

FMA-Mitteilung 2013/07 – Gewähr für einwandfreie Geschäftstätigkeit

Mitteilung betreffend die laufende Bewilligungsvoraussetzung der Gewähr für einwandfreie Geschäftstätigkeit

Referenz:	FMA-M 2013/07
Adressaten:	<p>Banken und Wertpapierfirmen gemäss Gesetz vom 21. Oktober 1992 über die Banken und Wertpapierfirmen (Bankengesetz, BankG);</p> <p>Finanzholdinggesellschaften und gemischte Finanzholdinggesellschaften gemäss Art. 1 Abs. 3 Bst. b BankG iVm Art. 4 Abs. 1 Ziff. 20 und Ziff. 21 Verordnung (EU) Nr. 2019/876 des europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Mai 2019 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in Bezug auf die Verschuldungsquote, die strukturelle Liquiditätsquote, Anforderungen an Eigenmittel und berücksichtigungsfähige Verbindlichkeiten, das Gegenparteiausfallrisiko, das Marktrisiko, Risikopositionen gegenüber zentralen Gegenparteien, Risikopositionen gegenüber Organismen für gemeinsame Anlagen, Grosskredite, Melde- und Offenlegungspflichten und der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 (CRR II);</p> <p>E-Geld Institute gemäss E-Geldgesetz vom 17. März 2011 (EGG);</p> <p>Zahlungsinstitute und Kontoinformationsdienstleister gemäss Zahlungsdienstegesetz vom 6. Juni 2019 (ZDG);</p> <p>Direkt und indirekt qualifiziert Beteiligte sowie letztlich wirtschaftlich Berechtigte gemäss BankG, EGG und ZDG;</p> <p>Revisionsgesellschaften gemäss BankG, EGG und ZDG;</p> <p>Leitungsorgane einer gemischten Finanzholdinggesellschaft gemäss Gesetz vom 20. September 2007 über die zusätzliche Beaufsichtigung von Unternehmen eines Finanzkonglomerats (Finanzkonglomeratengesetz; FKG)</p>
Betrifft:	Prüfung der individuellen Eignung in fachlicher und persönlicher Hinsicht („Gewähr“) von Leitungspersonen (Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungsmitglieder), Leitern der internen Revision, Inhabern von Schlüsselfunktionen bei Instituten von erheblicher Bedeutung und leitenden Revisoren
Publikationsort:	Webseite
Inkrafttreten:	1. November 2013
Publikationsdatum:	1. November 2013
Letzte Änderung:	1. Juni 2022

1. Anwendungsbereich

Die Europäische Bankenaufsichtsbehörde (EBA) und die Europäische Wertpapieraufsichtsbehörde (ESMA) haben am 2. Juli 2021 gemeinsam die Leitlinien zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüsselfunktionen (EBA/GL/2021/06) erlassen. Die EBA/GL/2021/06 gelten für die zuständigen Behörden in der gesamten Europäischen Union sowie für Institute auf Einzel- und konsolidierter Basis ab dem 31. Dezember 2021. Mit Umsetzung der CRD V in Liechtenstein ab 1. Mai 2022 sind die EBA/GL/2021/06 auch in Liechtenstein anwendbar. Die bisher geltenden EBA/GL/2017/12 wurden mit 31. Dezember 2021 aufgehoben.

Die EBA/GL/2021/06 legen fest, anhand welcher Kriterien Banken, Wertpapierfirmen, Finanzholdinggesellschaften und gemischte Finanzholdinggesellschaften sowie die Finanzmarktaufsicht Liechtenstein (FMA) die Eignung von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung, des Leiters der internen Revision, von Inhabern von Schlüsselfunktionen bei Banken und Wertpapierfirmen von erheblicher Bedeutung sowie von Personen, welche die Geschäfte einer Finanzholdinggesellschaft oder einer gemischten Finanzholdinggesellschaft tatsächlich leiten, zu beurteilen haben. Die in den EBA/GL/2021/06 festgelegten Proportionalitätsgrundsätze sind anwendbar.

Die FMA erklärt die EBA/GL/2021/06 für die Eignungsbeurteilung von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sowie des Leiters der internen Revision von Zahlungsinstituten, Kontoinformationsdienstleistern und E-Geld Instituten sowie für die spezialgesetzliche Anerkennung als leitender Revisor von Revisionsgesellschaften nach BankG, EGG und ZDG für analog anwendbar.

Im Rahmen des Verfahrens zum Erwerb einer Bewilligung gemäss BankG, EGG und ZDG sowie im Rahmen des Verfahrens zur aufsichtsrechtlichen Beurteilung des Erwerbs, der Erhöhung oder der Veräusserung von qualifizierten Beteiligungen (FMA-Wegleitung 2017/20), finden die gegenständliche Mitteilung und die EBA/GL/2021/06 ebenfalls Anwendung für die Beurteilung der einwandfreien Gewähr

- von (direkt und indirekt) interessierten Erwerbern
- von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats oder sonstigen Leitungsorganen von direkt und indirekt qualifiziert Beteiligten
- von den letztlich wirtschaftlich Berechtigten von liechtensteinischen Instituten iSd FMA-Mitteilung 2017/20 (sowie der JC/GL/2016/01).

2. Adressaten

Diese Mitteilung richtet sich an Banken und Wertpapierfirmen sowie Finanzholdinggesellschaften und gemischte Finanzholdinggesellschaften nach BankG, E-Geld-Institute nach EGG, Zahlungsdienstleister und Kontoinformationsdienstleister nach ZDG sowie spezialgesetzlich anerkannte Revisionsgesellschaften nach BankG, EGG und ZDG. Sofern in gegenständlicher Mitteilung von Instituten gesprochen wird, sind, wenn dies entsprechend den im Einzelfall anzuwendenden Spezialgesetzen vorgesehen ist, alle Adressaten dieser Mitteilung angesprochen.

Ausserdem richtet sich gegenständliche Mitteilung an direkt oder indirekt qualifiziert Beteiligte bzw. an deren Organe sowie letztlich wirtschaftlich Berechtigte an liechtensteinischen Instituten iSd FMA-Mitteilung 2017/20 (sowie der JC/GL/2016/01).

3. Gewähr für eine einwandfreie Geschäftstätigkeit

Gemäss Art. 19 Abs. 1 BankG haben Banken und Wertpapierfirmen sicherzustellen, dass die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sowie der Leiter der internen Revision einer Bank oder Wertpapierfirma in fachlicher und persönlicher Hinsicht jederzeit Gewähr für eine einwandfreie

Geschäftstätigkeit bieten. Bei Banken und Wertpapierfirmen von erheblicher Bedeutung gilt dies zusätzlich für alle anderen Inhaber von Schlüsselfunktionen.

Nach Art. 29 Abs. 1 BankV müssen die für den Verwaltungsrat, die Geschäftsleitung und die Leitung der internen Revision vorgesehenen Personen aufgrund ihrer Ausbildung oder ihrer bisherigen Laufbahn fachlich für die vorgesehene Aufgabe ausreichend qualifiziert sein. Die FMA berücksichtigt gemäss Art. 29 Abs. 2 BankV für die Bemessung der Anforderungen unter anderem den sachlichen und geografischen Geschäftskreis und die Organisation der Bank oder Wertpapierfirma. Die vorgesehenen Personen müssen gemäss Art. 29 Abs. 3 BankV auch unter Berücksichtigung ihrer weiteren Verpflichtungen und des Wohnorts¹ in der Lage sein, ihre Aufgaben in der Bank oder Wertpapierfirma einwandfrei zu erfüllen. Dazu gehört, dass die Mehrheit der Mitglieder der Geschäftsleitung sowie mindestens ein Mitglied des Verwaltungsrats die deutsche Sprache beherrschen. Gemäss Art. 29 Abs. 4 BankV kann die FMA bei der Beurteilung der vorgesehenen Personen den Lebenslauf, Ausbildungs- und Arbeitszeugnisse sowie Referenzen beziehen. Die vorgesehenen Personen müssen nach Art. 30 BankV als Geschäftsleute einen guten Ruf besitzen.

Laut Art. 41i Abs. 1 BankG müssen Personen, die die Geschäfte einer Finanzholdinggesellschaft oder einer gemischten Finanzholdinggesellschaft gemäss Art. 4 Abs. 1 Ziff. 20 und 21 CRR II tatsächlich führen, über einen ausreichend guten Leumund sowie über ausreichende Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben verfügen.

Nach Art. 7 EGG wird die Bewilligung an ein E-Geld-Institut unter anderem dann erteilt, wenn eine solide und umsichtige Führung des E-Geld-Instituts gewährleistet ist (Art. 7 Abs. 1 Bst. c EGG iVm Art. 3 Abs. 1 Bst i EGV). Da dies eine Bewilligungsvoraussetzung darstellt, ist dieses Erfordernis jederzeit einzuhalten.

Auch Art. 9 ZDG normiert, dass die Bewilligung an ein Zahlungsinstitut unter anderem dann erteilt wird, wenn eine solide und umsichtige Führung des Zahlungsinstituts gewährleistet ist (Art. 9 Abs. 1 Bst. d ZDG). Da dies eine Bewilligungsvoraussetzung darstellt, ist dieses Erfordernis jederzeit einzuhalten.

Neben den vorgenannten Anforderungen müssen auch Aktionäre oder deren Organe, die eine qualifizierte direkte oder indirekte Beteiligung an einem liechtensteinischen Institut halten, den im Interesse der Gewährleistung einer soliden und umsichtigen Führung des Instituts zu stellenden Ansprüchen genügen (Art. 17 Abs. 5 BankG; Art. 7 Abs. 1 Bst. d EGG; Art. 9 Abs. 1 Bst. f ZDG; FMA-Wegleitung 2017/20).

Darüber hinaus müssen auch leitende Revisoren von spezialgesetzlich anerkannten Revisionsstellen nach BankG, EGG oder ZDG Gewähr für einwandfreie Geschäftstätigkeit bieten (Art. 37 Abs. 2 Bst. a BankG iVm Art. 40 Abs. 2 Bst. c BankV; Art. 38 EGG iVm Art. 7 EGV; Art. 40 ZDG iVm Art. 3 ZDV).

Die Beurteilung der Erfahrung von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung, des Leiters der internen Revision, von Inhabern von Schlüsselfunktionen bei Banken und Wertpapierfirmen von erheblicher Bedeutung sowie von Personen, welche die Geschäfte einer (gemischten) Finanzholdinggesellschaft tatsächlich leiten, hat Art, Umfang und Komplexität der Geschäftstätigkeit des Instituts sowie die mit der betreffenden Position verbundenen Zuständigkeiten zu berücksichtigen. Die Personen müssen ausreichend Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen für die Erfüllung ihrer jeweiligen vorgesehenen Funktion und Aufgaben haben.

Bei der Besetzung von Kollektivorganen ist auf die Zusammensetzung und die Ausgewogenheit zu achten. Die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung haben über die notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zu verfügen, um gemeinsam in der Lage zu sein, die Tätigkeiten

¹ Der Wohnort ist in diesem Zusammenhang zu verstehen als der Ort des gewöhnlichen Aufenthalts. Der Ort des gewöhnlichen Aufenthalts hat sich in Pendelentfernung zum Institut zu befinden.

des Instituts samt ihrer Risiken zu verstehen (Art. 22 Abs. 5 BankG; Art. 7 Abs. 1 Bst. c EGG iVm Art. 3 Abs. 1 Bst. i EGV; Art. 9 Abs. 1 Bst. d ZDG sowie Art. 8 Abs. 1 Bst. o ZDG). Gemäss Art. 22 Abs. 8 BankG ist bei der Auswahl der Mitglieder von Geschäftsleitung und Verwaltungsrat auf Diversität zu achten.

Unabhängig von Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte eines Instituts haben die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats, der Leiter der internen Revision sowie Inhaber von Schlüsselfunktionen bei Banken und Wertpapierfirmen von erheblicher Bedeutung und Personen, welche die Geschäfte einer (gemischten) Finanzholdinggesellschaft tatsächlich leiten, auf jeden Fall zuverlässig zu sein.

Das Institut hat gegenüber der FMA zu bestätigen, dass die übermittelten Informationen nach dessen Kenntnisstand richtig sind.

4. Anforderungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats

Damit die Gesamtverantwortung der Geschäftsleitung bzw. die Gesamtkontrolle des Verwaltungsrats ordnungsgemäss wahrgenommen werden kann, ist es notwendig, dass jedes Mitglied der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats eines Instituts über ausreichende Kenntnisse verfügt. Alle Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats müssen sowohl individuell als auch kollektiv über die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen. Die Beurteilung der Eignung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats liegt primär in der Verantwortung der Institute. Zentral ist hier, dass Institute über interne Richtlinien für die Auswahl und Beurteilung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats verfügen (Fit und Proper Policy). Auch die dauerhafte Überwachung und Sicherstellung der Eignung hat primär durch die Institute selbst zu erfolgen.

Die fachliche Eignung wird durch die FMA in erster Linie anhand der eingereichten Informationen beurteilt. Die vorgesehenen Personen müssen über ein ausreichendes Mass an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung verfügen, welche der Art, der Grösse, der Geschäfte sowie des Risikoprofils des Instituts entsprechen. Darüber hinaus kann die FMA die vorgesehenen Gewährsträger zur Beurteilung der fachlichen und persönlichen Eignung zu «Interviews» laden.

Neben der fachlichen Eignung müssen Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats auch die persönliche Eignung besitzen. Diese ist dann gegeben, wenn die vorgesehene Person die notwendige Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit, Unvoreingenommenheit und Integrität verfügt. Mitglieder des Verwaltungsrats müssen u.U. auch unabhängig sein.

Die persönliche Eignung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats wird durch die FMA primär durch die eingereichten Informationen beurteilt.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats müssen des Weiteren in der Lage sein, ausreichend Zeit für die Erfüllung ihrer Funktionen im Institut aufzuwenden. Nimmt ein Mitglied ein zusätzliches Mandat an, ist der Zeitaufwand neu zu bewerten und die FMA entsprechend zu informieren. Bei Banken und Wertpapierfirmen von erheblicher Bedeutung sind die gesetzlich normierten Mandatsgrenzen einzuhalten.

Die FMA beurteilt die ausreichende zeitliche Verfügbarkeit anhand einer einzureichenden Selbsteinschätzung sowie einer Erklärung der betreffenden Person, dass ausreichend Zeit für die ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Funktion als Mitglied der Geschäftsleitung oder des Verwaltungsrats vorliegt.

Die Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsmitglieder haben dem Institut jegliche Änderungen der übermittelten Informationen, welche die Erfüllung der persönlichen Anforderungen beeinträchtigen könnten, bekannt zu geben. Das Institut hat der FMA unverzüglich die Änderungen zu melden.

4.1 Anforderungen an die persönliche Eignung von Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsmitgliedern

Sämtliche Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats eines Instituts müssen jederzeit persönlich zuverlässig, aufrichtig und unvoreingenommen sein. Es darf kein Tatbestand vorliegen, aus dem sich Zweifel an der Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit ergeben.

Die persönliche Zuverlässigkeit ist dann gegeben, wenn ein einwandfreier Leumund und ein guter Ruf vorliegen, die professionellen Standards erfüllt werden und die Mitglieder über geordnete wirtschaftliche Verhältnisse verfügen.

Es darf bei keinem Mitglied der Geschäftsleitung oder des Verwaltungsrats ein gewerberechtlicher Ausschlussgrund iSd Art. 9 Abs. 1 Gewerbegesetz vom 22. Juni 2006 (GewG) vorliegen.

Zweifel bestehen insbesondere bei Verurteilungen wegen einschlägiger Wirtschaftsdelikte, Betrugs, Steuervergehen, Zahlungsunfähigkeit oder drohender Zahlungsunfähigkeit. Grundsätzlich werden alle Sachverhalte erfasst, welche Bedenken hinsichtlich der Zuverlässigkeit in Bezug auf die geplanten Tätigkeiten begründen.

Weiters darf über das Vermögen eines Mitglieds der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats kein Insolvenzverfahren eröffnet oder das Insolvenzverfahren wegen nicht hinreichender Deckung der Verfahrenskosten aufgehoben worden sein. Gleiches gilt für juristische Personen, auf deren Geschäfte dem Mitglied bedeutender Einfluss zusteht bzw. zustand.

Nicht nur strafrechtliche Verurteilungen, sondern auch zivilrechtliche Verurteilungen, verwaltungsrechtliche oder aufsichtsrechtliche Sanktionen, sowie laufende Ermittlungen aus Gerichts- oder Verwaltungsverfahren oder Ermittlungen von Aufsichtsbehörden sind bei der Beurteilung der persönlichen Eignung zu berücksichtigen. Weiters können anhängige Strafverfahren, Verwaltungsverfahren oder Aufsichtsverfahren begründete Zweifel an der persönlichen Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit bilden.

Auch frühere und derzeitige Geschäftserfolge und die finanzielle Solidität sind zu berücksichtigen. Hier werden auch der finanzielle und geschäftliche Erfolg von Unternehmen, die unter der Leitung, dem wesentlichen Einfluss, der bedeutenden Beteiligung oder im Eigentum des Mitglieds stehen oder standen, miteffasst.

Bei der Beurteilung der persönlichen Eignung werden insbesondere folgende Faktoren berücksichtigt:

- Beweise, dass die Person im Umgang mit zuständigen Behörden nicht transparent, offen und kooperativ ist;
- Ablehnung, Widerruf, Rücknahme oder Ausschluss einer Eintragung, Erlaubnis, Mitgliedschaft oder Lizenz zur Abwicklung eines Handels, eines Geschäfts oder zur Ausübung eines Berufs;
- Gründe für den Verlust des Arbeitsplatzes oder einer Vertrauensstellung, eines Treuhandverhältnisses oder einer ähnlichen Situation, oder der Aufforderung zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses in einer derartigen Position;
- Ausschluss durch relevante zuständige Behörden von der Position als Mitglied der Geschäftsleitung oder des Verwaltungsrats, einschliesslich von Personen, die das Geschäft eines Unternehmens effektiv leiten;
- sonstige Beweise, die nahelegen, dass die Person auf eine Weise handelt, die nicht mit hohen Verhaltensstandards im Einklang steht.

Jedes Mitglied der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats muss in der Lage sein, unvoreingenommen zu handeln. Die einzelnen Mitglieder müssen sich aktiv für ihre Aufgaben einsetzen und in der Lage sein, bei der Erfüllung ihrer Funktionen und Verantwortlichkeiten ihre eigenen, vernünftigen, objektiven und unabhängigen Entscheidungen und Urteile zu fällen sowie Vorschläge kritisch zu hinterfragen, Fragen zu stellen sowie sich nicht dem Gruppendenken zu unterwerfen.

Bei der Beurteilung wird das frühere und aktuelle Verhalten des Mitglieds berücksichtigt. Auch Interessenkonflikte (insbesondere in Zusammenhang mit persönlichen, beruflichen oder wirtschaftlichen Beziehungen) können Umstände darstellen, welche Zweifel an der Unvoreingenommenheit hervorrufen.

Alle tatsächlichen oder möglichen Interessenkonflikte sind innerhalb des Organs zu kommunizieren, zu diskutieren, zu dokumentieren, ordnungsgemäss zu behandeln² und zu entscheiden. Ebenso sind Interessenkonflikte der FMA samt den zu ergreifenden Massnahmen zu melden.

Insbesondere sind jene in Rz 83 der EBA/GL/2021/06 genannten Situationen als potentielle Interessenkonflikte anzusehen.

Im Sinne einer starken Governance muss eine ausreichende Anzahl der Mitglieder des Verwaltungsrats eines Instituts die Voraussetzung der Unabhängigkeit erfüllen. Unabhängig zu sein bedeutet, dass ein Mitglied des Verwaltungsrats keine aktuellen oder früheren wesentlichen oder relevanten Beziehungen oder Verbindungen jedweder Art zum Institut oder seiner Geschäftsleitung hat oder hatte, die das objektive und ausgewogene Urteil des Mitglieds beeinflussen könnten und die Fähigkeit des Mitglieds, Entscheidungen unabhängig zu treffen, beeinträchtigen könnten. Dabei wird in den in Rz 89 der EBA/GL/2021/06 genannten Situationen angenommen, dass ein Mitglied des Verwaltungsrats als nicht unabhängig zu betrachten ist.

Bei der Bestimmung der ausreichenden Anzahl von unabhängigen Verwaltungsratsmitgliedern wird der Grundsatz der Verhältnismässigkeit berücksichtigt. Unabhängig davon gilt Folgendes:

Institute von erheblicher Bedeutung sowie börsennotierte Institute müssen über eine ausreichende Anzahl von unabhängigen Verwaltungsratsmitgliedern verfügen.

Alle anderen Institute müssend mindestens ein unabhängiges Verwaltungsratsmitglied aufweisen, wobei die FMA in folgenden Situationen Ausnahmen genehmigen kann:

- Institute, die hundertprozentige Tochtergesellschaften eines Instituts sind (insb., wenn die Mutter- sowie Tochtergesellschaft ihren Sitz in Liechtenstein haben);
- Institute von nicht erheblicher Bedeutung, die Wertpapierfirmen sind.

Insbesondere ist nach Ansicht der FMA ein Mitglied des Verwaltungsrats bei Verwirklichung einer oder mehrerer in Rz 89 der EBA/GL/2021/06 genannten Situationen als nicht unabhängig anzusehen. Soweit ein Mitglied unter eine oder mehrere der in Rz 89 der EBA/GL/2021/06 dargelegten Situationen fällt, kann das Institut gegenüber der FMA nachweisen, dass das Mitglied dennoch als unabhängig betrachtet werden kann.

4.2 Anforderungen an die fachliche Eignung von Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsmitgliedern

Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats müssen aufgrund ihrer Vorbildung und bisherigen beruflichen Tätigkeit fachlich geeignet sein sowie ein ausreichendes Mass an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung verfügen, um ihre Aufgaben im Institut erfüllen zu können. Sie müssen ein Verständnis vom konkreten Geschäft des betreffenden Instituts sowie seinen Risiken entsprechend ihrer Verantwortlichkeiten besitzen. Dies beinhaltet auch ein angemessenes Verständnis von den Bereichen, für die das Mitglied nicht direkt verantwortlich, jedoch mit den anderen Mitgliedern kollektiv verantwortlich ist.

Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsmitglieder haben über ein ausreichendes Mass an theoretischer und praktischer Erfahrung zu verfügen. In diesem Zusammenhang sind insb. folgende Punkte zu berücksichtigen:

² Gemäss Kapitel 12 der EBA/GL/2021/05 haben Institute Richtlinien für den Umgang mit Interessenkonflikten für Mitarbeiter zu implementieren.

- Bank- und Finanzmarktrecht;
- Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung;
- rechtliche Anforderungen und Regulierungsrahmen;
- strategische Planung, Verständnis der Geschäftsstrategie/des Geschäftsplans des Instituts und deren Erfüllung;
- Risikomanagement (Ermittlung, Bewertung, Überwachung, Beherrschung und Minderung der Hauptrisiken des Instituts);
- Buchhaltung und Rechnungsprüfung;
- Bewertung der Wirksamkeit der Regelungen des Instituts, Sicherstellung von effektiver Unternehmensführung (Corporate Governance), Aufsicht und Kontrollen;
- Auslegung der Finanzinformationen des Instituts, Ermittlung von wichtigen Sachverhalten auf Grundlage dieser Informationen und entsprechende Kontrollen und Massnahmen.

Um die Voraussetzung der fachlichen Eignung erfüllen zu können, haben Mitglieder der Geschäftsleitung in jedem Fall über ausreichendes Wissen hinsichtlich folgender Rechtsmaterien zu verfügen (so weit auf das Institut anwendbar):

- BankG und BankV;
- Sorgfaltspflichtgesetz (SPG) und Sorgfaltspflichtverordnung (SPV);
- Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungsgesetz (EAG) und Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungsverordnung (EAV);
- ZDG und ZDV;
- EGG und EGV;
- Sanierungs- und Abwicklungsgesetz (SAG) und Sanierungs- und Abwicklungsverordnung (SAV);
- Finanzkonglomeratgesetz (FKG);
- Verordnung (EU) Nr. 596/2014 (MAR) sowie das EWR-Marktmissbrauchsverordnung-Durchführungsgesetz (EWR-MDG) und die relevanten Level II-Rechtsakte der Kommission;
- CRR sowie die relevanten Level II-Rechtsakte der Kommission;
- Verordnung (EU) Nr. 600/2014 (MiFiR) sowie die relevanten Level II-Rechtsakte der Kommission;
- Offenlegungsgesetz (OffG);
- Finalitätsgesetz;
- Verordnung (EU) Nr. 648/201 (EMIR) sowie die relevanten Level II-Rechtsakte der Kommission;
- Sonstige relevante Bestimmungen und Inhalte des europäischen Aufsichtsrechts (z.B. EBA-Leitlinien, CRD V, MiFID, usw.), sofern diese in nationales Recht umgesetzt wurden;
- Relevante FMA-Richtlinien, FMA-Mitteilungen und FMA-Wegleitungen, welche die oben genannten Bereiche zum Inhalt haben;
- Kenntnis der Statuten sowie der Geschäftsordnung des Instituts.

Mitglieder der Geschäftsleitung haben über praktische Erfahrung in einer Führungsposition zu verfügen. Bei der Bewertung der Leitungserfahrung ist insbesondere Folgendes zu berücksichtigen:

- Art der bekleideten Führungsposition und ihre hierarchische Ebene;
- Tätigkeitsdauer;
- Art, Komplexität und Risikoprofil des Unternehmens bzw. der Gruppe, in dem die Position bekleidet wurde, einschliesslich Organisationsstruktur;
- Umfang der Kompetenzen, Entscheidungsbefugnisse und Verantwortlichkeiten;
- das durch diese Position erworbene Fachwissen;
- die Anzahl von Untergebenen.

Mitglieder des Verwaltungsrats müssen in der Lage sein, die Entscheidungen der Geschäftsleitung konstruktiv zu hinterfragen und diese effektiv zu überwachen.

Die Zuständigkeitsverteilung innerhalb des Instituts ist bei der Beurteilung der fachlichen Eignung eines Mitglieds der Geschäftsleitung zwar zu berücksichtigen, die einzelnen Mitglieder werden jedoch aufgrund ihrer Gesamtverantwortung von ihrer Mitverantwortung nicht entbunden. Jedes Geschäftsleitungsmitglied hat daher über Grundkenntnisse über alle Bereiche des Instituts sowie aufsichtsrechtliche Vorgaben zu verfügen.

Eine demonstrative Aufzählung von weiteren Fähigkeiten, die bei der Eignungsbeurteilung zu berücksichtigen sind, findet sich in Anhang 2.

Da die fachliche Eignung im Zeitpunkt der Bestellung sowie während der gesamten Bestellungsperiode vorliegen muss, haben Institute angemessene Ressourcen einzusetzen, um sicherzustellen, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten der Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsmitglieder zur Erfüllung der Aufgaben durch Schulungen und Fortbildungen aufrechterhalten und vertieft werden.

5. Anforderungen an Personen, welche eine Finanzholdinggesellschaft oder gemischte Finanzholdinggesellschaft tatsächlich leiten

Gemäss Art. 41i Abs. 1 BankG haben Finanzholdinggesellschaften und gemischte Finanzholdinggesellschaften sicherzustellen, dass die Personen, die ihre Geschäfte tatsächlich führen, über einen guten Leumund sowie über ausreichende Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben verfügen. Aufgrund des Verweises auf Art. 22 Abs. 5 und 6 BankG haben die Personen, welche die Geschäfte einer Finanzholdinggesellschaft oder einer gemischten Finanzholdinggesellschaft tatsächlich leiten, über die notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zu verfügen, um in der Lage zu sein, die Tätigkeiten der Gruppe und ihrer Tochterunternehmen samt ihrer Risiken zu verstehen. Ebenso müssen diese Personen für die Erfüllung der Aufgaben ausreichend Zeit aufwenden.

6. Anforderungen an Inhaber von Schlüsselfunktionen

Inhaber von Schlüsselfunktionen sind Personen, die einen wesentlichen Einfluss auf die Leitung des Instituts haben, die jedoch weder Mitglieder des Verwaltungsrats noch der Geschäftsleitung sind und anhand eines risikobasierten Ansatzes von dem Institut als solche ermittelt werden (Art. 3a Abs. 1 Ziff. 36b BankG). Folgende Funktionen sind jedenfalls Schlüsselfunktionen gemäss BankG und EBA/GL/2021/06:

- Leiter der internen Kontrollfunktionen, sofern keine entsprechende Person auf Stufe der Geschäftsleitung bestellt ist;
- Finanzvorstand (Chief Financial Officer), sofern keine entsprechende Person auf Stufe der Geschäftsleitung bestellt ist;
- Geschäftsleiter wichtiger in- und ausländischer Zweigstellen und gruppenangehöriger Tochterunternehmen

Mit Ausnahme dieser Personen, welche jedenfalls als Inhaber einer Schlüsselfunktion zu qualifizieren sind, haben Institute von erheblicher Bedeutung Inhaber von Schlüsselfunktionen selbst anhand eines risikobasierten Ansatzes zu identifizieren und der FMA zu melden.

Auch Inhaber von Schlüsselfunktionen müssen jederzeit Gewähr für einwandfreie Geschäftstätigkeit (sowohl in persönlicher als auch in fachlicher Hinsicht) bieten. Die vorgesehenen Personen müssen daher jederzeit einen ausreichend guten Leumund haben, über Aufrichtigkeit und Zuverlässigkeit verfügen und ausreichende Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung für diese Position besitzen. Inhaber von Schlüsselfunktionen sind in erster Linie von den Instituten selbst zu identifizieren und auf ihre Eignung hin zu beurteilen. Weiters sind die Institute dafür verantwortlich, dass die Eignung jederzeit gegeben ist.

Auch hier ist zentral, dass Institute über interne Richtlinien für die Auswahl und Beurteilung von Inhabern von Schlüsselfunktionen verfügen (Fit und Proper Policy).

Die FMA führt eine Eignungsbewertung von Inhabern von Schlüsselfunktionen bei Banken und Wertpapierfirmen von erheblicher Bedeutung sowie des Leiters der internen Revision nach denselben Kriterien, die für die Bewertung der Eignungsanforderungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats angewandt werden, bei Instituten von erheblicher Bedeutung durch. Die Gewähr für einwandfreie Geschäftstätigkeit des Leiters der internen Revision wird dabei auch bei Instituten von nicht erheblicher Bedeutung von der FMA geprüft (Art. 19 Abs. 1 BankG).

7. Anforderungen an den Leiter der internen Revision

Art. 19 Abs. 1 BankG normiert u.a., dass der Leiter der internen Revision einer Bank oder Wertpapierfirma in fachlicher und persönlicher Hinsicht jederzeit Gewähr für eine einwandfreie Geschäftstätigkeit zu bieten hat.

Die für die Leitung der internen Revision vorgesehenen Personen müssen aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer bisherigen Laufbahn fachlich für die vorgesehene Aufgabe ausreichend qualifiziert sein. Für die Bemessung der Anforderungen berücksichtigt die FMA u.a. den sachlichen und geographischen Geschäftskreis und die Organisation des Instituts. Auch der Leiter der internen Revision muss unter Berücksichtigung seiner weiteren Verpflichtungen und des Wohnorts in der Lage sein, seine Aufgaben einwandfrei zu erfüllen. Bei der Beurteilung der vorgesehenen Personen kann die FMA den Lebenslauf, Ausbildungs- und Arbeitszeugnisse sowie Referenzen beziehen (Art. 29 BankV).

Der Leiter der internen Revision muss einen guten Ruf besitzen (Art. 28 Abs. 1 Bst. e iVm Art. 30 Abs. 1 BankV).

8. Anforderungen an leitende Revisoren von Revisionsgesellschaften nach BankG, EGG und ZDG

Laut Art. 37c Abs. 1 Bst. b BankG iVm Art. 37 Abs. 2a BankG sind über die in Punkt 4 genannten Beurteilungskriterien hinaus die Vorgaben zur erstmaligen Anerkennung sowie zur Aufrechterhaltung der Anerkennung als leitender Revisor genannten Voraussetzungen gemäss FMA-Mitteilung betreffend die Bewilligung spezialgesetzlicher Revisionsstellen sowie deren Meldepflichten (SRM; FMA-Mitteilung 2015/06) zu berücksichtigen und die erforderlichen Nachweise zu erbringen. Dies gilt auch für leitende Revisoren von E-Geld-Instituten und Zahlungsinstituten (Art. 38c Abs. 1 Bst. b EGG iVm Art. 38 Abs. 2a EGG und Art. 40c Abs. 1 Bst. b ZDG iVm Art. 40 Abs. 2a ZDG).

9. Anforderungen an Organe von direkt oder indirekt qualifiziert Beteiligten sowie wirtschaftlich Berechtigten

Für Organe von direkt und indirekt qualifiziert Beteiligten und für wirtschaftlich Berechtigte von Instituten gilt die gegenständliche Mitteilung analog. Auf die FMA-Wegleitung 2017/20 wird verwiesen.

10. Beurteilung der persönlichen und fachlichen Eignung durch das Institut

Institute haben die Eignung eines Mitglieds des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung laufend zu beurteilen, insbesondere wenn Ereignisse eintreten, die eine Neubeurteilung erforderlich machen, um sich der fortdauernden Eignung einer Person zu vergewissern.

Institute nehmen gemäss ihren internen Richtlinien eine Beurteilung der einzelnen Person sowie, sofern eine Mitwirkung im Rahmen eines Kollektivorgans vorgesehen ist, eine Beurteilung des Kollektivorgans vor. Die internen Eignungsbeurteilungen sind sowohl bei Beantragung einer Bewilligung, der erstmaligen Bestellung der Person als auch auf regelmässiger Basis auf Grundlage der in Titel VII der EBA/GL/2021/06 festgelegten Kriterien sowie im Einklang mit den Grundsätzen umsichtiger Geschäftsführung durchzuführen und zu dokumentieren (siehe Anhang 3). Insbesondere ist eine interne Eignungsbeurteilung im Falle einer Wiederbestellung, bei Änderungen der persönlichen Verhältnisse (bspw. bei Übernahme zusätzlicher Mandate oder anderer Tätigkeiten) oder bei Eintritt von Ereignissen, welche eine Neubeurteilung erforderlich machen, durchzuführen.

Die Beurteilung ist durchzuführen, bevor die Person vom zuständigen Organ gewählt wird und ihre Position einnimmt. Für die Beurteilung sind die Kriterien in Anhang 2 und, sofern anwendbar, die Kriterien in Anhang 1 heranzuziehen.

Die Unterlagen sowie das Ergebnis der internen Beurteilung sind der FMA bei erstmaliger Bestellung unter Verwendung des auf der FMA-Homepage abrufbaren sowie im Anhang 4 zu findenden Formulars einzureichen. Die FMA kann die Dokumentation der regelmässig durchzuführenden internen Eignungsbeurteilung jederzeit anfordern. Diese Neubeurteilung kann auf die Untersuchung beschränkt bleiben, ob die Person unter Berücksichtigung des massgeblichen Ereignisses weiterhin geeignet ist. Selbiges gilt für den Leiter der internen Revision sowie für andere Inhaber von Schlüsselfunktionen bei Banken und Wertpapierfirmen von erheblicher Bedeutung.

11. Formular für die Beurteilung der Gewähr für einwandfreie Geschäftstätigkeit

Die FMA stellt für die Beurteilung der Gewähr für einwandfreie Geschäftstätigkeit Formulare (Anhang 4) zur Verfügung. Die Verwendung der Formulare ist verpflichtend.

12. Beurteilung der persönlichen und fachlichen Eignung durch die FMA

Bei Beantragung der Bewilligung zum Betrieb eines Instituts sowie bei Neubesetzungen von Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung, des Leiters der internen Revision sowie von anderen Inhabern von Schlüsselfunktionen (bei Banken und Wertpapierfirmen von erheblicher Bedeutung) sind der FMA alle für die Beurteilung notwendigen Informationen und Unterlagen gemäss Anhang 3 als Beilage zum Formular (siehe Punkt 11 bzw. Anhang 4) einzureichen. Diese Personen müssen sich einer Prüfung durch die FMA unterziehen, bevor sie die ihnen angedachte Position antreten können. Im Falle einer Wiederbestellung sind die wesentlichen Änderungen anzuzeigen und mittels eidesstattlicher Erklärung gegenüber der FMA zu bestätigen, dass seit der letzten Beurteilung keine für die Gewähr relevanten Änderungen eingetreten sind.

Die FMA beurteilt die Eignung der Personen aufgrund der im Wege des einzureichenden Formulars bzw. anhand diesem beigelegten Unterlagen, welche die Eignungsbewertung der massgebenden Parameter gemäss EBA/GL/2021/06 widerspiegeln.

Die FMA beurteilt die persönliche Eignung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats sowie von Inhabern von Schlüsselfunktionen und Personen, welche die Geschäfte einer (gemischten) Finanzholdinggesellschaft tatsächlich leiten, sowohl bei Beantragung einer Bewilligung als auch bei Neubestellungen aufgrund sämtlicher eingereicherter Informationen (siehe Anhang 3) sowie sonstiger Informationsquellen. Das Institut, sämtliche Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats, der Leiter der internen Revision, die Inhaber von Schlüsselfunktionen bei Banken und Wertpapierfirmen von erheblicher Bedeutung sowie die Organe von (gemischten) Finanzholdinggesellschaften sowie von direkt und indirekt qualifiziert Beteiligten haben sich gegenüber der FMA jederzeit aufrichtig, transparent und offen zu verhalten.

Gegebenenfalls kann die FMA ergänzende Informationen und Unterlagen einfordern. Das Institut sowie die betreffende Person haben die Richtigkeit der eingereichten Informationen und Unterlagen im Rahmen des Dokuments, welches die Beurteilung des Instituts zur in Frage stehenden Person dokumentiert, bzw. des von der FMA zur Verfügung gestellten Formulars schriftlich zu bestätigen.

Bestehen bei der FMA Zweifel an der persönlichen Eignung, hat die betroffene Person sämtliche relevante Informationen offenzulegen, um den Nachweis der persönlichen Eignung erbringen zu können. Insbesondere kann die FMA bei Zweifel in Zusammenhang mit der Unvoreingenommenheit bzw. Unabhängigkeit eines Mitglieds der Geschäftsleitung oder des Verwaltungsrats auch die Offenlegung der persönlichen finanziellen Verhältnisse verlangen.

Die FMA kann darüber hinaus im Wege eines risikobasierten Ansatzes Personen befragen. Die Befragung kann gegebenenfalls auch zur Neubeurteilung der Eignung der Person dienen, wenn Tatsachen oder Umstände Anlass zu Zweifel an der Eignung der betreffenden Person geben. Der Befragungsprozess kann dazu dienen, ergänzende Informationen über die Qualifikationen einer von einem Institut vorgeschlagenen Person – entweder im Rahmen der Gesamtzusammensetzung des betreffenden Organs oder auf individueller Ebene – zu erhalten sowie seine persönliche und fachliche Integrität zu bewerten.

Im Rahmen der Beurteilung der Eignung kann die FMA die Beurteilung anderer, zuständiger Behörden im Rahmen ihrer aufsichtsrechtlichen Tätigkeit berücksichtigen. Zu diesem Zweck kann die FMA Informationen mit anderen Behörden im In- und Ausland austauschen.

Die FMA ist in ihrer Beurteilung nicht an faktische oder rechtliche Beurteilungen von Sachverhalten durch Dritte, einschliesslich Behörden und Gerichte, gebunden.

Die Beurteilung der FMA beinhaltet jedenfalls die Beurteilungskriterien in Anhang 2 und, im Fall von Kollektivorganen, auch die Beurteilungskriterien in Anhang 1.

Weiters haben die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats die Integrität und Unvoreingenommenheit durch eine schriftliche Erklärung zu bestätigen. Bei Mitgliedern, die bereits im Ausland innerhalb des Finanzsektors tätig sind oder waren, ist ausserdem eine Bestätigung von der zuständigen Aufsichtsbehörde jenes Staates einzureichen, dass keine Ausschlussgründe als Geschäftsleitungs- oder Verwaltungsratsmitglied vorliegen.

13. Reglemente der Institute

Die Institute legen Reglemente fest, die eine effektive und umsichtige Leitung des Instituts gewährleisten. Diese beinhalten, dass die Reglemente zur Eignungsbewertung des Instituts an den gesamten betrieblichen Governance-Rahmen des Instituts, die Unternehmenskultur und Risikobereitschaft angepasst werden, und dass die Abläufe im Rahmen der Reglemente vollständig funktionieren wie vorgesehen. Die Reglemente regeln darüber hinaus, dass der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung des Instituts – unbeschadet von erforderlichen Genehmigungen von Aktionären – Reglemente zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung erlassen und aufrechterhalten (Fit und Proper Policy).

Die Reglemente zur Eignungsbewertung beinhalten zumindest Grundsätze zur Auswahl, Überwachung und Nachfolgeplanung sowie für die Wiederbestellung und regeln jedenfalls:

- den Prozess zur Auswahl, Ernennung, Wiederbestellung und Nachfolgeplanung von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung und das geltende interne Verfahren zur Eignungsbewertung eines Mitglieds dieser Organe, einschliesslich der internen Funktion, die für die Unterstützung der Bewertung verantwortlich ist (z.B. Personalfunktion);
- die bei der Bewertung zu verwendenden Kriterien, die die in der gegenständlichen Mitteilung dargelegten Eignungskriterien (vgl. Anhang 2) beinhalten;

- die Vorgangsweise/Art, wie im Rahmen des Auswahlprozesses die Diversität für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung von Instituten von erheblicher Bedeutung zu berücksichtigen sind;
- den Kommunikationskanal zu den zuständigen Behörden; und
- Angaben darüber, wie die Bewertung dokumentiert wird.

Die Reglemente zur Eignungsbewertung haben zu berücksichtigen, dass für verschiedene Positionen in der Geschäftsleitung und im Verwaltungsrat unterschiedliche Erfahrungen benötigt werden.

Banken und Wertpapierfirmen haben zudem über Reglemente für die Beurteilung von Inhabern von Schlüsselfunktionen zu verfügen, die die Art, den Umfang und die Komplexität der Geschäfte des Instituts berücksichtigen und mindestens Folgendes regeln:

- die Stelle oder die Personen, die für die Durchführung der Beurteilung der Eignung verantwortlich sind;
- die Kriterien für die Zuverlässigkeit und für die Erfahrung, nach denen die Beurteilung durchgeführt wird; und
- welche Schlüsselfunktionen im Institut konkret bestehen.

Weiters benötigen Institute Reglemente, mit welchen die Diversität in der Geschäftsleitung und im Verwaltungsrat gefördert wird (Diversity Policy). Diese Reglemente haben ausdrücklich und insbesondere Aspekte der Karriereplanung und Massnahmen zur Gewährleistung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Mitarbeitern unterschiedlichen Geschlechts zu umfassen. Ebenso müssen die Reglemente sicherstellen, dass es keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Religion oder der Weltanschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung gibt.

Die Reglemente des Instituts müssen in schriftlicher und verbindlicher Form erlassen werden. Sie können sich auch aus der Gesamtheit mehrerer schriftlicher und verbindlicher Einzelvorschriften (insbesondere Reglemente, schriftliche Weisungen und verbindliche Prozessbeschreibungen) ergeben, wobei die Institute in diesem Fall sicherzustellen haben, dass die Einzelvorschriften untereinander widerspruchsfrei und konsistent sind. Die Wirksamkeit der Reglemente ist regelmässig zu evaluieren und die Dokumente ggf. anzupassen.

Ist im Institut ein Nominierungsausschuss oder ein gleichwertiges Gremium eingerichtet, sollte dieses zur Einführung und Weiterentwicklung der Reglemente gemäss dieser Mitteilung beitragen.

14. Korrekturmassnahmen der Institute

Kommt ein Institut bei der Beurteilung zu dem Ergebnis, dass eine Person für die Bestellung als Mitglied des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung oder einer Schlüsselfunktion nicht geeignet ist, darf diese Person nicht bestellt werden. Ist die Person bereits bestellt worden, hat das Institut geeignete Massnahmen zu ergreifen, um sie zu ersetzen, es sei denn, das Institut trifft geeignete Massnahmen, um die Eignung des Mitglieds zeitnah zu gewährleisten.

Kommt das Institut bei einer Neubeurteilung zu dem Ergebnis, dass ein Mitglied des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung oder ein Inhaber einer Schlüsselfunktion nicht länger geeignet ist, hat das Institut geeignete Massnahmen zu ergreifen, um die Situation zu bereinigen, und die FMA in jedem Fall entsprechend zu unterrichten.

Ergreift das Institut Massnahmen, hat sie die betreffende Situation und die Unzulänglichkeiten des Mitglieds des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung bzw. des Inhabers der Schlüsselfunktion zu berücksichtigen. Folgende Massnahmen können unter anderem geeignet sein:

- Anpassung von Verantwortlichkeiten zwischen Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung;
- Austausch von bestimmten Mitgliedern; Einstellung von zusätzlichen Mitgliedern; mögliche Massnahmen, um Interessenkonflikte zu mindern;
- Schulung von einzelnen Personen, Schulung des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung als Ganzes, um die individuelle und kollektive Eignung des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung sicherzustellen.

Kommt ein Institut von erheblicher Bedeutung bei der Beurteilung zu dem Ergebnis, dass ein Inhaber einer Schlüsselfunktion nicht geeignet ist, hat das Institut ebenfalls geeignete Massnahmen zu ergreifen.

15. Verfahren

Die Institute beurteilen die Eignung der zu bestellenden Person vor ihrer Bestellung in die vorgesehene Position (*ex ante* Prüfung). Der FMA ist die Bestellung unter Beilage des ausgefüllten Formulars (Punkt 11) samt Beilagen zu melden. Wird eine Person wiedergewählt, ist dies der FMA ebenso zu melden. Mit der Meldung einer Wiederwahl ist gleichzeitig eine eidesstattliche Erklärung der betroffenen Person einzureichen, mit welcher bestätigt wird, dass seit der letzten Beurteilung keine für die Gewähr relevanten Änderungen eingetreten sind. Sollten relevante Änderungen eingetreten sein, ist dies entsprechend mitzuteilen und gegebenenfalls sind die notwendigen Unterlagen einzureichen. Die Meldung der Bestellung sowie der Wiederwahl haben unverzüglich zu erfolgen, jedenfalls aber innerhalb von fünf Arbeitstagen ab Beschlussfassung sowie jedenfalls vor Stellenantritt und vor einer öffentlichen Bekanntmachung.

Die FMA schliesst ihre Beurteilung der Eignung so schnell wie möglich ab, längstens aber innerhalb von drei Monaten ab Einreichung aller erforderlichen Informationen und Unterlagen, und teilt ihre Entscheidung dem Institut mit.

Werden keine ausreichenden Informationen und Unterlagen zur Beurteilung der Person eingereicht oder innerhalb einer von der FMA gesetzten Frist nachgereicht, so wird die FMA der Bestellung der betreffenden Person widersprechen. Ebenso wird die FMA Widerspruch gegen die Bestellung einlegen, wenn sie nach ausführlicher Prüfung der Unterlagen den Eindruck erhält, dass die betreffende Person für die vorgeschlagene Position nicht geeignet ist.

16. Datenschutz

Die FMA verarbeitet personenbezogene Daten ausschliesslich nach den allgemeinen Datenverarbeitungsgrundsätzen der Datenschutz-Grundverordnung (Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG) sowie nach dem geltenden Datenschutzrecht.

Sämtliche Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten, einschliesslich der Angaben zum Verarbeitungszweck, zum Datenverantwortlichen sowie zu den Betroffenenrechten sind in der FMA-Information zum Datenschutz enthalten: <https://www.fma-li.li/de/fma/datenschutz/fma-information-zum-datenschutz.html>

17. Inkrafttreten

Diese Mitteilung tritt am 1. Juni 2022 in Kraft.

Anhänge

- Anhang 1 - Beurteilungskriterien für Kollektivorgane (entspricht Anhang 1 zur EBA/GL/2021/06)
- Anhang 2 - Kenntnisse und Fähigkeiten (entspricht Anhang 2 zur EBA/GL/2021/06)
- Anhang 3 - Dokumentationsanforderungen für die betreffende Funktion (entspricht im Wesentlichen Anhang 3 zur EBA/GL/2021/06)
- Anhang 4 - Formular gemäss Punkt 11

Anhang 1 – Beurteilungskriterien für Kollektivorgane (entspricht Anhang 1 zur EBA/GL/2021/06)

Die folgenden Informationen und/oder Begleitunterlagen müssen der FMA für jede angeforderte Eignungsbewertung über ein Kollektivorgan übermittelt werden.



**Beurteilungskriterien
für Kollektivorgane**

Anhang 2 – Kenntnisse und Fähigkeiten (entspricht Anhang 2 zur EBA/GL/2021/06)

Um die Fähigkeiten der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung ordnungsgemäss zu bewerten, haben Institute die Verwendung der nachstehenden demonstrativen Liste von relevanten Fähigkeiten unter Berücksichtigung der Rolle und Aufgaben der vom Mitglied des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung bekleideten Position in Erwägung zu ziehen:

- 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 wesentliche 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.

Anhang 3 – Dokumentationsanforderungen für die betreffende Funktion (entspricht im Wesentlichen Anhang 3 zur EBA/GL/2021/06)

Die folgenden Informationen und/oder Begleitunterlagen müssen der FMA für jede angeforderte Eignungsbewertung übermittelt werden.

1. Persönliche Angaben und Angaben über das Institut und die betreffende Funktion

- 1.1 Zu den persönlichen individuellen Angaben zählen vollständiger Name, falls abweichend Geburtsname, Geschlecht, Geburtsort und -datum, Anschrift und Kontaktangaben, Staatsangehörigkeit sowie persönliche Identifikationsnummer oder eine Kopie des Personalausweises oder eines gleichwertigen Dokuments.
- 1.2 Einzelheiten zu der Position, für die die Bewertung erfolgen soll, sowie dazu, ob die betreffende Position im Leitungsorgan geschäftsführend oder nicht geschäftsführend ist oder ob die Position für einen Inhaber von Schlüsselfunktionen bestimmt ist. Dies sollte auch folgende Elemente umfassen:
 - a. Ernennungsschreiben, Vertrag, Stellenangebot oder gegebenenfalls entsprechende Entwürfe;
 - b. zugehörige Protokolle von Vorstandstreffen oder Bericht/Dokument über die Eignungsbewertung;
 - c. das geplante Anfangsdatum und die geplante Dauer des Mandats;
 - d. Beschreibung der wesentlichen Pflichten und Verantwortlichkeiten der Person;
 - e. wenn die Person jemanden ersetzt, der Name dieser Person.
- 1.3 Eine Liste von Referenzpersonen mit Kontaktinformationen, vorzugsweise für Arbeitgeber auf dem Banken- oder Finanzsektor, einschliesslich vollständiger Name, Institut, Position, Telefonnummer, E-Mail-Adresse, Art der beruflichen Beziehung und Angaben dazu, ob zu dieser Person eine nicht-berufliche Beziehung besteht oder bestanden hat.

2. Eignungsbewertung durch Institut

- 2.1 Die folgenden Einzelheiten sollten angegeben werden:
 - a. Einzelheiten zum Ergebnis von Bewertungen der Eignung der Person, die durch das Institut durchgeführt wurden, z.B. relevante Vorstandsprotokolle oder Bericht/Dokument über die Eignungsbewertung;
 - b. ob das Institut im Sinne der Leitlinien von erheblicher Bedeutung ist oder nicht; und
 - c. der Ansprechpartner im Institut.

3. Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung

- 3.1 Unterzeichneter und datierter Lebenslauf mit Angaben gem. 1.1 und 1.3 dieses Anhanges sowie Angaben zur Ausbildung und Berufserfahrung (einschliesslich Berufserfahrung, akademischer Qualifikationen und sonstiger relevanter Ausbildung einschliesslich Sprachkenntnisse), einschliesslich des Namens und der Art aller Organisationen, für die die Person tätig war, und der Art und Dauer der erfüllten Funktionen, insbesondere Hervorhebung von Tätigkeiten im Rahmen der gesuchten Position (Erfahrung im Bank- und Finanzwesen und/oder der Geschäftsleitung);
- 3.2 Die zur Verfügung zu stellenden Informationen sollten eine Erklärung des Instituts darüber beinhalten, ob festgestellt wurde, dass die Person über die in diesen Leitlinien aufgezählte erforderliche Erfahrung verfügt oder nicht und falls nicht, Angaben zum vorgegebenen Schulungsplan, einschliesslich des Inhalts, des Anbieters und des Datums, bis zu dem der Schulungsplan absolviert sein wird.

4. Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit, Integrität

- 4.1 Strafregistereinträge sowie relevante Informationen über strafrechtliche Ermittlungen und Strafverfahren, relevante Zivil- oder Verwaltungsstreitigkeiten, Disziplinar massnahmen (einschliesslich Disqualifizierung als Unternehmensleiter oder Konkurs, Insolvenz oder ähnliche Verfahren), nachzuweisen

insbesondere durch eine amtliche Bescheinigung oder eine zuverlässige Informationsquelle darüber, dass keine strafrechtlichen Verurteilungen, Ermittlungen oder Strafverfahren vorliegen (etwa durch Ermittlungen von Dritten oder Zeugnisse von Anwälten oder Notaren mit Sitz in der EU).

4.2 Erklärung dazu, ob Strafverfahren anhängig sind oder ob die Person oder eine von ihr geleitete Organisation als Schuldner in ein Insolvenzverfahren oder ähnliche Verfahren verwickelt war.

4.3 Informationen betreffend folgende Aspekte:

- a. Ermittlungen, Vollstreckungsverfahren oder Sanktionen durch eine Aufsichtsbehörde, in die die Person direkt oder indirekt verwickelt war;
- b. Ablehnung der Eintragung, Erlaubnis, Mitgliedschaft oder Lizenz zur Abwicklung eines Handels, eines Geschäfts oder zur Ausübung eines Berufs; oder Rücknahme, Widerruf oder Kündigung einer Eintragung, Erlaubnis, Mitgliedschaft oder Lizenz; oder Ausschluss durch ein Selbstregulierungsorgan oder staatliches Kontrollorgan oder durch ein Berufsgremium oder einen Berufsverband;
- c. Verlust des Arbeitsplatzes oder einer Vertrauensstellung, eines Treuhandverhältnisses oder einer ähnlichen Situation, oder Aufforderung zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses in einer derartigen Position, ausgenommen Entlassungen;
- d. Angaben dazu, ob bereits eine Bewertung der Zuverlässigkeit der Person als direkter oder indirekter qualifizierter Beteiligter bzw. als dessen Organ, als Mitglied eines Verwaltungsrats oder einer Geschäftsleitung, als Leiter der internen Revision oder als Inhaber einer Schlüsselfunktion von einer anderen zuständigen Behörde durchgeführt wurde, einschliesslich Angaben zur Identität dieser Behörde, des Datums der Bewertung und Nachweisen über das Ergebnis der Bewertung sowie, sofern erforderlich, der Einwilligung der Person zur Erlangung und Verarbeitung derartiger Informationen sowie zu deren Verwendung für die Eignungsbewertung; und
- e. Angaben dazu, ob bereits eine frühere Bewertung der Person von einer anderen, nicht dem Finanzsektor angehörigen Behörde durchgeführt wurde, einschliesslich Angaben zur Identität dieser Behörde sowie Nachweise über das Ergebnis dieser Bewertung.

5. Finanzielle und nicht-finanzielle Interessen

5.1 Sämtliche finanziellen und nicht-finanziellen Interessen, die mögliche Interessenkonflikte hervorrufen könnten, müssen offengelegt werden, u.a.:

- a. Beschreibung von finanziellen (z.B. Darlehen, Beteiligungen) und nicht-finanziellen Interessen oder Beziehungen (z.B. enge Beziehungen, beispielsweise ein Ehepartner, eingetragener Partner, Mitbewohner, Kind, Elternteil oder eine sonstige Beziehung zu Personen, mit denen die Person eine Unterkunft teilt) zwischen der Person und seinen/ihren engen Verwandten (oder Unternehmen, mit denen die Person eng verbunden ist) und dem Institut, seiner Muttergesellschaft oder seinen Tochtergesellschaften oder Personen, die eine qualifizierte Beteiligung an einem solchen Institut halten, einschliesslich von Mitgliedern dieser Institute oder Inhabern von Schlüsselfunktionen;
- b. ob die Person ein Geschäft betreibt oder wirtschaftliche Beziehungen zu den oben aufgeführten Instituten oder Personen hat (oder in den vergangenen zwei Jahren hatte) oder an Gerichtsverfahren mit diesen Instituten oder Personen beteiligt ist;
- c. ob die Person und ihre engen Verwandten konkurrierende Interessen gegenüber dem Institut, seiner Muttergesellschaft oder seinen Tochtergesellschaften haben;
- d. ob die Person im Auftrag eines bedeutenden Anteilseigners vorgeschlagen wird;
- e. finanzielle Verpflichtungen gegenüber dem Institut, seiner Muttergesellschaft oder seinen Tochtergesellschaften (ausser Durchführung von Hypotheken, die auf marktkonforme Weise verhandelt wurden); und
- f. Positionen mit politischem Einfluss (national oder regional), die in den vergangenen zwei Jahren bekleidet wurden.

5.2 Wird ein wesentlicher Interessenkonflikt festgestellt, sollte das Institut eine Erklärung dazu abgeben, wie dieser Konflikt auf zufriedenstellende Weise gemindert oder beseitigt wurde, einschliesslich eines Verweises auf die relevanten Teile des Reglements für den Umgang mit Interessenkonflikten des Instituts oder massgeschneiderte Reglemente zum Konfliktmanagement oder zur Konfliktminderung.

6. Zeitaufwand

- 6.1 Alle relevanten und erforderlichen Einzelheiten sollten zur Verfügung gestellt werden, um nachzuweisen, dass die Person ausreichend Zeit für das Mandat aufwenden kann, einschliesslich:
- a. Informationen über die Zeit, die diese Person mindestens der Wahrnehmung ihrer Funktionen in dem Institut widmen wird (jährliche und monatliche Angaben);
 - b. eine Liste der vorrangig kommerziellen Mandate, die die Person innehat, einschliesslich, ob die bevorzugten Zählvorschriften³ in Artikel 91 Abs. 4 der CRD V gelten;
 - c. soweit die bevorzugten Zählvorschriften gelten, eine Erläuterung von Synergien, die zwischen den Unternehmen bestehen;
 - d. eine Liste der Mandate, die vorrangig nicht-kommerzielle Tätigkeiten verfolgen oder nur für den Zweck der Verwaltung der wirtschaftlichen Interessen der Person eingerichtet werden;
 - e. die Grösse der Unternehmen oder Organisationen, in denen diese Mandate bekleidet werden, z.B. Gesamtwert der Aktiva, ob das Unternehmen börsennotiert ist, und die Anzahl der Mitarbeiter;
 - f. eine Liste von zusätzlichen Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit diesen Mandaten (z.B. der Vorsitzende eines Ausschusses);
 - g. geschätzte Zeit in Tagen pro Jahr, die jedem Mandat gewidmet wird; und
 - h. Anzahl von Besprechungen pro Jahr, die jedem Mandat gewidmet wird.

7. Kollektive Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung

- 7.1 Das Institut sollte eine Liste der Namen der Mitglieder des Leitungsorgans und eine Kurzbeschreibung ihrer jeweiligen Rollen und Funktionen zur Verfügung stellen.
- 7.2 Das Institut sollte eine Erklärung zu seiner Gesamtbewertung der kollektiven Eignung des Leitungsorgans als Ganzes abgeben, einschliesslich einer Erklärung dazu, wie die Person in der Gesamteignung des Leitungsorgans zu positionieren ist (d.h. nach einer Bewertung unter Verwendung der Eignungsmatrix in Anhang I oder sonstigen Methode, die durch das Institut gewählt wird oder die relevante zuständige Behörde verlangt wird). Dies sollte die Feststellung von Lücken oder Schwächen sowie die vorgegebenen Massnahmen, um diese zu beseitigen, beinhalten.

8. Sämtliche anderen relevanten Informationen sollten im Rahmen des Antrags übermittelt werden.

³ An dieser Stelle macht die Person von der Möglichkeit Gebrauch, dass verschiedene Mandate, die zum selben Konzern gehören, oder in Unternehmen, an denen das Institut eine qualifizierte Beteiligung hält, oder in Instituten, die zu denselben institutsbezogenen Sicherungssystemen gehören.

Anhang 4 – Formular gemäss Punkt 11



**Beurteilung der
Gewähr für einwandfreie
Geschäftstätigkeit**