Eignungs-, Einführungs- und Schulungsrichtlinie der Evangelischen Bank eG

Inhalt

1. Ziel der Eignungs-, Einführungs- und Schulungsrichtlinie 2
2. Eignungsrichtlinie Organmitglieder 2
2.1 Prozess zur Auswahl, Ernennung, Wiederbestellung und Nachfolgeplanung von Organmitgliedern 2
2.2 Grundsätze der Eignungsbewertung 2
2.2.1 Individuelle Eignungsbewertung 2
2.2.2 Bewertung der Eignung in der Gesamtheit 3
2.2.3 Folgen einer Neubewertung 3
2.3 Bewertungskriterien der individuellen Eignung von Organmitgliedern 3
2.3.1 Zuverlässigkeit 4
2.3.2 Erforderliche fachliche Eignung bzw. Sachkunde 4
2.3.3 Zeitliche Verfügbarkeit 5
2.3.4 Mandatsobergrenzen 5
2.4 Eignungsbewertung des Vorstands und des Aufsichtsrats in seiner Gesamtheit 5
2.5 Diversität 5
2.6 Durchführung und Dokumentation der Eignungsbewertung 5
2.7 Anzeigepflichten 6
2.8 Auswahl und Ernennung von Inhaber:innen von Schlüsselfunktionen 6
2.8.1 Verfahrensgrundsätze 6
2.8.2 Auswahlverfahren 6
2.8.3 Ernennungsentscheidung 7
2.8.4 Regelmäßige und anlassbezogene Bewertung 7
2.8.5 Dokumentation 7
2.8.6 Maßnahmen bei fehlender Eignung oder Zuverlässigkeit 7
2.8.7 Überprüfung durch den Aufsichtsrat 8
2.8.8 Auslagerungsfälle 8
3. Einführungs- und Schulungsrichtlinien 8
3.1 Einführung neuer Organmitglieder 8
3.2 Laufende Schulung und Weiterbildung 9
3.3 Einführungs- und Schulungsziele 10
3.3.1 Vorstand 10
3.3.2 Aufsichtsrat 10
3.4 Verantwortung sowie personelle und finanzielle Ressourcen 10
3.5 Anforderung von Einführung und Schulung durch Organmitglieder 10
3.6 Planung, Dokumentation und Anpassung, Anzeigepflichten 10

1. Ziel der Eignungs-, Einführungs- und Schulungsrichtlinie

Nach §§ 25c Abs. 1 und 25d Abs. 1 KWG müssen Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder zum Zweck der Leitung bzw. Überwachung der Evangelischen Bank eG die Anforderungen der fachlichen Eignung bzw. Sachkunde, der Zuverlässigkeit und zeitlichen Verfügbarkeit zu Beginn, wie auch während der Mandatsausübung sicherstellen. Die gesetzlichen Anforderungen sind im Hinblick auf das einzelne Organmitglied sowie auf die Gesamtheit des Vorstands und des Aufsichtsrats zu erfüllen. Des Weiteren haben Kreditinstitute Einführungs- und Schulungsrichtlinien aufzustellen.

Diese Anforderungen setzt die Evangelische Bank eG mit der folgenden Richtlinie um. Hierneben gibt die Diversitätsrichtlinie der Evangelischen Bank eG einen Rahmen für ein partnerschaftliches Miteinander, deren Einhaltung von all unseren Mitarbeiter:innen gleichermaßen, unabhängig von ihrer Beschäftigungsart oder -dauer, von ihrem Einsatzgebiet sowie von ihrer Hierarchieebene erwartet wird.

2. Eignungsrichtlinie Organmitglieder

2.1 Prozess zur Auswahl, Ernennung, Wiederbestellung und Nachfolgeplanung von Organmitgliedern

Der Aufsichtsrat ist im Zusammenwirken mit dem Personal- und Vergütungsausschuss (PVA) zuständig für die Auswahl, Ernennung und Wiederbestellung von Mitgliedern des Vorstands. Zudem unterstützt der Aufsichtsrat im Zusammenwirken mit dem PVA bei der Vorbereitung von Wahlvorschlägen für die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder durch die Generalversammlung. Hierbei berücksichtigt der Aufsichtsrat und der PVA die Ausgewogenheit und Unterschiedlichkeit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen aller Mitglieder des Vorstands bzw. des Aufsichtsrats. Er entwirft für jede zu besetzende Vorstandsposition eine Funktionsbeschreibung mit Bewerberprofil und gibt darin den mit der Vorstandstätigkeit verbundenen Zeitaufwand an. Bei der Auswahl und der Wiederbestellung von Vorstandsmitgliedern sowie im Zusammenhang mit der Vorbereitung von Wahlvorschlägen für die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder führt der Aufsichtsrat eine Eignungsbewertung nach Maßgabe der Ziffer 2.2 durch.

Der Aufsichtsrat erstellt eine schriftliche Nachfolgeplanung für das Ausscheiden von Vorstands- und Aufsichtsratsratsmitgliedern aus vorhersehbaren oder unvorhersehbaren Gründen. Die Nachfolgeplanung identifiziert, welche Vorstandsmitglieder aufgrund absehbarer Umstände wie etwa des Eintritts in den Ruhestand ausscheiden werden; soweit möglich, sollte dabei verhindert werden, dass zu viele Vorstandsmitglieder gleichzeitig ersetzt werden müssen. Gleichfalls berücksichtigt die Nachfolgeplanung ein absehbares Ausscheiden eines Aufsichtsratsmitglieds aufgrund des Erreichens der in der Satzung der Evangelischen Bank eG festgelegten Altersgrenze. Zudem identifiziert die Nachfolgeplanung, soweit möglich, geeignete Nachfolger für ausscheidende Vorstandsmitglieder und etwaige Schritte, die zur Erreichung der Anforderungen für die jeweilige Position erforderlich sind. Die Nachfolgeplanung enthält zudem Pläne, Richtlinien und Abläufe für den Umgang mit plötzlicher Abwesenheit oder unerwartetem Ausscheiden von Organmitgliedern, einschließlich relevanter Übergangsbestimmungen. Der Aufsichtsrat überprüft die Nachfolgeplanung im Zusammenhang mit der turnusmäßigen Eignungsbewertung und nach jedem Wechsel eines Organmitglieds.

2.2 Grundsätze der Eignungsbewertung

2.2.1 Individuelle Eignungsbewertung

Der Aufsichtsrat nimmt im Zusammenwirken mit dem PVA eine individuelle Eignungsbewertung vor, wenn eine Person erstmalig zum Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied bestellt wird. Dasselbe gilt, falls sich die Anforderungen für die konkrete Position geändert haben oder falls das Mitglied in eine andere Position im Vorstand bzw. Aufsichtsrat bestellt wird, wobei sich die Eignungsbewertung auf die mit der geänderten Position verbundenen neuen Umstände beschränken kann. Außerdem führt der

Aufsichtsrat im Zusammenwirken mit dem PVA regelmäßig mindestens alle zwei Jahre eine Neubewertung der Eignung aller Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder durch.

Werden Tatsachen bekannt, die erhebliche Zweifel an der Zuverlässigkeit, der erforderlichen fachlichen Eignung bzw. Sachkunde oder der hinreichenden zeitlichen Verfügbarkeit eines Organmitglieds begründen, führt der Aufsichtsrat im Zusammenwirken mit dem PVA ebenfalls eine Eignungsbewertung durch. Dies kann unter anderem dann geboten sein, wenn Strafverfahren gegen das Organmitglied bekannt werden oder das Organmitglied ein zusätzliches Mandat oder neue Tätigkeiten ausübt, die die zeitliche Verfügbarkeit erheblich beschränken oder wegen Interessenkonflikten die Zuverlässigkeit beeinträchtigen können.

2.2.2 Bewertung der Eignung in der Gesamtheit

Darüber hinaus nimmt der Aufsichtsrat im Zusammenwirken mit dem PVA regelmäßig eine Eignungsbewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung des Vorstands und des Aufsichtsrats jeweils in deren Gesamtheit vor. Diese Bewertung führt der Aufsichtsrat im Zusammenwirken mit dem PVA regelmäßig mindestens alle zwei Jahre durch.

Eine anlassbezogene Bewertung der Gesamtheit des jeweiligen Organs ist geboten,

- wenn sich die Zusammensetzung des Vorstands bzw. Aufsichtsrates verändert,
- bei einer wesentlichen Änderung des Geschäftsmodells, des Risikoappetits oder der Risikostrategie oder Risikostruktur der Evangelischen Bank eG (dies gilt sowohl auf Einzelebene für die Bank als auch auf Konzernebene für alle Töchter- und Enkelunternehmen),
- im Rahmen der Kontrolle der Regelungen zur internen Governance (z.B. wegen Prüfungsfeststellungen zur internen Governance oder einer Anpassung der Satzung im Hinblick auf die Zusammensetzung des Vorstands oder des Aufsichtsrats),
- wenn der begründete Verdacht besteht, dass im Zusammenhang mit der Evangelischen Bank eG Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung stattfindet, stattgefunden hat oder diese Straftaten versucht wurden, oder dass ein erhöhtes Risiko hierfür besteht.
- in sonstigen Fällen, in denen die Eignung wesentlich beeinträchtigt sein könnte.

2.2.3 Folgen einer Neubewertung

Ergibt sich im Rahmen der Neubewertung, dass die Eignung eines einzelnen Organmitglieds oder des Organs in der Gesamtheit nicht mehr oder nicht mehr hinreichend gewährleistet ist, empfiehlt der Aufsichtsrat geeignete Maßnahmen zur Abhilfe oder ergreift sie gemäß den satzungsmäßigen Vorgaben selbst. Dies kann eine Änderung der Zusammensetzung des Vorstands bzw. des Aufsichtsrats, Schulungen, die Änderung von Abläufen, Maßnahmen zur Minderung von Interessenkonflikten, die Ernennung von zusätzlichen Mitgliedern mit besonderen Kompetenzen sowie den Austausch von Mitgliedern des Vorstands bzw. des Aufsichtsrats gemäß den satzungsmäßigen Vorgaben beinhalten.

Die Folgen der Neubewertung werden dokumentiert und die Umsetzung etwaiger Empfehlungen wird durch den Aufsichtsrat nachgehalten.

2.3 Bewertungskriterien der individuellen Eignung von Organmitgliedern

Im Rahmen der individuellen Eignungsbewertung werden die Zuverlässigkeit und die erforderliche fachliche Eignung bzw. Sachkunde des einzelnen Organmitglieds überprüft sowie ermittelt, ob diesem für die Wahrnehmung seiner Tätigkeiten ausreichend Zeit zur Verfügung steht und die aufsichtsrechtlichen Mandatsgrenzen eingehalten werden. Soweit es sich um die Überprüfung im Rahmen der Erstbestellung handelt, wird zudem überprüft, ob die Vorgaben aus der Diversitätsstrategie eingehalten werden.

2.3.1 Zuverlässigkeit

Ein Organmitglied gilt grundsätzlich als zuverlässig, soweit nicht im Einzelfall Tatsachen vorliegen, aufgrund derer eine sorgfältige und ordnungsgemäße Tätigkeit zweifelhaft ist. Dies ist zum Beispiel regelmäßig dann der Fall, wenn

- aufsichtliche Maßnahmen der BaFin oder anderer Behörden gegen das Organmitglied selbst oder ein Unternehmen, in dem es als Geschäftsleiter tätig war oder ist, gerichtet sind oder waren,
- das Organmitglied wegen Straftaten im Vermögens-, im Finanz- oder im Steuerbereich, Geldwäschedelikten oder Terrorismusfinanzierung verurteilt wurde oder Strafverfolgungsbehörden wegen dringenden Tatverdachts ein Ermittlungsverfahren eingeleitet haben,
- das Organmitglied gegen Gesellschafts-, Gewerbe-, Wettbewerbs-, Insolvenz-, Kapitalmarkt- oder Verbraucherschutzrecht verstoßen hat,
- das Organmitglied gegen einschlägige Ordnungsvorschriften verstoßen hat, das Organmitglied wegen sonstiger Straftaten verurteilt wurde oder Verstöße begangen hat, die im Hinblick auf die Leitungs- und Personalverantwortung oder Kontrollfunktion von Relevanz sind.

Ein Organmitglied gilt als unzuverlässig, wenn gegen das Organmitglied eine Sanktionsmaßnahme der EU oder der EG verhängt wurde, es also auf der EU-Sanktionsliste aufgeführt ist. Regelmäßig als unzuverlässig gilt ein Organmitglied, wenn es

- als Geschäftsleiter, Aufsichtsratsmitglied oder in vergleichbarer Position für eine Person oder Personengesellschaft tätig ist, die auf einer Sanktionsliste aufgeführt ist.
- als Mitglied des Aufsichtsrats der Evangelischen Bank eG oder einer anderen Bank die Interessen einer natürlichen oder juristischen Person oder Personengesellschaft, gegen die eine Sanktionsmaßnahme verhängt wurde, wahrnimmt.

Des Weiteren kann das Bestehen von Interessenkonflikten für die Unzuverlässigkeit sprechen, wenn ein solcher Interessenkonflikt dauerhaft ist und sich nicht abmildern lässt oder das Organmitglied einen ihm bekannten Interessenkonflikt nicht offenlegt. Ein temporärer Interessenkonflikt, der abgemildert wurde, begründet nicht die Unzuverlässigkeit des Organmitglieds. Im Übrigen wird auf die Richtlinie zu den Interessenkonflikten der Organmitglieder der Evangelischen Bank eG verwiesen.

Schließlich kann sich die Unzuverlässigkeit eines Organmitglieds aus einer fehlenden Unvoreingenommenheit ergeben. Solch eine fehlende Unvoreingenommenheit kann sich z.B. darin ausdrücken, dass sich ein Organmitglied nicht aktiv für seine Aufgaben einsetzt und nicht in der Lage ist, bei der Erfüllung seiner Funktion und seinen Verantwortlichkeiten eigene, vernünftige, objektive und unabhängige Entscheidungen und Urteile zu fällen. Zu berücksichtigen können unter anderem folgende dauerhaften oder wiederholten Umstände sein:

- das Fehlen von Mut, Überzeugung und Stärke, vorgeschlagene Entscheidungen zu bewerten und kritisch zu hinterfragen,
- die fehlende Fähigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern, dem Vorstand kritische Fragen zu stellen,
- die fehlende Fähigkeit, sich nicht dem Gruppendenken zu unterwerfen,
- die fehlende Fähigkeit, Aufgaben unabhängig und objektiv zu erfüllen.

Bei der Beurteilung der Unvoreingenommenheit ist das frühere und das aktuelle Verhalten, insbesondere im Institut, zu berücksichtigen.

2.3.2 Erforderliche fachliche Eignung bzw. Sachkunde

Organmitglieder müssen die Voraussetzungen der fachlichen Eignung bzw. Sachkunde (theoretische und praktische Kenntnisse, Leitungserfahrung bei den Vorstandsmitgliedern bzw. Sachkunde bei den Aufsichtsratsmitgliedern) erfüllen.

Soweit die erforderliche Sachkunde nicht gegeben ist, muss das Aufsichtsratsmitglied sich diese durch Weiterbildungen zeitnah aneignen. Solch eine Fortbildung muss spätestens binnen sechs Monaten nach der Bestellung zum Aufsichtsratsmitglied erfolgen. Im Ausnahmefall können existentielle Anforderungen der hauptberuflichen Tätigkeit eine längere Frist bis zu maximal einem Jahr rechtfertigen. Die

Evangelischen Bank eG hält nach, ob die erforderlichen Fortbildungen fristgerecht erfolgt sind, und zeigt eine ggf. nicht fristgerecht erfolgte Fortbildung gegenüber der Aufsicht als neue Tatsache an, vgl. Abschnitt 3.6 der Einführungs- und Schulungsrichtlinie.

2.3.3 Zeitliche Verfügbarkeit

Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder müssen – im Rahmen einer Gesamtschau aller ihrer beruflichen und gesellschaftlichen Verpflichtungen – der Wahrnehmung ihrer jeweiligen Aufgaben in der Evangelischen Bank eG ausreichend Zeit widmen können und tatsächlich widmen. Sie müssen auch in Sondersituationen mit erhöhtem Zeitaufwand ausreichend Zeit für ihr Mandat aufbringen können. Eine ausreichende zeitliche Verfügbarkeit ist anzunehmen, wenn das Vorstandsmitglied die Mandatsobergrenzen gemäß § 25d Abs. 3 KWG einhält (vgl. Abschnitt 2.3.4).

2.3.4 Mandatsobergrenzen

Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder dürfen neben ihrer Tätigkeit höchstens die nach § 25c Abs. 2, § 25 d Abs. 3 KWG zulässige Anzahl an weiteren Mandaten innehaben.

Organmitglieder, die auch Organmitglieder eines bedeutenden Instituts sind, haben die aus dieser Position folgenden strengen Mandatsobergrenzen nach dem KWG zu berücksichtigen.

2.4 Eignungsbewertung des Vorstands und des Aufsichtsrats in seiner Gesamtheit

Der Vorstand muss in seiner Gesamtheit alle für das Geschäftsmodell der Evangelischen Bank eG wesentlichen Kompetenzfelder abdecken. Die Vorstandsmitglieder verfügen auch in der Gesamtheit über alle notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen, um ihrer Gesamtverantwortung für die ordnungsgemäße Geschäftsorganisation und den damit einhergehenden Anforderungen jederzeit gerecht zu werden.

Im Rahmen der Eignungsbewertung des Aufsichtsrats in seiner Gesamtheit wird geprüft, ob seine Mitglieder zusammen über die erforderliche Sachkunde bezüglich der in den Anlagen zu dieser Richtlinie aufgeführten Aspekte verfügen, um die Geschäftsführung der Bank angemessen überwachen zu können.

Soweit die erforderliche fachliche Eignung bzw. Sachkunde im Gesamtgremium nicht gegeben ist, legt der Aufsichtsrat fest, welches Organmitglied sich dies durch Weiterbildungen zeitnah aneignet.

2.5 Diversität

Der Aufsichtsrat überprüft die Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat im Rahmen der regelmäßigen Eignungsbewertung auch im Hinblick auf die Vorgaben der Diversitätsrichtlinie der Evangelischen Bank eG.

2.6 Durchführung und Dokumentation der Eignungsbewertung

An der Eignungsbewertung der Organmitglieder wirken der Gesamtaufsichtsrat im Zusammenwirken mit dem PVA und der Aufsichtsratsvorsitzende mit. Die Vorstandsmitglieder haben die für die Eignungsbewertung erforderlichen Informationen (z.B. zur fachlichen Eignung, Zuverlässigkeit und zeitlichen Verfügbarkeit) an den Aufsichtsrat zu übermitteln.

Die Ergebnisse der Eignungsbewertung werden zum Zwecke des Nachweises für die gesetzliche Prüfung bzw. im Falle einer Anforderung durch die BaFin dokumentiert. Die Dokumentation enthält auch etwaige Empfehlungen zum Umgang mit festgestellten Schwächen sowie zur Erreichung der Diversitätsziele. Darüber hinaus werden auch die Maßnahmen dokumentiert, die im Nachgang zur

Neubewertung ergriffen wurden. Das Ergebnis der Eignungsbewertung wird dem Aufsichtsratsvorsitzenden zugeleitet, der den weiteren Abstimmungsprozess und die Unterrichtung des Vorstands sowie des Aufsichtsrats über die Bewertungsergebnisse koordiniert.

Die Dokumentation erfolgt anhand der durch den Prüfungsverband zur Verfügung gestellten Evaluierungshilfen sowie in den Sitzungsprotokollen. Sowohl die individuelle Eignungsbewertung als auch die des Aufsichtsrates in seiner Gesamtheit sind Gegenstand einer Beschlussfassung des Gesamtplenums des Aufsichtsrates.

2.7 Anzeigepflichten

Die Evangelische Bank eG zeigt

- die Absicht der Bestellung, den Vollzug, die Aufgabe oder die Änderung der Bestellungsabsicht sowie das Ausscheiden von Vorstandsmitgliedern,
- die Bestellung und das Ausscheiden von Aufsichtsratsmitgliedern,
- neue Tatsachen, die sich auf die ursprüngliche Beurteilung der Zuverlässigkeit, der fachlichen Eignung und der ausreichenden zeitlichen Verfügbarkeit eines Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieds erheblich auswirken,

bei der Aufsicht an. Die Anzeige erfolgt über den Prüfungsverband der Evangelischen Bank eG oder über das MVP-Portal unter Berücksichtigung der Vorgaben der Aufsicht.

2.8 Auswahl und Ernennung von Inhaber:innen von Schlüsselfunktionen

Dieser Abschnitt regelt die Grundsätze, Verfahren und Zuständigkeiten für die Auswahl, Eignungsprüfung, Ernennung sowie ggf. Wiederbestellung von Inhaber:innen von Schlüsselfunktionen im Sinne des § 1 Abs. 2b KWG in seiner jeweils gültigen Form. Ziel ist die Sicherstellung, dass ausschließlich fachlich geeignete und zuverlässige Personen in Schlüsselfunktionen eingesetzt werden. Die Regelungen gelten für alle Inhaber:innen von Schlüsselfunktionen der Evangelischen Bank eG.

2.8.1 Verfahrensgrundsätze

Der Vorstand wählt bei der Neu- und Nachbesetzung von Schlüsselfunktionen die Inhaber:innen von Schlüsselfunktionen im Zusammenwirken mit der Personalabteilung sowie mit maßgeblichen Funktionen aus dem jeweiligen Fachbereich und den Betriebliche Interessenvertretungen aus und ernennt diese. Die Auswahl erfolgt unter Wahrung arbeitsrechtlicher Vorgaben anhand vorab definierter funktionsbezogener fachlicher Anforderungen sowie der Vorgaben zur Zuverlässigkeit. Bei der Auswahl werden die Diversitätsrichtlinien der Evangelischen Bank eG berücksichtigt. Entscheidungen sind transparent herzuleiten und auf eine strukturierte Bewertung der Kandidaten zu stützen.

2.8.2 Auswahlverfahren

Das Auswahlverfahren für Inhaber:innen von Schlüsselfunktionen umfasst – gegebenenfalls unter Berücksichtigung etwaiger Empfehlungen des Aufsichtsrats nach Abschnitt 8.7) - folgende Elemente:

Festlegung einer Funktionsbeschreibung sowie eines Anforderungsprofils: Für jede Schlüsselfunktion ist eine aktuelle, funktionsspezifische Funktionsbeschreibung inklusive eines Anforderungsprofils vorzuhalten. Diese umfasst insbesondere die erforderliche fachliche Qualifikation und Erfahrung, notwendige Kenntnisse der relevanten, insbesondere auch regulatorischen Anforderungen und ggf. erforderliche Führungskompetenzen.

Bewertung der fachlichen Eignung: Die fachliche Eignung der Kandidat:innen ist anhand geeigneter Unterlagen und Informationen zu beurteilen. Hierbei sind insbesondere der berufliche Werdegang, Qualifikationen, einschlägige Erfahrungen sowie Kenntnisse im jeweiligen Aufgabenbereich zu prüfen.

Bewertung der Zuverlässigkeit: Die persönliche Zuverlässigkeit ist auf geeignete Weise zu bewerten. Inhaber:innen von Schlüsselfunktionen gelten grundsätzlich als zuverlässig, soweit nicht im Einzelfall Tatsachen vorliegen, aufgrund derer eine sorgfältige und ordnungsgemäße Tätigkeit zweifelhaft ist. Hierbei wird – unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes – auf die Kriterien der Zuverlässigkeit von Organmitgliedern (Abschnitt 2.32.3.1 oben) abgestellt. Dabei sind, unter Einbeziehung der Personalabteilung sowie des Vorgesetzten, insbesondere bekannte aufsichtsrechtlich oder strafrechtlich relevante Sachverhalte und sonstige Umstände, die Zweifel an der Zuverlässigkeit begründen könnten, zu berücksichtigen. Vor einer Neueinstellung hat die künftige Inhaber:in einer Schlüsselfunktion ein behördliches Führungszeugnis vorzulegen, welches bei Antritt der Tätigkeit nicht älter als zwei Monate sein darf.

2.8.3 Ernennungsentscheidung

Die Ernennung von Inhaber:innen von Schlüsselfunktionen erfolgt durch den Vorstand, in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung. Die Entscheidung hat auf Basis der dokumentierten Eignungsbewertung zu erfolgen. Abweichungen vom fachlichen Anforderungsprofil sind gesondert zu begründen und nur zulässig, wenn die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Funktion dennoch gewährleistet ist.

2.8.4 Regelmäßige und anlassbezogene Bewertung

Die Eignung und Zuverlässigkeit von Inhaber:innen von Schlüsselfunktionen wird jährlich und anlassbezogen, zum Beispiel im Rahmen des jährlichen Beurteilungsgesprächs überprüft. Eine anlassbezogene Überprüfung erfolgt insbesondere bei wesentlichen Änderungen des Aufgabenbereichs und bei dem Auftreten von Umständen, die Zweifel an der Eignung oder Zuverlässigkeit begründen können.

2.8.5 Dokumentation

Der Auswahl- und Ernennungsprozess ist ebenso wie die regelmäßige und die anlassbezogene Bewertung in angemessener Weise zu dokumentieren. Die Dokumentation muss es einem sachverständigen Dritten ermöglichen, den Prozess der Entscheidungsfindung bzw. Bewertung sowie die zugrunde gelegten Unterlagen nachzuvollziehen. Sie umfasst bei dem Auswahl- und Ernennungsprozess mindestens das Anforderungsprofil der Funktion, die wesentlichen Grundlagen der Eignungsbewertung, die getroffene Auswahlentscheidung und deren Begründung.

Bei der regelmäßigen und der anlassbezogenen Bewertung kann auf die Bewertung im Rahmen des Ernennungsprozesses Bezug genommen werden. Etwaige Änderungen in der Bewertung sowie daraus folgende Ableitungen sind zu dokumentieren.

Die Aufbewahrung erfolgt mit allen weiteren Bewerbungsunterlagen in der elektronischen Personalakte.

2.8.6 Maßnahmen bei fehlender Eignung oder Zuverlässigkeit

Wird bei bereits ernannten Inhaber:innen von Schlüsselfunktionen die fehlende Eignung oder Zuverlässigkeit festgestellt, so sind die gebotenen Maßnahmen zu ergreifen und kurzfristig umzusetzen. Hierzu zählen etwa Schulungen oder Maßnahmen zum Umgang mit Interessenkonflikten. Als ultima ratio und unter Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Vorgaben ist eine Entbindung der Person von der Schlüsselfunktion zu prüfen und ggf. einzuleiten. Leiter der internen Kontrollfunktionen[1] dürfen nicht ohne Zustimmung des Aufsichtsrats von ihrer Funktion entbunden werden.

[1] Gemäß § 1 Abs. 2c KWG handelt es sich hierbei um die Personen, die auf der höchsten Hierarchieebene (mit Ausnahme des Vorstandes) für die tatsächliche Leitung des Tagesgeschäfts der internen Kontrollfunktionen des Institutes verantwortlich sind. Interne Kontrollfunktionen sind gemäß § 1 Abs. 2a KWG die Risikocontrollingfunktion, die Compliance-Funktion und die Interne Revision.

2.8.7 Überprüfung durch den Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat überprüft im Zusammenwirken mit dem Personal- und Vergütungsausschuss die Grundsätze der Geschäftsleitung für die Auswahl und Bestellung der Inhaber:innen von Schlüsselfunktionen und gibt erforderlichenfalls diesbezüglich Empfehlungen an die Geschäftsleitung.

2.8.8 Auslagerungsfälle

Unbeschadet der für die Evangelische Bank eG geltenden rechtlichen Vorgaben zu Auslagerungssachverhalten, darf bei der Auslagerung einer Schlüsselfunktion weder von den Anforderungen an die Funktion qualitätsmindernd noch von auslagerungsrechtlichen Vorgaben abgewichen werden. Insbesondere dürfen bankaufsichtsrechtliche Vorgaben nach § 25b KWG sowie an die Inhaber:innen von Schlüsselfunktionen nicht verletzt werden. Die vollständige Auslagerung von internen Kontrollfunktionen als besondere Schlüsselfunktionen ist nur eingeschränkt zulässig (AT 9 Tz. 5 MaRisk). Dies ist u.a. im Zusammenhang mit der Risikoanalyse nach AT 9 Tz. 2 MaRisk zu berücksichtigen.

3. Einführungs- und Schulungsrichtlinie

Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats müssen vor Aufnahme ihrer Tätigkeit sowie während ihrer Amtszeit über die Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich sind.

3.1 Einführung neuer Organmitglieder

Neue Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sollen vor Beginn ihrer Tätigkeit oder zeitnah nach Amtsantritt mit der Kultur, den Werten, der Strategie sowie der Organisation der Evangelischen Bank eG vertraut gemacht werden. Die Einführung soll bei den Organmitgliedern das Verständnis der Struktur, des Geschäftsmodells, des Risikoprofils und der Governance-Regelungen der Evangelischen Bank eG sowie der Rolle des einzelnen Vorstandsmitglieds bzw. des Organmitglieds darin unterstützen.

Die Einführung umfasst – in angemessenem Umfang unter Berücksichtigung etwaiger vorheriger Tätigkeit bei der Evangelischen Bank eG – insbesondere

- das Geschäftsmodell, die strategische Ausrichtung und die genossenschaftlichen sowie die individuellen Besonderheiten der Evangelischen Bank eG,
- die Organisations- und Governance-Struktur, einschließlich Aufgaben, Zuständigkeiten und Zusammenspiel von Vorstand und Aufsichtsrat,
- das Risikoprofil, die wesentlichen Risikoarten sowie die Grundzüge des Risikomanagements und des internen Kontrollsystems,
- die wirtschaftliche Lage der Evangelischen Bank eG, einschließlich Rechnungslegung und Steuerungskennzahlen,
- die wesentlichen rechtlichen und aufsichtsrechtlichen Rahmenbedingungen,
- die Diversitätsvorgaben der Evangelischen Bank eG sowie die Vorteile der Diversität.

Hierzu werden für das Onboarding neuer Aufsichtsratsmitglieder üblicherweise folgende Maßnahmen angeboten:

- Coaching neuer Mitglieder des Aufsichtsrats u.a. zum Geschäftsmodell und Strategien
- Zurverfügungstellung des Zugangs zu dem von der der Evangelischen Bank eG eingerichteten Gremienportals und kurze Einführungsschulung
- Zurverfügungstellung vorbereitender Unterlagen [z.B. Satzung, Geschäftsordnungen, Geschäftsverteilungsplan, Organigramm]
- Angebot über die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen [z.B. der genossenschaftlichen Akademien]

Für das Onboarding neuer Vorstandsmitglieder werden üblicherweise folgende Maßnahmen angeboten:

- Coaching neuer Mitglieder des Vorstands
- Zurverfügungstellung des Zugangs zu dem von der der Evangelischen Bank eG eingerichteten Mitarbeitendenportal (EBnow)
- Zurverfügungstellung vorbereitender Unterlagen [z.B. Satzung, Geschäftsordnungen, Geschäftsverteilungsplan, Organigramm, ...]
- Angebot über die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen [z.B. der genossenschaftlichen Akademien oder der Frankfurt School of Finance and Management]

3.2 Laufende Schulung und Weiterbildung

Die Evangelische Bank eG ermöglicht und erwartet von den Organmitgliedern und den Schlüsselfunktionsinhaber:innen eine laufende, bedarfsgerechte Weiterbildung zur Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung ihrer fachlichen Eignung bzw. Sachkunde.

Schulungsmaßnahmen für Mitglieder des Aufsichtsrats erfolgen insbesondere:

- aufgrund eines im Rahmen der turnusmäßigen und anlassbezogenen Eignungsbewertung festgestellten Bedarfs,
- regelmäßig im Rahmen der laufenden Amtsausübung,
- anlassbezogen bei wesentlichen Änderungen der Geschäftsstrategie, der Governance-Struktur oder des Risikoprofils,
- bei Einführung neuer Produkte, Dienstleistungen oder Prozesse,
- bei für die Evangelische Bank eG wesentlichen Gesetzesänderungen, insbesondere des aufsichtsrechtlichen Rahmens.

Schulungsmaßnahmen für Mitglieder des Vorstands erfolgen insbesondere:

- aufgrund eines im Rahmen der turnusmäßigen und anlassbezogenen Eignungsbewertung festgestellten Bedarfs,
- regelmäßig im Rahmen der laufenden Amtsausübung,
- anlassbezogen bei wesentlichen Änderungen der Geschäftsstrategie, der Governance-Struktur oder des Risikoprofils,
- bei Einführung neuer Produkte, Dienstleistungen oder Prozesse,
- bei für die Evangelische Bank eG wesentlichen Gesetzesänderungen, insbesondere des aufsichtsrechtlichen Rahmens.

Dabei werden sowohl kollektive Schulungsbedarfe der Organe als auch individuelle Entwicklungsbedarfe einzelner Organmitglieder berücksichtigt. Hierfür entwickelt die Evangelische Bank eG einen gremienbezogenen Schulungsplan.

Schulungsmaßnahmen für Inhaber:innen von Schlüsselfunktionen erfolgen insbesondere:

- aufgrund eines im Rahmen der turnusmäßigen und anlassbezogenen Eignungsbewertung festgestellten Bedarfs,
- regelmäßig im Rahmen der laufenden Funktionsausübung,
- anlassbezogen bei wesentlichen Änderungen der Geschäftsstrategie, der Governance-Struktur oder des Risikoprofils,
- anlassbezogen bei wesentlichen Änderungen den funktionsspezifischen Fachbereich betreffend,
- bei Einführung neuer Produkte, Dienstleistungen oder Prozesse,
- bei für die Evangelische Bank eG wesentlichen Gesetzesänderungen, insbesondere des aufsichtsrechtlichen Rahmens.

Hierfür entwickelt die Evangelische Bank eG einen auf den individuellen Bedarf der/des Funktionsinhaber:in abgestellten Schulungsplan.

3.3 Einführungs- und Schulungsziele

Die Einführungs- und Schulungsziele orientieren sich an den jeweiligen Aufgaben, Verantwortlichkeiten sowie – soweit einschlägig – an der Funktion einzelner Organmitglieder (z.B. Ressortzuständigkeit, Vorsitz, stellvertretender Vorsitz).

3.3.1 Vorstand

Die Einführungs- und Schulungsziele für Mitglieder des Vorstands umfassen insbesondere:

- vertiefte Kenntnisse des Geschäftsmodells, der Strategie und der operativen Steuerung der Evangelische Bank eG,
- Verantwortung für Risikomanagement einschließlich IKT-Risiken, interne Kontrollsysteme und Compliance,
- Leitung und Organisation der Geschäftsabläufe sowie Führung der Mitarbeitenden,

Darüber hinaus können für einzelne Vorstandsmitglieder Schulungsbedarfe gemäß ihren besonderen Zuständigkeiten ermittelt werden.

Die vorgenannten Aspekte umfassen jeweils die wesentlichen rechtlichen Rahmenbedingungen und deren etwaige Änderungen.

3.3.2 Aufsichtsrat

Die Einführungs- und Schulungsziele für Mitglieder des Aufsichtsrats umfassen insbesondere:

- Wahrnehmung der Überwachungs- und Kontrollfunktion gegenüber dem Vorstand,
- Beurteilung der wirtschaftlichen Lage, der Risikosituation und der strategischen Ausrichtung,
- Verständnis der Rechnungslegung und des Jahresabschlusses,
- Kenntnis von Änderungen im Umfeld der Evangelische Bank eG, z.B. neue Rechtsvorschriften, insbesondere Grundkenntnisse im Bankenaufsichtsrecht oder Entwicklungen im Bereich Finanzprodukte,

Für einzelne Aufsichtsratsmitglieder können sich spezifische Anforderungen aus der Mitarbeit in Ausschüssen ergeben.

3.4 Verantwortung sowie personelle und finanzielle Ressourcen

Die Verantwortung für die Ausgestaltung, Umsetzung und Weiterentwicklung der Einführungsmaßnahmen und eines Schulungsprogramms liegt beim Aufsichtsrat. Er kann sich hierbei geeigneter interner oder externer Unterstützungsleistungen (z.B. Vorstandsstab, Personalabteilung) bedienen.

Die Evangelische Bank eG stellt für die Einführung und Schulung der Organmitglieder angemessene personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung. Art und Umfang der eingesetzten Ressourcen werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

3.5 Anforderung von Einführung und Schulung durch Organmitglieder

Jedes Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats hat die Möglichkeit, bei Bedarf eine Einführung oder Schulung anzuregen oder anzufordern. Das Organmitglied meldet den Einführungs- oder Schulungsbedarf gegenüber dem Vorsitz des Aufsichtsrats an. Der Bedarf wird im Hinblick auf Inhalt, Dringlichkeit und Umfang geprüft. Über die Durchführung geeigneter Maßnahmen wird unter Berücksichtigung des Proportionalitätsprinzips entschieden.

3.6 Planung, Dokumentation und Anpassung, Anzeigepflichten

Der Weiterbildungsbedarf für Organmitglieder wird jährlich und anlassbezogen ermittelt. Dabei wird auch geprüft, ob der Weiterbildungsbedarf durch Schulungen des Gesamtgremiums oder für einzelne

Mitglieder gedeckt werden soll. Einführungs- und Schulungsmaßnahmen für Aufsichtsratsmitglieder werden nachvollziehbar geplant und die Durchführung anhand von Teilnahmebescheinigungen in der Abteilung Customer Stakeholder Management dokumentiert. Einführungs- und Schulungsmaßnahmen für Vorstandsmitglieder sowie für Inhaber:innen von Schlüsselfunktionen werden nachvollziehbar geplant und die Durchführung anhand von Teilnahmebescheinigungen in der digitalen Personalakte dokumentiert. Die Teilnahmebescheinigungen sind revisionssicher aufzubewahren, jedoch der Aufsicht nur auf konkrete Anfrage zur Verfügung zu stellen.

Soweit für ein Organmitglied im Aufsichtsrat aufgrund fehlender beruflicher Vorbildung eine Fortbildungspflicht zum Erwerb der Sachkunde als Aufsichtsratsmitglied besteht, wird die Durchführung der Schulungsmaßnahme von der Evangelische Bank eG überwacht. Sofern die Fortbildungsmaßnahme nicht wie geplant binnen sechs Monaten durchgeführt werden kann, ist dies gegenüber der Aufsicht anzuzeigen.