie aufgrund eines mangelnden Verständnisses der Architektur, Grundsätze oder Grundannahmen nicht in der Lage ist, die Risiken ordnungsgemäß einzuschätzen. Ermittelt und untersucht die Wünsche und Bedürfnisse von Kunden, stellt sicher, dass Kunden keine unnötigen Risiken eingehen, und veranlasst die Übermittlung von richtigen, vollständigen und ausgewogenen Informationen an Kunden.
- g. **Führungsstärke:** Bietet Anleitung und Orientierungshilfe für eine Gruppe, entwickelt und fördert Teamarbeit, motiviert und ermutigt das vorhandene Personal und gewährleistet, dass Mitarbeiter über die berufliche Kompetenz verfügen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Nimmt Kritik auf und sorgt für einen Rahmen für eine kritische Diskussion.
- h. **Loyalität:** Identifiziert sich mit dem Unternehmen und hat ein Zugehörigkeitsgefühl. Zeigt, dass er oder sie ausreichend Zeit für die Stelle aufwenden kann und seine oder ihre Pflichten ordnungsgemäß erfüllen kann, verteidigt die Interessen des Unternehmens und arbeitet objektiv und kritisch. Erkennt und antizipiert mögliche persönliche und geschäftliche Interessenkonflikte.
- i. **Äußeres Bewusstsein:** Überwacht Entwicklungen, Machtzentren und Haltungen im Unternehmen. Ist gut über relevante finanzielle, wirtschaftliche, soziale und sonstige Entwicklungen auf nationaler und internationaler Ebene, die sich auf das Unternehmen

auswirken können, sowie über die Interessen von Interessensvertretern informiert und kann diese Informationen effektiv nutzen.

- j. **Verhandlungsgeschick:** Ermittelt und zeigt gemeinsame Interessen in einer auf Konsens ausgerichteten Weise auf, während er oder sie gleichzeitig die Verhandlungsziele verfolgt.
- k. **Überzeugend:** Kann die Ansichten von anderen durch Überzeugungskraft und den Einsatz von natürlicher Autorität und Fingerspitzengefühl beeinflussen. Ist eine starke Persönlichkeit und in der Lage, eine feste Haltung zu behaupten.
- l. **Teamarbeit:** Ist sich der Konzerninteressen bewusst und leistet einen Beitrag zum allgemeinen Ergebnis; kann als ein Mitglied eines Teams arbeiten.
- m. **Strategischer Scharfsinn:** Ist in der Lage, eine realistische Sicht über zukünftige Entwicklungen zu erarbeiten und dies in langfristige Ziele zu überführen, z.B. durch Anwendung von Szenario-Analysen. Dabei berücksichtigt er oder sie Risiken, denen das Unternehmen ausgesetzt ist, in angemessenem Maße und ergreift geeignete Maßnahmen, um diese zu kontrollieren.
- n. **Stressresistenz:** Ist belastbar und kann auch unter großem Druck und in unsicheren Situationen gleich bleibende Leistungen erbringen.
- o. **Verantwortungsgefühl:** Versteht interne und externe Interessen, bewertet sie sorgfältig und gibt Rechenschaft für sie ab. Verfügt über die Fähigkeit, zu lernen, und ist sich darüber bewusst, dass seine oder ihre Handlungen sich auf die Interessen der Interessensvertreter auswirken.
- p. **Vorsitz** in Besprechungen: Ist in der Lage, den Vorsitz in Besprechungen wirksam und effizient innezuhaben und eine offene Atmosphäre zu schaffen, die jeden dazu ermutigt, sich gleichberechtigt zu beteiligen; ist über die Pflichten und Verantwortlichkeiten von anderen informiert.