

## Stellungnahme

---

des Verbandes Deutscher Bürgschaftsbanken (VDB) zum Entwurf des Merkblattes zu den Mitgliedern von Verwaltungs- und Aufsichtsorganen gemäß KWG und KAGB sowie des Merkblattes zu den Geschäftsleitern gemäß KWG, ZAG und KAGB

Geschäftszeichen: Konsultation 06/2020 (BA);

BA 51-FR 1903-2019/0001

17.07.2020

Verband Deutscher Bürgschaftsbanken e.V.

Schützenstraße 6a

10117 Berlin

E-Mail: [Roessler@vdb-info.de](mailto:Roessler@vdb-info.de)

## I. Vorbemerkungen

Die Bürgschaftsbanken übernehmen Bürgschaften zur Finanzierung erfolgversprechender Vorhaben kleiner und mittelständischer Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und der Freien Berufe. Die von den Bürgschaftsbanken gewährten Sicherheiten stellen vollwertige Kreditsicherheiten für alle Hausbanken dar und reduzieren die Eigenkapitalunterlegung zugunsten der Kreditinstitute. Die Tätigkeit der Bürgschaftsbanken wird nur ermöglicht durch die teilweise staatliche Rückverbürgung der ausgegebenen Bürgschaften. Im Vordergrund steht die Förderung und Erhaltung des deutschen Mittelstandes. Die Tätigkeit der Bürgschaftsbanken erfolgt nicht gewinnorientiert, zudem sind Ausschüttungen ausgeschlossen. Die 17 deutschen Bürgschaftsbanken sind gem. § 5 Abs. 1 Nr. 17 KStG von der Körperschaftsteuer befreit, beschäftigen jeweils zwischen 8 und rund 100 Mitarbeiter, haben in 2019 insgesamt 5.307 Bürgschafts- und Garantiezusagen erteilt und verwalten zum Jahresende 2019 38.992 Bürgschaften bzw. 3.080 Garantien mit einem Volumen von EUR 4.990 Mio. bzw. EUR 573 Mio.

## II. Stellungnahme zu den Entwürfen

Wir bedanken uns für die Gelegenheit, im Rahmen des Konsultationsverfahrens zur Überarbeitung des Merkblattes zu den Mitgliedern von Verwaltungs- und Aufsichtsorganen gemäß KWG und KAGB sowie des Merkblattes zu den Geschäftsleitern gemäß KWG, ZAG und KAGB Stellung nehmen zu können. Grundsätzlich begrüßen wir die weitgehende Übernahme der EBA- und ESMA-Leitlinien zur Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüsselfunktionen bzw. zur internen Governance in die Verwaltungspraxis der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Gleichwohl nehmen wir nachfolgend zu ausgewählten Punkten der Entwürfe Stellung, die u.E. den **Proportionalitätsgrundsatz** mit Blick auf das besondere Geschäftsmodell der deutschen Bürgschaftsbanken und vieler anderer kleineren Institute in der Praxis nicht angemessen berücksichtigen. Vor dem Hintergrund der heterogenen Geschäftsmodelle und Risikosituationen deutscher Institute empfehlen wir eine hinreichende **Differenzierung** zwischen „notwendigen“ Anforderungen für CRR-Institute und „empfohlenen“ Anforderungen („Best Practice“) für „Andere Institute“. Zudem regen wir an, eine **Übergangsregelung** aufzunehmen, um den Instituten einen ausreichenden Zeitrahmen für die Implementierung der umfangreichen Neuerungen zu gewähren.

## **a.) Merkblatt zu den Mitgliedern von Verwaltungs- und Aufsichtsorganen gemäß KWG und KAGB**

### **Abschnitt I. 2. Anzeigepflichtiger Personenkreis**

[Tz. 26] Auch die Verlängerung eines bestehenden Mandats durch Wiederwahl ist anzeigepflichtig. Dies gilt auch für die unmittelbar durch die EZB beaufsichtigten SI (s. insoweit auch Art. 93 Abs. 1 SSM-Rahmen-VO).

Vor dem Hintergrund des von der Wirtschaft regelmäßig sehr breit angelegten Gesellschafterkreises und damit verbundener personell umfangreicher Aufsichtsorgane halten wir eine separate **Anzeigepflicht bei Wiederwahl** in der Praxis der deutschen Bürgschaftsbanken für nicht umsetzbar. Im Einzelfall wären über 30 detaillierte Anzeigen mit umfangreichen Anlagen (z.B. Lebenslauf, Führungszeugnis, Registerauszüge etc.) an die Aufsicht abzugeben, was bei der Aufsicht und im Institut regelmäßig nur mit einem überproportionalen Verwaltungsaufwand zu bewältigen wäre. Daher bitten wir um Streichung der Anzeigepflicht bei Wiederwahl oder zumindest Reduzierung auf wenige (persönliche) „Meldedaten“ für kleine oder nicht bedeutsame Institute.

### **Abschnitt I. 3.b. Anzeigepflicht bei Bestellung und Unterlagen im Einzelnen**

[Tz. 80] Bei den Angaben zur zeitlichen Verfügbarkeit (KWG) von Mitgliedern eines Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans ist der zeitliche Aufwand aller Tätigkeiten und Mandate, die das Mitglied wahrnimmt (einschließlich des angezeigten Mandates), zu schätzen und gegenüber der BaFin bezogen auf das jeweilige einzelne Mandat oder die jeweilige Tätigkeit in Stunden pro Jahr anzugeben. Bei Mandaten in Verwaltungs- oder Aufsichtsorganen ist zudem die Zahl der Sitzungen pro Jahr anzugeben.

In der Praxis der deutschen Bürgschaftsbanken halten wir die Anforderungen für grundsätzlich umsetzbar, sehen allerdings Grenzen bei Verbandsvertretern mit mehreren Ämtern, die nach dem Entwurf für alle Mandate und Aufgaben entsprechende Jahreszeitaufwände separat zu schätzen haben. Zwar werden pauschale Schätzungen von Vorbereitungszeiten und Sitzungstagen regelmäßig möglich sein, die Anforderungen lassen jedoch unberücksichtigt, dass eine qualifizierte Sitzungsvorbereitung üblicherweise durch Assistenten erfolgt. Insoweit besteht ein Ermessensspielraum, ob der Gesamtaufwand oder lediglich ein (subjektiver) Bruchteil des tatsächlichen Aufwands in die Schätzungen einfließt, was letztlich Validität und Vergleichbarkeit der angezeigten Aufwendungen stark beeinträchtigen kann.

Vor dem Hintergrund der intendierten Gesamtbeurteilung einer „**ausreichenden zeitlichen Verfügbarkeit**“ haben wir darüber hinaus Zweifel an der gesetzlichen Grundlage für die Ablehnung eines Mitglieds im Ermessen der Aufsicht für ein

angezeigtes Mandat, insbesondere wenn es die Beurteilung des Zeitbedarfs für Tätigkeiten außerhalb des Mandats betrifft. Da u.E. die für das jeweilige Mandat verfügbare bzw. investierte Zeit ausschlaggebend für eine effiziente Gremienarbeit ist, empfehlen wir, die Anforderung dahingehend zu ändern, dass nur die Zeiten für das angezeigte Mandat anzugeben sind, verbunden mit einer (ggf. jährlich zu erneuernden) Versicherung des Mitglieds, dass dies auch tatsächlich geleistet werden kann.

#### **Abschnitt I. 4. Anzeigepflicht bei Ausscheiden**

[Tz. 86] In der Anzeige sind nach § 5e AnzV die Gründe des Ausscheidens anzugeben.

Wir halten die Anforderung in der Praxis der Bürgschaftsbanken für grundsätzlich umsetzbar, soweit keine inhaltliche Beurteilung seitens der Gesellschafterversammlung erfolgen muss.

#### **Abschnitt II. 1.b. Anforderungen an die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans in seiner Gesamtheit**

[Tz. 117] Die BaFin erwartet, dass das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan in seiner Gesamtheit über ausreichende Fähigkeiten verfügt, die es erlauben, die Geschäftsleitung zu überwachen, einschließlich ausgewählter, im Entwurf genannter „Aspekte“.

Von den im Entwurf genannten „Aspekten“ sind nach unseren Erfahrungen bestimmte Profile (z.B. sektorale/finanzielle Kompetenzen, einschließlich Finanz- und Kapitalmärkte; Risikomanagement, Compliance und interne Revision; Informationstechnik/-sicherheit; rechtliches und regulatorisches Umfeld) - zumindest gesamthaft - bereits in den bestehenden Aufsichtsräten vertreten, da regelmäßig entsprechende Bankenvertreter und Vertreter der Versicherungswirtschaft in leitender Funktion und mit einschlägiger Erfahrung eingebunden werden.

Im Hinblick auf die zunehmend komplexeren Anforderungen an die Informationstechnik/-sicherheit sowie in den Bereichen Solvenz, Modelle und Risikomanagement bzw. Compliance muss sich in der täglichen Verwaltungspraxis zeigen, welche Erwartungshaltung der Aufsicht gegenüber kleinen, spezialisierten Instituten, wie beispielsweise den deutschen Bürgschaftsbanken, besteht.

Bei Beurteilungen der Eignung von diesbezüglichen Verwaltungs- oder Aufsichtsorganen in der Gesamtheit ist u.E. Augenmaß im Sinne einer „**doppelten Proportionalität**“ notwendig. Wir regen an, einen solchen explizit analog AT 2.1 Tz. 2 MaRisk aufzunehmen. So gestaltet sich beispielsweise für kleinere Institute

regelmäßig eine Rekrutierung von Aufsichtsorganen mit vertieften Kenntnissen in Informationstechnik/-sicherheit schwierig.

### **Abschnitt II. 3.a. Zuverlässigkeit - Interessenkonflikte**

[Tz. 134] Im Rahmen der Eignungsprüfung der Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans durch die Institute sollten diese gemäß ihren Richtlinien für den Umgang mit Interessenkonflikten prüfen, ob tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte bestehen und wie wesentlich diese sind.

Wir halten den aus der Anforderung resultierenden zusätzlichen Verwaltungsaufwand bei der Eignungsprüfung für grundsätzlich umsetzbar, sehen jedoch in der Aufstellung einer separaten „**Richtlinie für den Umgang mit Interessenkonflikten**“ nur einen begrenzten Nutzen in der Praxis der deutschen Bürgschaftsbanken mit ihren überschaubaren Strukturen und beschränkten Geschäftsaktivitäten. Zudem steht jede risikorelevante Entscheidung zu einer Bürgschaft oder Garantie nicht nur unter der grundsätzlichen Überwachung durch das Aufsichtsorgan, sondern ist mit Zustimmungspflichten der Bürgschafts- und Garantieausschüsse und der staatlichen Rückbürgen/-garanten verbunden. Ein begründeter Verzicht auf die Erstellung von Richtlinien für den Umgang mit Interessenkonflikten sollte daher ermöglicht werden.

### **Abschnitt II. 3.b. Zuverlässigkeit - Unvoreingenommenheit**

[Tz. 135] Eine fehlende Unvoreingenommenheit kann sich nach dem Entwurf darin ausdrücken, dass sich ein Mitglied des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nicht aktiv für seine Aufgaben einsetzt und nicht in der Lage ist, bei der Erfüllung seiner Funktion und Verantwortlichkeiten eigene, vernünftige, objektive und unabhängige Entscheidungen und Urteile zu fällen.

[Tz. 136] Zudem handelt ein Mitglied des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach dem Entwurf nicht unvoreingenommen, wenn beispielsweise seine Fähigkeit, seine Aufgaben unabhängig und objektiv zu erfüllen, durch Interessenkonflikte behindert wird.

Wir gehen davon aus, dass Fragen der Unvoreingenommenheit (inkl. aufgeführter „Umstände“ und „Verhaltensmuster“) zukünftig in die Eignungsprüfung eingehen werden. Unklar bleibt allerdings, wer die **Verantwortung für eine etwaige Umsetzung** trägt. Die Geschäftsleiter sind aufgrund des Zielkonflikts als überwachtes und kontrolliertes Organ nicht geeignet, die Aufsichtsräte durch die Gesellschafterversammlung gewählt, so dass sich auch für das Aufsichtsorgan kein Handlungsraum ergibt.

## **Abschnitt II. 5. Zuverlässigkeit - zeitliche Verfügbarkeit (KWG)**

[Tz. 142] Auch im Rahmen der Mandatsbeschränkungen privilegierte oder nicht zu berücksichtigende Mandate sind nach dem Entwurf in die Bewertung der ausreichenden zeitlichen Verfügbarkeit mit einzubeziehen.

Die geäußerte Anforderung halten wir aus Sicht der Aufsicht für grundsätzlich nachvollziehbar, gleichwohl wäre u.E. der **persönlichen Versicherung** des jeweiligen Mitglieds eines Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans, dass ihm ausreichende zeitliche Ressourcen (einschließlich hinzugezogener Unterstützungsleistungen für das persönliche Mandat) zur Verfügung stehen, eine größere Relevanz beizumessen.

## **Abschnitt III. 2.a. Pflichten von Verwaltungs- oder Aufsichtsorganen, Ausschüsse (KWG) - Bildung von Ausschüssen**

[Tz. 213 i.V.m Tz. 216] Das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan eines „Anderen Instituts“ kann je nach der Größe, der internen Organisation und der Art, des Umfangs, der Komplexität und des Risikogehalts der Geschäfte des Unternehmens aus seiner Mitte einen Risikoausschuss, einen Prüfungsausschuss, einen Nominierungsausschuss und einen Vergütungskontrollausschuss einrichten.

Derzeit sind bei den deutschen Bürgschaftsbanken - im Gegensatz zu CRR-Instituten - i.d.R. **keine entsprechenden Ausschüsse eingerichtet**. Aufgrund der überschaubaren Strukturen und der niedrigen Komplexität des speziellen Geschäftsmodells halten wir die Bildung entsprechender, auch kombinierter Ausschüsse bei Bürgschaftsbanken bzw. „Anderen Instituten“ (LSI) regelmäßig für verzichtbar oder zumindest einer wahlweisen Einzelfallentscheidung des jeweiligen Organs vorbehalten. Für diesen sind nur in seiner Gesamtheit die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen für seine Aufgabenwahrnehmung abzubilden.

## **Abschnitt III. 3.a. Pflichten von Verwaltungs- oder Aufsichtsorganen, Ausschüsse (KWG) - Nominierungsausschuss**

[Tz. 230] Nach dem Entwurf sollte eine geeignete Nachfolgeplanung für die Geschäftsleitung bzw. das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan sichergestellt werden, die allen gesetzlichen Anforderungen bzgl. Zusammensetzung, Ernennung oder Nachfolge der Geschäftsleitung bzw. des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans entspricht.

Derzeit ist bei den deutschen Bürgschaftsbanken eine entsprechende **Nachfolgeplanung i.d.R. nicht institutionalisiert**. Aufgrund der überschaubaren Strukturen und der niedrigen Komplexität des speziellen Geschäftsmodells halten

wir eine „institutionalisierte Nachfolgeplanung“ bei Bürgschaftsbanken bzw. anderen Instituten regelmäßig für nicht erforderlich oder der wahlweisen Einzelfallentscheidung des jeweiligen Organs vorbehalten.

### **Abschnitt III. 3.b. Pflichten von Verwaltungs- oder Aufsichtsorganen, Ausschüsse (KWG) - Diversität in der Geschäftsleitung und im Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan**

[Tz. 232] Der Nominierungsausschuss unterstützt das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan bei der Erarbeitung einer Zielsetzung und Strategie zur Förderung der Diversität in der Geschäftsleitung bzw. im Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan. Dies umfasst gemäß § 25d Abs. 11 S. 2 Nr. 2 KWG auch die Erarbeitung einer Zielsetzung zur Förderung der Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts im Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan sowie einer Strategie zu deren Erreichung.

[Tz. 234] In den Diversitätsrichtlinien „Anderer Institute“, insbesondere solcher mit einer Geschäftsleitung und einem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan, die zusammen weniger als fünf Mitglieder haben, kann das Ziel [für die Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts] qualitativ formuliert werden.

Nach § 25d Abs. 11 S. 2 Nr. 2 KWG soll ein für „Andere Institute“ freiwillig einzurichtender Nominierungsausschuss das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan lediglich unterstützen bei der „Erarbeitung einer Zielsetzung zur Förderung der Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts im Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan sowie einer Strategie zu deren Erreichung“. **Wir halten die zusätzliche Anforderung des Entwurfs zur Entwicklung einer allgemeinen „Strategie zur Förderung der Diversität“ für nicht mit dem zitierten Wortlaut des Gesetzes** vertretbar. Insoweit empfehlen wir eine enge Orientierung am Gesetzeswortlaut und die deutliche Kennzeichnung als Wahlrecht („Best Practice“).

Hinsichtlich der Zielfestlegungen für die Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts weisen wir darauf hin, dass die Bürgschaftsbanken regelmäßig zu den „Anderen Instituten“ zählen, für die - im Gegensatz zu CRR-Instituten - **gesetzlich keine „Diversitätsrichtlinie“** gefordert ist. Insoweit geht der Entwurf über die derzeitigen gesetzlichen Anforderungen hinaus. Wir empfehlen daher, im Entwurf ein explizites Wahlrecht für „Andere Institute“ zur Festlegung einer „Diversitätsrichtlinie“ aufzunehmen.



### **Abschnitt III. 3.d. Pflichten von Verwaltungs- oder Aufsichtsorganen, Ausschüsse (KWG) - Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der Geschäftsleitung und des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans (individuell und in der Gesamtheit)**

[Tz. 237] Die Institute haben gemäß § 25a Abs. 1 KWG i.V.m. § 25c Abs. 1 KWG und § 25d Abs. 1 und 2 KWG sicherzustellen, dass die Geschäftsleiter und die Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans jederzeit individuell und in der Gesamtheit geeignet sind (s. dazu EBA/GL/2017/12 Titel II Abschnitt 2, Titel III Abschnitt 7 und Titel VII Abschnitte 17,19,20). Dazu führen sie Eignungsbewertungen von einzelnen Mitgliedern, Bewertungen der Eignung in der Gesamtheit, sowie laufende Überwachungen und Neubewertungen der individuellen und Eignung und der Eignung in der Gesamtheit der Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans durch.

[Tz. 240] Soweit kein Nominierungsausschuss eingerichtet ist, sollten die Bewertungen nach § 25d Abs. 11 Nr. 3 und 4 KWG ebenfalls mindestens alle zwei Jahre durchgeführt werden.

Bei den Anforderungen handelt es sich i.W. um die Umsetzung von Vorgaben der entsprechenden EBA-Leitlinien, die an die „zuständigen Behörden“ gerichtet sind und „angemessene Aufsichtspraktiken“ zum Ziel haben. Eine separate „Eignungsmatrix“ wurde der Konsultation beigefügt, was wir grundsätzlich als hilfreich bei der Umsetzung beurteilen.

Wir weisen aber darauf hin, dass die diesbezüglichen gesetzlichen Vorgaben nur an CRR-Institute gerichtet sind. Es kann beispielsweise nicht intendiert sein, dass „**Andere Institute**“ bzw. Bürgschaftsbanken lediglich für Zwecke von „Bewertungen nach § 25d Abs. 11 Nr. 3 und 4 KWG“ **Nominierungsausschüsse** einzurichten hätten. Da eine regelmäßige Bewertung gesetzlich für „Andere Institute“ nicht gefordert ist, kann der Entwurf - auch nicht unter Berufung auf die Umsetzung einer „angemessene[n] Aufsichtspraxis“ - zusätzliche Anforderungen aufstellen. Mit Blick auf die Praxis der deutschen Bürgschaftsbanken empfehlen wir eine skalierte Umsetzung des Anforderungskatalogs - in Verantwortung des jeweiligen Instituts - nach dem **Grundsatz der Proportionalität**, soweit geforderte Punkte tatsächlich eine Relevanz haben. Hinsichtlich der Eignungsprüfungen stehen dabei u.E. auch andere geeignete Dokumentationsverfahren mit Einzelaspekten und Indikatoren zur Beurteilung der Eignung zur Verfügung. Der jeweils „geeignete“ Prozess sollte im Rahmen der **Eigenverantwortung der Institute** definiert werden.



### **Abschnitt III. 3.d. Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der Geschäftsleitung und des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans (individuell und in der Gesamtheit) - Richtlinien und Prozesse zur Eignungsbewertung**

[Tz. 241] Institute sollten Richtlinien und Prozesse zur Bewertung der individuellen Eignung und Eignung in der Gesamtheit (Eignungsrichtlinien) anhand der in den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und Merkblättern veröffentlichten Kriterien aufstellen und aufrechterhalten. Diese Richtlinien sollten an den gesamten betrieblichen Governance-Rahmen des Instituts, die Unternehmenskultur und die Risikobereitschaft angepasst werden. Die Eignungsrichtlinien sollten auch die Diversitätsrichtlinien beinhalten oder auf diese verweisen. In den Richtlinien zur Eignungsbewertungen sollten ebenfalls die Abläufe für die Auswahl und Ernennung von Inhabern von Schlüsselfunktionen geregelt sein.

Mit Blick auf die - aus Sicht der Aufsicht - verständlichen Anforderungen weisen wir darauf hin, dass sich für deutsche Bürgschaftsbanken die zusätzlichen Anforderungen des Entwurfs, wie beispielsweise Diversitätsrichtlinien oder die Auswahl und Ernennung von Inhabern von Schlüsselfunktionen, nicht aus den derzeitigen **gesetzlichen Rahmenbedingungen für „Andere Institute“** ableiten lassen. In kleineren Organisationen widersprechen zudem Profilvergaben für die Auswahl von „Schlüsselpersonen“ den gelebten Grundsätzen der Proportionalität (z.B. sind bereits Ernennungen von Prokuristen regelmäßig seitens des Aufsichtsrats zustimmungsbedürftig).

[Tz. 243] Prozess der Verabschiedung und Änderung der Eignungsrichtlinien: Bei der Entwicklung der Richtlinien können Beiträge von internen Ausschüssen und sonstigen internen Funktionen angefordert und berücksichtigt werden. Hier ist besonders an den Nominierungsausschuss und Rechts- und Personalabteilung sowie interne Kontrollfunktionen zu denken. Insbesondere die Compliance-Funktion sollte analysieren, wie sich die Eignungsrichtlinien auf die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, internen Richtlinien und Verfahren durch das Institut auswirkt. Diese Analyse inklusive aller ermittelter Compliance-Risiken und Fragen der Nichteinhaltung sollte der Geschäftsleitung und dem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan zur Verfügung gestellt werden.

Wir weisen darauf hin, dass in **überschaubaren Organisationseinheiten**, wie beispielsweise den deutschen Bürgschaftsbanken, eine Einbeziehung von internen Funktionen und Ausschüssen regelmäßig nicht praktikabel ist, da von den betroffenen Mitarbeitern vergleichbare Führungsaufgaben üblicherweise nicht wahrgenommen werden. Demgegenüber erscheint die Bereitstellung von Informationen (z.B. Compliance-Risiken) durch die Compliance-Funktion an das Aufsichtsorgan auch in kleineren Einheiten umsetzbar.

[Tz. 244] Der Nominierungsausschuss, oder soweit dieser nicht eingerichtet ist, das Verwaltungs- und Aufsichtsorgan sollte die Wirksamkeit der Richtlinien zur

Eignungsbewertung des Instituts überwachen und ihre Auslegung und Umsetzung kontrollieren und gegebenenfalls Empfehlungen zu ihrer Anpassung geben.

Bei den deutschen Bürgschaftsbanken ergeben sich aus dem gesetzlichen Förderauftrag erfahrungsgemäß nur begrenzte strukturelle Veränderungen. Allerdings sind regelmäßig dynamisch zunehmende Vorgaben aus dem regulatorischen Bereich zu verzeichnen. Insoweit erscheint die Anforderung des Entwurfs grundsätzlich auch in der Praxis der deutschen Bürgschaftsbanken umsetzbar. Allerdings sollte **kleineren Instituten die Möglichkeit eingeräumt werden**, die Wirksamkeit der Richtlinien zur Eignungsbewertung „bedarfsorientiert“ zu überwachen bzw. Kontrollen festzulegen. Wir bitten um entsprechende Berücksichtigung im Entwurf.

[Tz. 245] Inhalt der Eignungsrichtlinien: Die Eignungsrichtlinien sollten Grundsätze zur Auswahl, Überwachung und Nachfolgeplanung für die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans sowie für die Wiederbestellung von bestehenden Mitgliedern beinhalten und bestimmte im Entwurf genannte Mindestinhalte darlegen.

Mit Blick auf die regelmäßig umfangreich besetzten Aufsichtsgremien, bei denen - aus Gesamtsicht - Einzelnachfolgen von Verbands-/Gesellschaftervertretern häufig stattfinden und nur ein geringer Einfluss auf die Gesamteignung ausgeübt wird, beurteilen wir den im Entwurf vorgesehen **Prozess für die Praxis** der deutschen Bürgschaftsbanken als **sehr aufwändig**. Wir bitten um die Aufnahme eines Hinweises in den Entwurf, dass die Ausgestaltung der Eignungsrichtlinien und Grundsätze, soweit jeweils von Relevanz für das Institut, nach den Grundsätzen der doppelten Proportionalität erfolgen sollte.

### **Abschnitt III. 3.d. Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der Geschäftsleitung und des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans (individuell und in der Gesamtheit) - Besondere Situationen, die Eignungsbewertungen erforderlich machen**

[Tz. 246] Eine Neubewertung der individuellen Eignung soll insbesondere durchgeführt werden, wenn Bedenken hinsichtlich der individuellen Eignung oder der Eignung in der Gesamtheit der Geschäftsführer oder der Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans bestehen.

Infolge der besonderen Situation bei den deutschen Bürgschaftsbanken, beispielsweise mit umfangreichen Aufsichtsgremien und ohne separate Ausschüsse, sollte u.E. ein vorrangiges Abstellen auf eine „**Eignung in der Gesamtheit**“ **möglich** sein. Regelmäßig werden die Gesellschaftervertreter eher einen „Transmissionsriemen“ für das Fördergeschäft darstellen, sodass in Einzelfällen die originären Kontrollaufgaben in den Hintergrund treten. Dies wird auch dadurch befördert, dass in Einzelfällen Personen aus bankfernen

Gesellschafterkreisen (z.B. Gartenbau) in das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan entsandt werden. Da bei der Bestellung derartiger Mitglieder in der Praxis der Bürgschaftsbanken regelmäßig auf die Eignung der Gesamtheit des Aufsichtsgremiums abgestellt wird, interpretieren wir den Hinweis im Entwurf, dass die Bewertung der Eignung insbesondere (lediglich) zu erfolgen hat, „wenn wesentliche Änderungen der Zusammensetzung der Geschäftsleitung und des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans auftreten“, als „Öffnungsklausel“ für ein mögliches Absehen von einer Neubewertung der Eignung individueller Mitglieder.

### **Abschnitt III. 3.d. Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der Geschäftsleitung und des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans (individuell und in der Gesamtheit) - zur individuellen Eignung**

[Tz. 249] Als Teil der Eignungsbewertung des einzelnen Mitgliedes sollten Institute relevante Informationen sammeln, Nachweise zu den Informationen verlangen und die Richtigkeit der Informationen prüfen, soweit dies möglich ist. Der Nominierungsausschuss, oder der Verwaltungs- und Aufsichtsrat als Ganzes, soweit ein Nominierungsausschuss nicht eingerichtet ist, sollten die Bewertungsergebnisse auswerten und ggf. Korrekturmaßnahmen anstoßen bzw. ergreifen, um die individuelle Eignung sicherzustellen. Sofern ein Sachverhalt Bedenken bzgl. der Eignung eines Mitgliedes der Geschäftsleitung oder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans aufwirft, sollte bewertet werden, wie diese Bedenken sich auf die Eignung dieses Mitgliedes auswirken durchgeführt werden.

Wir halten die Bewertung einzelner Mitglieder im Aufsichtsratsorgan als Einzelprozess für mit der Praxis der deutschen Bürgschaftsbanken nicht vereinbar, sodass sich **faktisch eine Verpflichtung zur Einrichtung eines separaten Nominierungsausschusses** (bei „Anderen Instituten“) ergeben wird. Darüber hinaus erscheint uns die Formulierung von „Prüfungspflichten“ als sehr weit weitgehend. Angemessener wäre beispielsweise eine „Würdigung - unter Heranziehung verfügbarer Informationen“. Die Forderung einer Recherchepflicht gegenüber dem Aufsichtsorgan im Hinblick auf die der Aufsicht vorzulegenden Informationen ist u.E. obsolet.

### **Abschnitt III. 3.d. Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der Geschäftsleitung und des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans (individuell und in der Gesamtheit) - zur laufenden Überwachung und Neubewertung**

[Tz. 254] Die laufende Überwachung der individuellen Eignung oder der Eignung in der Gesamtheit der Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans sollte sich darauf konzentrieren, ob das einzelne Mitglied oder die Mitglieder insgesamt geeignet bleiben. Dabei sind die individuelle oder Leistung in

der Gesamtheit bzw. die relevanten Situationen oder Ereignisse zu berücksichtigen, die eine Neubewertung erfordern bzw. deren Auswirkung auf die Geeignetheit.

Die im Entwurf vorgesehenen laufenden **Überwachungsaufgaben** erscheinen u.E. sehr weitgehend, insbesondere im Zusammenhang mit der Anforderung regelmäßiger, dokumentierter Eignungsprüfungen in zwei Jahreszyklen für „Andere Institute“. Wir weisen zudem darauf hin, dass die laufende Überwachung (lediglich) auf die regelmäßigen Eignungsprüfungen gerichtet sein kann und im Übrigen nur anlassbezogen zu dokumentieren ist.

[Tz. 255] Bei der Neubewertung der individuellen als auch der Leistung in der Gesamtheit der Mitglieder der Geschäftsleitung auf der einen Seite und des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans auf der anderen Seite sollte der Nominierungsausschuss insbesondere Folgendes berücksichtigen:

- ...
- festgelegte Leistungsziele für das Institut und die Geschäftsleitung bzw. das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan,
- der Umfang, in dem die Zusammensetzung des Leitungsorgans die in der Diversitätsrichtlinie des Instituts festgelegten Ziele erfüllt und
- Ereignisse, die eine wesentliche Auswirkung auf die individuelle Eignung oder Eignung in der Gesamtheit der Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans haben können, einschließlich von Änderung des Geschäftsmodells, der Geschäftsstrategien und der Organisation des Instituts.

Wir weisen darauf hin, dass in der derzeitigen Praxis der deutschen Bürgschaftsbanken für Aufsichtsräte regelmäßig keine Leistungsziele vorgesehen sind. Darüber hinaus sind für „Andere Institute“ wie Bürgschaftsbanken gesetzlich keine Diversitätsvorgaben definiert. Diese wären lediglich zu beachten, soweit gesetzlich gefordert bzw. auf freiwilliger Basis eingeführt.

Die Ableitung von theoretischen Ereignissen und Szenarien mit wesentlichen Auswirkungen auf die individuelle Eignung der Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans erscheint zudem sehr hypothetisch. In der Praxis werden Änderungen im Geschäftsmodell, in den Geschäftsstrategien oder der Organisation bei Bürgschaftsbanken weitgehend als „Weiterentwicklungen“ und insoweit grundsätzlich als „Chance“ beurteilt. Die praktische Relevanz für die laufende Überwachung und Neubewertung der Mitglieder erscheint daher gering und steht den bestehenden Amtsperioden entgegen. Demgegenüber sind tatsächliche Handlungsoptionen in der Praxis stark eingeschränkt bzw. teilweise nicht gegeben. Daher bitten wir um die Streichung des letzten Spiegelstriches, da die formulierte Anforderung keine praktischen Impulse für eine laufende Überwachung und Neubewertung bietet.

### **Abschnitt III. 3.e. Überprüfung der Grundsätze der Geschäftsleitung für die Auswahl und Bestellung der Personen der oberen Leitungsebene**

[Tz. 260] Gemäß § 25d Abs. 11 S. 2 Nr. 5 KWG unterstützt der Nominierungsausschuss das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan bei der Überprüfung der Grundsätze der Geschäftsleitung für die Auswahl und Bestellung der Personen der oberen Leitungsebenen und bei diesbezüglichen Empfehlungen an die Geschäftsleitung. Zu den Personen der oberen Leitungsebenen gehören nach Auffassung der Bundesanstalt die Inhaber von Schlüsselfunktionen.

Wir weisen darauf hin, dass die diesbezüglichen gesetzlichen Vorgaben nur an CRR-Institute gerichtet sind, sodass die zitierte Norm für deutsche Bürgschaftsbanken regelmäßig keine Relevanz entfaltet. Auch der Entwurf kann insoweit keine über das Gesetz hinausreichenden Anforderungen aufstellen. Die oberen Leitungsebenen und Schlüsselfunktionen haben bei kleinen Instituten mit überschaubaren Organisationen, wie beispielsweise den Bürgschaftsbanken, regelmäßig eine andere Bedeutung und Relevanz für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Aufbau- und Ablauforganisation als bei bedeutsamen CRR-Instituten, weil die Geschäftsleitung in besonderem Maße in die Vielzahl der Prozesse und der Weiterentwicklung eingebunden ist.

[Tz. 261] Die Abläufe für die Auswahl und Ernennung von Inhabern von Schlüsselfunktionen sollten in den Eignungsrichtlinien geregelt werden. Dabei können die Eignungsrichtlinien die Positionen enthalten, dessen Inhaber, auf der Grundlage des risikobasierten Ansatzes, als sonstige Inhaber von Schlüsselfunktionen zu betrachten sind.

In der Praxis der deutschen Bürgschaftsbanken wären „Schlüsselfunktionen“ zunächst zu definieren. Regelmäßig dazu würden wohl die zum „Prokuristen“ ernannten Mitarbeiter zählen. Darüber hinaus wäre im Einzelfall zu bestimmen, inwieweit auch Mitarbeiter des Risikomanagements oder der Compliance-Abteilung sowie weitere Leitungsfunktionen im Kreditbereich als „Schlüsselfunktionen“ anzusehen sind. Vor diesem Hintergrund bitten wir hinsichtlich der Auswahl und Ernennung von Inhabern von Schlüsselfunktionen um die Aufnahme eines entsprechenden Hinweises auf die **Berücksichtigung von Proportionalität** und **Verhältnismäßigkeit** im jeweiligen Institut.

## **b.) Merkblatt zu den Geschäftsleitern gemäß KWG, ZAG und KAGB**

### **Abschnitt I. 3.b. Anzeigepflicht bei Absicht der Bestellung - Angaben zur zeitlichen Verfügbarkeit (KWG)**

[Tz. 73] Der zeitliche Aufwand aller Tätigkeiten und Mandate, die der Geschäftsleiter wahrnimmt, einschließlich der angezeigten Tätigkeit, ist zu schätzen und gegenüber der Bundesanstalt bezogen auf das jeweilige einzelne Mandat oder die jeweilige Tätigkeit in Stunden pro Jahr anzugeben. Bei Mandaten in Verwaltungs- oder Aufsichtsorganen ist zudem die Zahl der Sitzungen pro Jahr anzugeben.

Nach unseren Erfahrungen sind die Anforderungen grundsätzlich umsetzbar. In der Praxis der deutschen Bürgschaftsbanken ist bei Geschäftsführern regelmäßig keine einschränkende Ämterhäufung zu beobachten. Wir unterstellen, dass der BaFin die gelebte Geschäftsführungspraxis in den deutschen Bürgschaftsbanken bekannt ist. Als häufigster Fall dürfte eine gleichzeitige Geschäftsführertätigkeit bei einer Mittelständischen Beteiligungsgesellschaft (MBG) auftreten. Im Rahmen der Umsetzung wäre der jährliche Zeitbedarf für MBG- sowie ggf. weitere Mandate und Aufgaben zu schätzen. Hinsichtlich der Schwierigkeiten bei der praktischen Umsetzung verweisen wir auf unsere Ausführungen zu Abschnitt I. 3.b. des Merkblattes zu den Mitgliedern von Verwaltungs- und Aufsichtsorganen [Tz. 80].

### **Abschnitt II. 2.a. Anforderungen an die Geschäftsleiter: Zuverlässigkeit - Interessenkonflikte**

[Tz. 116] Im Rahmen der Eignungsprüfung der Geschäftsleiter durch die Institute sollten diese gemäß ihren Richtlinien für den Umgang mit Interessenkonflikten prüfen, ob tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte bestehen und wie wesentlich diese sind.

Die im Entwurf vorgesehene Prüfung und Dokumentation zu tatsächlichen oder möglichen Interessenkonflikten (inkl. Beurteilung der Wesentlichkeit) wird zu einer neuen Aufgabe des Aufsichtsrates bzw. etwaiger Nominierungsausschüsse im Rahmen des Nominierungsprozesses oder bei Vertragsverlängerungen der Geschäftsleiter, was insgesamt einen zusätzlichen Verwaltungsaufwand bedingt. Mit Blick auf die Nicht-Existenz entsprechender gesetzlicher Anforderungen für „Andere Institute“ werden in der Praxis der deutschen Bürgschaftsbanken i.d.R. keine separaten Richtlinien für den Umgang mit Interessenkonflikten erstellt.

Der Entwurf formuliert **zusätzliche Anforderungen für „Andere Institute“, die weder über Verwaltungsverordnungen noch über das Gesetz gedeckt** sind, sondern bislang lediglich an CRR-Institute gerichtet sind. Gleichzeitig halten wir es für bedenkenswert, wenn eine originär an systemrelevante Institute mit komplexen Geschäftsmodellen und Organisationen gerichtete Aufsichtspraxis ohne deutliche



Differenzierung - beispielsweise in Form einer angemessenen **Berücksichtigung des Proportionalitätsprinzips** - auf „Andere Institute“ angewandt wird.

## **Abschnitt II. 2.a. Anforderungen an die Geschäftsleiter: Zuverlässigkeit - Unvoreingenommenheit**

[Tz. 119] Die Institute sollten bei der Beurteilung der Unvoreingenommenheit eines Geschäftsleiters sein früheres und aktuelles Verhalten, insbesondere im Institut, berücksichtigen.

Wir weisen darauf hin, dass Grundlage für die **Beurteilung des früheren Verhaltens** eines Geschäftsleiters nur das vom Aufsichtsrat im Zeitverlauf bei dem jeweiligen Institut beobachtbare Verhalten darstellen kann. Hinsichtlich des Verhaltens bei früheren Dienstherrn des Geschäftsleiters formuliert das Gesetz keinen Rechercheauftrag. Nicht zuletzt infolge von weitreichenden Persönlichkeitsrechten und Verschwiegenheitsverpflichtungen halten wir eine Umsetzung in der Praxis nicht für durchführbar. Wir empfehlen die Formulierung im Entwurf dahingehend zu ändern, dass eine Beurteilung des Verhaltens des Geschäftsleiters regelmäßig auf das aktuelle Dienstverhältnis beschränkt bleibt.

## **Abschnitt IV. 2. Pflichten der Geschäftsleiter - Richtlinien und Prozesse**

[Tz. 176] Institute sollten über die folgenden Richtlinien verfügen:

- Eignungsrichtlinien,
- Diversitätsrichtlinien für Geschäftsleitung, Verwaltungs- und Aufsichtsorgan, sowie Mitarbeiter,
- Einführungs- und Schulungsrichtlinien,
- Richtlinien für den Umgang mit Interessenkonflikten für Geschäftsleitung, Verwaltungs- und Aufsichtsorgan, sowie für Mitarbeiter.

[Tz. 177] Der Detaillierungsgrad dieser Richtlinien sollte von ihrer Größe, internen Organisation, sowie der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte abhängig sein (Anwendung des Grundsatzes der Proportionalität).

[Tz. 178] Die Diversitätsrichtlinien sollten im Rahmen des unter Beachtung gesetzlicher Diskriminierungsverbote Zulässigen auf die folgenden Diversitätsaspekte eingehen:

- Bildungshintergrund und beruflicher Hintergrund,
- Geschlecht,
- Alter,
- und – insbesondere für Institute, die weltweit tätig sind – geografische Herkunft



In seiner bisherigen Fassung hat sich das Merkblatt zu den Geschäftsleitern i.W. auf die durch die Geschäftsleiter zu erfüllenden formalen Anforderungen und Unterlagen hinsichtlich der persönlichen Eignung konzentriert. **Mit den zusätzlichen Vorgaben werden u.E. in sachfremder Weise zunehmend allgemeine Anforderungen**, beispielsweise mit Blick auf die Ordnungsmäßigkeit des Geschäftsbetriebs, im Entwurf adressiert.

Den Hinweis auf den **Grundsatz der Proportionalität** in der Umsetzung halten wir insoweit für geboten und weisen in diesem Zusammenhang zudem darauf hin, dass Eignungs-, Einföhrungs- und Schulungsrichtlinien sowie Richtlinien für den Umgang mit Interessenkonflikten für Geschäftsleitung, Verwaltungsorgan und Aufsichtsorgan sowie Mitarbeiter derzeit nicht nach den §§ 25a und 25c KWG gefordert werden. Auch Diversitätsrichtlinien sind nach den §§ 25a, 25c oder 25d KWG nicht vorgeschrieben (siehe Tz. 183 des Entwurfs mit identischem Wortlaut). Insoweit formuliert der Entwurf zusätzliche Anforderungen für „Andere Institute“, welche nicht durch die derzeitige Gesetzeslage gedeckt sind.

#### **Abschnitt IV. 2.a. Pflichten der Geschäftsleiter - Eignungsrichtlinien**

[Tz. 180] Institute sollten Richtlinien und Prozesse zur Bewertung der individuellen und Eignung und Eignung in der Gesamtheit (Eignungsrichtlinien) anhand der in den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und Merkblättern veröffentlichten Kriterien aufstellen und aufrechterhalten. Diese Richtlinien sollten an den gesamten betrieblichen Governance-Rahmen des Instituts, die Unternehmenskultur und die Risikobereitschaft angepasst sein. Die Eignungsrichtlinien sollten auch die Diversitätsrichtlinien beinhalten oder auf diese verweisen. In den Richtlinien zur Eignungsbewertungen sollten ebenfalls die Abläufe für die Auswahl und Ernennung von Inhabern von Schlüsselfunktionen geregelt sein.

Die zusätzlichen Vorgaben im **Entwurf differenzieren nicht hinreichend** zwischen Anforderungen an „CRR-Institute von erheblicher Bedeutung“ i.S.v. § 25c Abs. 2 Satz 6 KWG und „Anderen Instituten“, wie beispielsweise Bürgschaftsbanken. Insoweit lehnen wir eine verpflichtende Anwendung der - mit Blick auf die deutschen Bürgschaftsbanken - unverhältnismäßig hohen Anforderungen der CRR-Institute ab und bitten um deutliche Kennzeichnung als Wahlrecht („Best Practice“) für „Andere Institute“.

#### **Abschnitt IV. 2.b. Pflichten der Geschäftsleiter - Diversitätsrichtlinien**

[Tz. 182] Grundsätzlich sollte das Institut bei der Bestellung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans darauf achten, einen breit gefächerten Bestand an Qualitäten und Kompetenzen einzubinden, um zu einer Meinungsvielfalt, stärkeren Unvoreingenommenheit und zu einer ausgewogenen Entscheidungsfindung beizutragen. Dementsprechend sollte das Institut sich

Diversitätsziele im Rahmen von Diversitätsrichtlinien für die Geschäftsleitung bzw. das Verwaltungs- und Aufsichtsorgan zu geben (vgl. für CRR-Institute auch Art. 435 Abs. 2 c) der Verordnung (EU) Nr. 575/2013).

[Tz. 183] Die Diversitätsrichtlinien sollten - im Rahmen des unter Beachtung gesetzlicher Diskriminierungsverbote Zulässigen - auf die folgenden Diversitätsaspekte eingehen:

- Bildungshintergrund und beruflicher Hintergrund,
- Geschlecht,
- Alter,
- und – insbesondere für Institute, die weltweit tätig sind – geografische Herkunft.

[Tz. 184] Weiterführende Hinweise dazu, insbesondere zur Rolle des Nominierungsausschusses, enthält das Merkblatt zu den Mitgliedern von Verwaltungs- oder Aufsichtsorganen gemäß KWG und KAGB.

[Tz. 185] Darüber hinaus sollten Institute Diversitätsrichtlinien für Mitarbeiter aufstellen, einschließlich von Aspekten zur Karriereplanung und Maßnahmen, um die Gleichbehandlung sowie gleiche Möglichkeiten für Mitarbeiter unterschiedlichen Geschlechts sicherzustellen.

Die deutschen Bürgschaftsbanken sind keine CRR-Institute, sodass eine gesetzliche Vorgabe mit Blick auf Diversitätsziele derzeit nicht besteht. Darüber hinaus besteht die Geschäftsleitung bei Bürgschaftsbanken regelmäßig nur aus zwei Personen, sodass auch praktisch eine Umsetzung der geforderten Diversitätsrichtlinien schwerlich möglich erscheint.

Dem zur Konsultation stehenden Entwurf mangelt es diesbezüglich an einer hinreichenden **Abgrenzung zwischen CRR-Instituten mit (höheren) Anforderungen und „Anderen Instituten“**, für welche (abweichende) Anforderungen jeweils auf Basis des individuellen Geschäftsmodells bzw. Risikoprofils (z.B. Bürgschaftsbanken) sowie unter Berücksichtigung des allgemeinen Proportionalitätsgrundsatzes umzusetzen sind. Eine pauschale Gleichstellung mit CRR-Instituten aus Gründen der „einheitlichen Aufsichtspraxis“ lehnen wir ab und bitten daher um deutliche Kennzeichnung der Anforderungen als Wahlrecht („Best Practice“) für „Andere Institute“.

Hinsichtlich der Bildung eines **Nominierungsausschusses** verweisen wir auf unsere Anmerkungen zu Abschnitt III. 2.a. des Merkblattes zu den Mitgliedern von Verwaltungs- und Aufsichtsorganen [Tz. 213].

#### **Abschnitt IV. 2.c. Pflichten der Geschäftsleiter - Einführungs- und Schulungsrichtlinien**

[Tz. 187] Institute müssen angemessene personelle und finanzielle Ressourcen einsetzen, um Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans die Einführung in ihr Amt zu erleichtern, und die Fortbildung zu ermöglichen, die aber Aufrechterhaltung ihrer fachlichen Einigung bzw. der erforderlichen Sachkunde ist (§ 25c Abs. 4 und (§ 25d Abs. 4 KWG). Zu diesem Zweck sollten sie über Richtlinien und Verfahren zur Einführung und Schulung verfügen, entweder im Rahmen der allgemeinen Eignungsrichtlinien, oder als separate Richtlinien. Sie sollten bei Governance-, Strategie- und sonstigen relevanten Änderungen, sowie neuen Produkten oder Änderungen des geltenden Rechts und von Marktentwicklungen an die aktuellen Erfordernisse angepasst werden.

Wir weisen darauf hin, dass die Erstellung von Richtlinien und Verfahren zur Einführung und Schulung (z.B. Eignungsrichtlinien, separate Richtlinien) für „Andere Institute“ eine weitgehende Anforderung darstellt. In der Praxis der deutschen Bürgschaftsbanken, mit überschaubaren Organisationen und typischerweise langjährig tätigen Geschäftsleitern, stoßen derartige Anforderungen auf wenig praktische Relevanz. Insoweit bitten wir um Aufnahme eines (einschränkenden) Hinweises auf den **Proportionalitätsgrundsatz in der Umsetzung für „Andere Institute“**. Gleichzeitig könnte für die Aufsicht ein „Interventionsrecht“ vorgesehen werden (vgl. § 25d Abs. 7 Satz 5 KWG), die Aufstellung solcher Richtlinien zu verlangen, wenn dies nach den Umständen des Instituts geboten erscheint.

[Tz. 188] Bei der Entwicklung dieser Richtlinien sollten relevante Beiträge aus den Ressorts Personal, Finanzplanung, interne Schulungen und soweit angemessen interne Kontrolle berücksichtigt werden. Einführungs- und Schulungsprogramme auf der Basis der Richtlinien sollen unter Einbeziehung der relevanten Geschäftsbereiche erarbeitet werden.

[Tz. 189] Die Richtlinien und Verfahren zur Einführung und Schulung von Mitgliedern der Geschäftsleitung bzw. des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans sollten mindestens die folgenden Inhalte umfassen:

- jeweils Einführungs- und Schulungsziele getrennt für Geschäftsleitung und Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan; diese Ziele sollten für konkrete Positionen gemäß ihren bestimmten Verantwortlichkeiten und Beteiligung an Ausschüssen spezifiziert werden,
- die Verantwortlichkeit für die Entwicklung eines ausführlichen Schulungsprogramms,
- die für die Einführung und Schulung vom Institut zur Verfügung gestellten Finanz- und Personalressourcen unter Berücksichtigung der Anzahl und Kosten von Einführungs- und Schulungssitzungen, sowie dazugehörigen Verwaltungsaufgaben,
- einen klar festgelegten Vorgang, nach dem jedes Mitglied des Leitungsorgans eine Einführung oder Schulung anfordern kann.

[Tz. 190] Darüber hinaus sollte das Institut einen Prozess zur Bestimmung der Bereiche einrichten, in denen Schulungen erforderlich sind. Dies gilt sowohl in der Gesamtheit für Geschäftsleitung bzw. Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan, als auch für einzelne Mitglieder dieser Organe. Ebenfalls sollte das Institut über einen Beurteilungsprozess verfügen, um die Durchführung und Qualität der erbrachten Einführung und Schulung zu kontrollieren und die Einhaltung der Einführungs- und Schulungsrichtlinien und –verfahren sicherzustellen.

Wir weisen darauf hin, dass die schlanken Organisationen der deutschen Bürgschaftsbanken regelmäßig nicht mehr als 50 Mitarbeiter umfassen. Auch andere mittelständisch geprägte Institute sind durch „überschaubare“ Organisationseinheiten geprägt. Insoweit beurteilen wir die nicht in Bezug auf die Größe der Organisation unterscheidenden **Anforderungen im Entwurf als nicht verhältnismäßig** und regen diesbezüglich eine stärkere Differenzierung an.

#### **Abschnitt IV. 2.d. Pflichten der Geschäftsleiter - Richtlinien für den Umgang mit Interessenkonflikten**

[Tz. 191] Die Geschäftsleitung bzw. das Verwaltungs- und Aufsichtsorgan sind für die Festlegung, Genehmigung und Überwachung der Umsetzung und Pflege von wirksamen Richtlinien zur Ermittlung, Bewertung, Steuerung und Minderung tatsächlicher und potenzieller Interessenkonflikte zwischen den Interessen des Instituts und den Interessen der Mitarbeiter, einschließlich der Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Verwaltungs- und Aufsichtsorgans verantwortlich, die sich nachteilig auf die Wahrnehmung ihrer Pflichten und Zuständigkeiten auswirken können. Ein übergeordnetes Unternehmen sollte dafür Sorge tragen, dass die Gruppe über Richtlinien für den Umgang mit Interessenkonflikten verfügt.

Richtlinien für den Umgang mit Interessenkonflikten sind nach den §§ 25a, 25c bzw. 25d KWG für „Andere Institute“ nicht vorgeschrieben. Für kleine Institute mit Geschäftsmodellen für spezielle Zwecke und überschaubaren Organisationen, wie beispielsweise die deutschen Bürgschaftsbanken, fehlt es an einer praktischen Relevanz. Regelmäßig erfolgen zusätzliche Kontrollen auf allen Entscheidungsebenen des Förderkreditgeschäfts durch die öffentliche Hand sowie eine Vielzahl von spezialisierten Organmitgliedern (z.B. Bürgschafts- und Garantiausschüsse). Insoweit bitten wir den Entwurf dahingehend zu ergänzen, dass nach den Grundsätzen der **Proportionalität bei „Anderen Instituten“** - in Abhängigkeit von der individuellen Gefährdungslage hinsichtlich Interessenkonflikte - auf die Festlegung von Interessenkonfliktlinien verzichtet werden kann.

### **Abschnitt IV. 3. Pflichten der Geschäftsleiter - Besetzung von Schlüsselfunktionen im Institut**

[Tz. 192] Gemäß § 25c Abs. 4a S. 1 Nr. 4 KWG umfasst die ordnungsgemäße Geschäftsorganisation auch eine angemessene personelle Ausstattung des Instituts nach § 25a Abs. 1 S. 3 Nr. 4 KWG. Für Institutsgruppen, Finanzholding-Gruppen, gemischte Finanzholding-Gruppen und Institute im Sinne des Artikels 4 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 ist dies gemäß § 25c Abs. 4b S. 2 Nr. 4 KWG von den Geschäftsleitern des übergeordneten Unternehmens entsprechend auf Gruppen-Ebene sicherzustellen.

[Tz. 193] Zur angemessenen personellen Ausstattung gehört nach Auffassung der Bundesanstalt unter anderem die Besetzung von Schlüsselfunktionen unterhalb der Ebene der Geschäftsleitung mit geeigneten Mitarbeitern.

Die Konkretisierung der zitierten Normen durch den Entwurf ist nicht zu beanstanden, allerdings ist nach § 25a Abs. 1 Satz 1 KWG („Geschäftsorganisation, die die Einhaltung ... der betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten gewährleistet.“) dabei auch der Grundsatz der Proportionalität (Art, Umfang, Komplexität und Risikogehalt der Geschäftstätigkeit) zu beachten. Insoweit bitten wir um **Aufnahme eines Hinweises auf den Proportionalitätsgrundsatz** in den Entwurf.

[Tz.194] Inhaber von Schlüsselfunktionen sind Personen, die einen wesentlichen Einfluss auf die Leitung des Instituts haben, die jedoch weder Mitglieder der Geschäftsleitung oder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates sind. Zu ihnen zählen

- die Leiter der internen Kontrollfunktionen und der CFO soweit sie keine Mitglieder der Geschäftsleitung sind,
- und soweit sie von CRR-Kreditinstituten mit einem risikobasierten Ansatz als solche ermittelt werden, sonstige Inhaber von Schlüsselfunktionen. Zu sonstigen Inhabern von Schlüsselfunktionen können Leiter von wichtigen Geschäftszweigen, Niederlassungen im Europäischen Wirtschaftsraum / in der Europäischen Freihandelsassoziation, von Tochtergesellschaften in Drittstaaten und sonstigen internen Funktionen zählen.

Die beispielhafte Aufzählung lässt deutlich eine Orientierung an CRR-Instituten mit umfangreichen, national bzw. international tätigen Organisationen erkennen. Institute mit überschaubaren Organisationen und weit weniger als 100 Mitarbeitern werden sich - mit Blick auf die gelebten Strukturen - regelmäßig nicht in diesem Beispielkatalog wiederfinden, da „Andere Institute“ derartige Merkmale in der Praxis nicht in ihren Organisationen vorgesehen haben; davon ausgenommen ist die Geschäftsleitung. Insoweit empfehlen wir, die entsprechenden Anforderungen auf CRR-Institute mit erheblicher Bedeutung i.S.v. § 25c Abs. 1 Satz 2 KWG zu beschränken oder zumindest für „Andere Institute“ einen Hinweis auf den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bei der Umsetzung aufzunehmen.

### **Abschnitt IV. 3.a. Pflichten der Geschäftsleiter - Prozess zur Sicherstellung der Eignung von Inhabern von Schlüsselfunktionen**

[Tz. 196] Die Institute sollten konkret gewährleisten, dass Inhaber von Schlüsselfunktionen jederzeit zuverlässig sind und über die notwendige fachliche Eignung für ihre Position verfügen. Dies sollten die Institute sowohl in Erst- und Folgebewertung gewährleisten und fortlaufend überwachen. Insbesondere sollten sie die genannten Anforderungen in den folgenden Fällen beurteilen:

- bei Stellung eines Erlaubnis-antrages gemäß § 32 KWG,
- bei der Ernennung von neuen Inhabern von Schlüsselfunktionen, einschließlich einer solchen infolge eines direkten oder indirekten Erwerbs oder der Erhöhung einer bedeutenden Beteiligung an einem Institut,
- in Fällen, in denen im Rahmen fortlaufender Überwachung vor dem Hintergrund von relevanten neuen Tatsachen Situationen ermittelt werden, in denen eine Neubewertung durchgeführt werden sollte. Eine solche Neubewertung sollte insbesondere in den folgenden Fällen erfolgen:
  - wenn Bedenken bezüglich der Eignung bestehen
  - bei einer wesentlichen Auswirkung auf die Zuverlässigkeit der Einzelperson,
  - im Rahmen der Kontrolle der Regelungen zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung durch die Geschäftsleitung oder das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan,
  - in Fällen, die ansonsten die Eignung der Einzelperson wesentlich beeinträchtigen können.

Diesbezüglich verweisen wir auf unsere Anmerkungen zum vorstehenden Abschnitt IV. 3. dieses Merkblattes.

### **Abschnitt IV. 3.b. Pflichten der Geschäftsleiter - Eignungsanforderungen an die Inhaber von Schlüsselfunktionen**

[Tz. 197] Die Bewertung der Inhaber von Schlüsselfunktionen sollte sich auf Zuverlässigkeit und fachliche Eignung erstrecken. Sie sollte auf denselben Kriterien basieren, die im Rahmen der Bewertung dieser Eignungsanforderungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans angewandt werden. Bei der Prüfung der theoretischen und praktischen Kenntnisse und der Erfahrung sollten die Rolle und Aufgabe der konkreten Position berücksichtigt werden.

Wir verweisen auf unsere Anmerkungen zum Abschnitt IV. 3. dieses Merkblattes.

Für Fragen oder die persönliche Erläuterung unserer Anmerkungen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.