

Auszug aus der Fit & Proper Policy der Hypo Vorarlberg Bank AG

Strategie und Kriterien für die Auswahl von Geschäftsleitern

Auswahlkriterien für Mitglieder der Geschäftsleitung

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).

Individuelle Eignung

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 fach einschlägiger 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
- **Kenntnisse** in den Bereichen:
 - Bankwesen und Finanzmärkte
 - Regulatorische Rahmenbedingungen, insbesondere
 - zentrale Bestimmungen des BWG bzw. bei Sonderkreditinstituten der jeweils relevanten Bestimmungen
 - zentrale Bestimmungen des InvFG 2011
 - zentrale Bestimmungen des FM-GwG
 - zentrale Bestimmungen des WiEReG
 - zentrale Bestimmungen des ESAEG
 - zentrale Bestimmungen des VZKG
 - zentrale Bestimmungen des ZaDiG 2018
 - die zentralen Bestimmungen der CRR und der relevanten Delegierten Verordnungen der Kommission zur Ergänzung der CRR
 - zentrale Bestimmungen des BaSAG

- zentrale Bestimmungen des BörseG 2018 und des WAG 2018 einschließlich insb. Der DelVO (EU) 2017/565 und der MiFIR
- spezifische Kenntnisse in den Bereich Wertpapiersektlement und Depotgeschäft (§ 41 Abs 2 InvFG 2011)
- 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 sowie der FMA-Leitfäden in den relevanten Bereichen
- Strategische Planung, das Verständnis der Geschäftsstrategie oder des Geschäftsplans sowie deren Umsetzung
- Risikomanagement
- Unternehmensorganisation, Governance und Kontrolle
- Kenntnisse der Satzung des Instituts und der Geschäftsordnungen der Leitungs- bzw. Überwachungsgremien
- Interpretation von (Finanz)Kennzahlen und Ergebnisse
- Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts
- Je nach Geschäftsmodell und Zuständigkeit allenfalls erforderliche Fremdsprachenkenntnisse

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 der Fit & Proper Policy der Hypo Vorarlberg Bank AG. Die dort angeführten Definitionen entsprechen jenen der EBA/ESMA Leitlinien.

Persönliche Zuverlässigkeit

Voraussetzung für die Eignung sind neben den fachlichen Kriterien die persönliche Zuverlässigkeit, insbesondere ein guter Leumund, Aufrichtigkeit und Integrität. Diese 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:

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 der Fit & Proper Policy in Annex I 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.

Relevante gerichtliche und relevante 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.

Erfüllung von professionellen Standards

Prüfkriterien:

- a. 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 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

Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse

Prüfkriterien:

- a. *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*
- b. *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*

Der Kandidat hat die oben genannten Voraussetzungen gegenüber der Hypo Vorarlberg zu bestätigen (vgl. Annex 1 Formular 2 Pkt. 11 Fit & Proper Policy), und der Hypo Vorarlberg sind keine gegenteiligen Informationen bekannt.

Ferner kann folgende Information in die Beurteilung mit einfließen:

- Eine Bonitätsauskunft des KSV oder eine Auskunft einer vergleichbaren ausländischen Institution lässt auf eine nicht umsichtige Finanzgebarung bzw. auf unverhältnismäßig hohe finanzielle Verpflichtungen schließen

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

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.

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

Diesbezüglich sind bei der Hypo Vorarlberg die Organkumulationsbeschränkungen des § 5 Abs 1 Z 9a BWG bzw. § 28a Abs 5 Z 5 BWG zu beachten.

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

- a. die Anzahl von Mandaten in anderen Unternehmen, die dieses Mitglied gleichzeitig innehat, unter Berücksichtigung von möglichen Synergien, wenn das Mitglied sie im selben Konzern innehat, einschließlich bei Handlungen im Auftrag einer juristischen Person oder als Stellvertreter einer Person, die ein Leitungs- oder Aufsichtsmandat innehat;
- b. die Größe, die Art, der Umfang und die Komplexität der Tätigkeiten des Unternehmens, wo das Mitglied ein Mandat innehat, und insbesondere, ob das Unternehmen ein Nicht-EU-Unternehmen ist;

- c. die geografische Präsenz des Mitglieds und die für die Funktion erforderliche Reisezeit;
- d. die Anzahl von Sitzungen, die für das Leitungsorgan geplant sind;
- e. die gleichzeitigen Mandate dieses Mitglieds in Organisationen, die nicht vorrangig gewerbliche Ziele verfolgen;
- f. erforderliche Sitzungen, die insbesondere mit zuständigen Behörden oder internen oder externen Interessensvertretern außerhalb des formellen Terminplans des Leitungsorgans abzuhalten sind;
- g. die Art der konkreten Position und die Verantwortlichkeiten des Mitglieds, einschließlich von konkreten Funktionen, z.B. CEO, Vorsitzender oder Vorsitz oder Mitglied eines Ausschusses, ob das Mitglied ein Leitungsmandat oder Aufsichtsmandat innehat und die Notwendigkeit dieses Mitglieds, an Treffen in den in Punkt (a) aufgeführten Unternehmen und im Institut teilzunehmen;
- h. sonstige externe berufliche oder politische Tätigkeiten sowie sonstige Funktionen und relevante Tätigkeiten innerhalb und außerhalb des Finanzsektors sowie innerhalb und außerhalb der EU;
- i. die erforderliche Einführung und Schulung;
- j. sonstige relevante Pflichten des Mitglieds, bezüglich derer Institute der Ansicht sind, dass sie bei der Bewertung des ausreichenden Zeitaufwands eines Mitglieds zu berücksichtigen seien; und
- k. verfügbares relevantes Benchmarking zum Zeitaufwand (einschließlich des von der EBA zur Verfügung gestellten Benchmarking).

Die Hypo Vorarlberg dokumentiert alle externen beruflichen und politischen Positionen, die der Kandidat innehat und hält diese aktuell. Zu diesem Zweck ist der Kandidat verpflichtet, diesbezügliche Änderungen sofort anzuzeigen.

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, 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 Nominierungsausschuss 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
- Bisher übernommene Anstellungen/Funktionen im Kreditinstitut und bisher übernommene Anstellungen/Funktionen in anderen Unternehmen
- 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 Hypo Vorarlberg die zuständige Aufsichtsbehörde über erkannte Interessenkonflikte und teilt die zur Minderung ergriffenen Maßnahmen mit. Dies umfasst auch später erkannte Interessenkonflikte.

Die Tatsache, ein Anteilseigner, Eigentümer oder Mitglied eines Instituts zu sein, private Konten oder Darlehen zu besitzen oder sonstige Dienstleistungen des Instituts oder eines Unternehmens im Rahmen der Konsolidierung zu nutzen, allein betrachtet muss nicht zu der Einschätzung führen, dass die Unvoreingenommenheit eines Kandidaten beeinträchtigt sei.

Eidesstattliche Erklärung

Im Falle einer Erstbestellung (gilt nicht für Wiederbestellung) holt die Hypo Vorarlberg eine eidesstattliche Erklärung des Kandidaten unter Verwendung des Formulars „Eidesstattliche Erklärung“ gemäß FMA Incoming-Plattform/Annex III Formular 2a Fit & Proper Policy 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 des § 41 Abs 2 InvFG 2011 erfüllt.

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. 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 – insbesondere in Ansehung der angestrebten Diversität hinsichtlich Ausbildungs- und Berufshintergrund – 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 Hypo Vorarlberg 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, soweit anwendbar;
- 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, soweit zutreffend.

Die Beurteilung der kollektiven Eignung erfolgt in drei Stufen:

- 1.) Der Nominierungsausschuss legt die für die kollektive Eignung der Geschäftsleitung erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen im Rahmen einer intern erstellten Eignungsmatrix (Annex II Punkt E Fit & Proper Policy) entsprechend dem Geschäftsmodell und der Geschäfts- und Risikostrategie Hypo Vorarlberg 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 Nominierungsausschuss. Die vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen werden beispielsweise auf Basis persönlicher Einschätzungen durch den Nominierungsausschuss basierend auf Wahrnehmungen zur bisherigen Tätigkeit und Verhaltensweisen des einzelnen Mitglieds oder auch anhand der vom einzelnen Mitglied im Rahmen der Selbsteinschätzung getätigten Angaben (Annex I Formular 5a Fit & Proper Policy) 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 Nominierungsausschuss 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 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 Hypo Vorarlberg herangezogen um im Zuge einer Neubestellung das erforderliche Profil eines neuen Mitglieds zu bestimmen.

Prozess für die individuelle Eignungsbeurteilungen von Geschäftsleitern

Verantwortlichkeit

Zuständige Stelle: Nominierungsausschuss

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

Um die Einsicht für die Aufsicht und den Wirtschaftsprüfer zu gewährleisten, erfolgt die Dokumentation der Unterlagen und der Ergebnisse der Eignungsbeurteilungen durch das Fit & Proper Office.

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 GmbHs oder 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 Hypo Vorarlberg oder des Kandidaten noch nicht vorliegt.

Die Gründe für die Verzögerung sind zu dokumentieren.

Einzuholende Unterlagen

Die vom Kandidaten vorzulegenden Unterlagen und der im Rahmen der Eignungsbeurteilung auszufüllende Fragebogen sind Annex I und Annex III der Fit & Proper Policy zu entnehmen.

Für die Eignungsbeurteilung müssen zumindest folgende Dokumente vorgelegt werden:

1. Lebenslauf
2. Strafregisterauszug
3. Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten (Annex I Formular 1a)
4. Angaben zur Persönlichen Zuverlässigkeit (Annex I Formular 2)

5. Angabe der zeitlichen Verfügbarkeit (Annex I Formular 3)
6. Unvoreingenommenheit: Verhaltensfähigkeit und Angaben über Verbindungen zum Kreditinstitut (Annex I Formular 4a)
7. Erklärung über die Richtigkeit der Angaben (Annex I Formular 6)
8. Eidesstattliche Erklärung für Geschäftsleiter (FMA Incoming Plattform/Annex III Formular 2a)

Durchführung

Für die Durchführung der Eignungsbeurteilung hat der Nominierungsausschuss auf die in Annex II Fit & Proper Policy 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 fachlichen Kompetenzen, die persönlichen Fähigkeiten, die persönliche Zuverlässigkeit, der ausreichende Zeitaufwand sowie die Unvoreingenommenheit den hierfür relevanten Anforderungen an die konkrete Position entsprechen, kann eine positive Gesamtbeurteilung erfolgen, die durch einen Vermerk des Nominierungsausschusses auf der Checkliste festzuhalten ist („fit & proper“).

Sofern aufgrund der Angaben in der Selbsteinschätzung keine angemessene Evaluierung vorgenommen werden kann, werden vom Nominierungsausschuss im angemessenen Ausmaß zusätzliche Überprüfungsschritte gesetzt, wie z.B. Einholen von ergänzenden Referenzen und Beurteilungen, internen/externen Bewertungsverfahren.

Die Hypo Vorarlberg übermittelt 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 III Formular 1a Fit & Proper Policy).

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 Nominierungsausschuss in eigenem Ermessen Auflagen (z.B. Ausbildungsmaßnahmen) festlegen, die der Kandidat maximal 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.

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 Hypo Vorarlberg 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.

Prozess für die kollektive Eignungsbeurteilung für Geschäftsleitung und Aufsichtsrat

Verantwortlichkeit

Zuständige Stelle: Nominierungsausschuss

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 Nominierungsausschuss werden ausreichend finanzielle Ressourcen für eine etwaig erforderliche Beauftragung von externen Beratern zur Unterstützung bei der Durchführung der Eignungsbeurteilung zur Verfügung stellen.

Um die Einsicht für die Aufsicht und den Wirtschaftsprüfer zu gewährleisten, erfolgt die Dokumentation der Unterlagen und der Ergebnisse der Eignungsbeurteilungen durch das Fit & Proper Office.

Entscheidungsprozess

Die kollektive Eignungsbeurteilung der Geschäftsleitung sowie des Aufsichtsrats hat grundsätzlich vor jeder personellen Änderung und im Rahmen der Reevaluierung 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 GmbHs oder 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.

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. Gegebenenfalls eine vom Kandidaten eingeholte Selbsteinschätzung für die Zwecke der kollektiven Eignung (Annex I Formular 5a bzw. Annex I Formular 5b Fit & Proper Policy)

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 Nominierungsausschuss 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 Fit & Proper Policy 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.

Dazu wird in einem ersten Schritt der konkrete Inhalt des Formulars Annex II Punkt E bzw. Annex II Punkt F (Eignungsmatrix) vom Nominierungsausschusses beschlossen.

Die Eignungsmatrizen werden aktuell gehalten, indem diese bei wesentlichen Änderungen des Geschäftsmodells und/oder der Geschäfts- und Risikostrategie angepasst werden und wiederum durch Beschluss des Nominierungsausschusses in Kraft gesetzt 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 persönliche Einschätzungen durch den Nominierungsausschuss basierend auf Wahrnehmungen zur bisherigen Tätigkeit und Verhaltensweisen des einzelnen Mitglieds oder auch die vom einzelnen Mitglied im Rahmen der Selbsteinschätzung getätigten Angaben (Annex I Formular 5a bzw. Annex I Formular 5b Fit & Proper Policy). 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 es bei unerwartetem Wegfall eines Mitglieds weiterhin die kollektive Eignung des Gesamtorgans gegeben ist, werden 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 gegebenenfalls ausgefüllten Selbsteinschätzung angegebene Wert (1-4) – 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 Nominierungsausschuss vorgenommen.

Die Ergebnisse werden im Hinblick auf das Vorliegen der erforderlichen kollektiven Eignung beurteilt und durch Dokumentation im Formularteil „Gesamtbild der kollektiven Eignung“ (Annex II Formular E bzw. Annex II Punkt F Fit & Proper Policy) 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 so erstellte Bewertung der kollektiven Eignung wird weiters als Basis für die Nachfolgeplanung der Hypo Vorarlberg herangezogen um im Zuge einer Neubestellung das erforderliche Profil eines neuen Mitglieds zu bestimmen.

Die Hypo Vorarlberg 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.

Maßnahmen

Ergibt die Beurteilung der kollektiven Eignung Schwächen, aufgrund derer Maßnahmen erforderlich sind, werden entsprechende Empfehlungen dazu vom Nominierungsausschuss 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.

Diversitätsstrategie

Bei der Bestellung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats wird darauf geachtet, einen breit gefächerten Bestand an Fähigkeiten, Eigenschaften und Kompetenzen einzubinden, um eine Vielzahl an Ansichten und Erfahrungen zu erreichen und unabhängige Meinungsbildung sowie effiziente und ausgewogene Entscheidungsfindung in Geschäftsleitung und Aufsichtsrat zu erleichtern.

So werden die einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung sowie des Aufsichtsrats im Rahmen der Besetzung in Bezug auf den Bildungshintergrund und beruflichen Hintergrund, Branchenwissen, Geschlecht und Alter beurteilt, um ein angemessenes Maß an Diversität sicherzustellen. Das von der Hypo Vorarlberg gemäß § 29 BWG festgelegte quantitative Ziel für die Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts im Leitungsorgan beträgt sowohl für die Geschäftsleitung als auch für den Aufsichtsrat jeweils: 25 % bis 2020 bzw. 30 % bis 2030.

Im Rahmen der jährlichen Reevaluierung der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrats seitens des Nominierungsausschusses wird die Einhaltung der Diversitätsziele dokumentiert und bei Nichterreichung entsprechend begründet sowie Maßnahmen gesetzt.