

## RICHTLINIE

# Code of Conduct

Version	<b>3.0</b>
Diese Version ist gültig ab	<b>25.03.2025</b>

<p><b>KURZE INFORMATION ZUM INHALT:</b> Der Code of Conduct legt allgemeine Verhaltensgrundsätze fest und ist für alle Organe, MitarbeiterInnen und sonstigen Beschäftigten der Kommunalkredit-Gruppe verbindlich. Der Code of Conduct ersetzt nicht die in einzelnen Policies und Arbeitsanweisungen formulierten Regelungen (z.B. zu Geldwäscheprävention, Datenschutz, Marktmissbrauch).</p>	
<b>BETROFFENE EINHEITEN:</b>	KA-Gruppe
<b>DOKUMENT ERSTELLT VON:</b>	Herko-Menta Otto
<b>VERANTWORTLICH FÜR DEN INHALT UND GENEHMIGT VON:</b>	Genehmigung VSt. am 25. März 2025 KA 60/2025
<b>RECHTSGRUNDLAGE (FALLS VORHANDEN):</b>	EBA/GL/2021/05 Interne Governance

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden die Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) nicht gleichzeitig verwendet. Alle personenbezogenen Bezeichnungen gelten für alle Geschlechter gleichermaßen.

ÄNDERUNGSHISTORIE:

Version	Kurze Beschreibung der Änderungen	Gültig ab
1.0	Erste Fassung	01.03.2019
1.1	Aktualisierung (Streichung von TrendMind, Aufnahme von Fidelio); redaktionelle Änderungen	02.04.2020
1.2	Erweiterung des Kapitels Governance Erweiterung um das Kapitel über das Verhalten der Arbeitnehmer im Außenverhältnis Klarstellungen und Straffungen	17.11.2020
1.3	Überprüfung und redaktionelle Änderungen	24.01.2022
2.0	Überarbeitung und neue Version	16.05.2023
3.0	Überprüfung und Umsetzung der Altor-Gruppenrichtlinie	25.03.2025

## INHALTSÜBERSICHT

1	Geltungsbereich und Verbindlichkeit.....	3
2	Unsere Vision und Mission.....	3
3	Wir wollen einen Mehrwert für die Gesellschaft schaffen.....	3
4	Integrität und unternehmerische Verantwortung.....	4
5	Beziehungen zu unseren Kunden und Geschäftspartnern .....	5
6	Beziehungen zu den Arbeitnehmern / Arbeitsnormen .....	5
7	Interne Governance.....	8
8	Risikomanagement.....	9
9	Konformität mit den geltenden Vorschriften .....	9
10	Umgang mit Ressourcen .....	11
11	Sicherstellung und Einhaltung.....	12

## 1 GELTUNGSBEREICH UND VERBINDLICHKEIT

Der *Code of Conduct* ist für alle Organe, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kommunalkredit-Gruppe gegenüber allen Stakeholdern und in jedem geschäftlichen Kontext verbindlich.

Der *Code of Conduct* legt als Konzernrichtlinie Mindestanforderungen fest, die vollkonsolidierte Beteiligungsgesellschaften in ihren eigenen Unternehmensrichtlinien berücksichtigen müssen. Hat ein verbundenes Unternehmen keine eigene Richtlinie erlassen, so gelten die Bestimmungen der Konzernrichtlinie im Rahmen der jeweiligen Geschäftstätigkeit des betreffenden Unternehmens sinngemäß und sind unmittelbar anzuwenden.

Der *Code of Conduct* legt allgemeine Verhaltensgrundsätze fest und ersetzt nicht die in einzelnen Richtlinien und Arbeitsanweisungen formulierten Detailregelungen (z.B. Geldwäscheprevention, Datenschutz, Kapitalmarkt-Compliance).

Der Vorstand der Kommunalkredit Austria AG ist das oberste Gremium, das die in diesem *Code of Conduct* verankerten Werte überwacht und entsprechende Maßnahmen festlegt.

## 2 UNSERE VISION UND MISSION

Neben den Geschäftsbeziehungen zur öffentlichen Hand konzentriert sich die Kommunalkredit-Gruppe auf Finanzierungen in den Bereichen Energie & Umwelt, Kommunikation & Digitalisierung, Verkehr & Transport, soziale Infrastruktur und Natural Resources und schafft durch ihre Geschäftstätigkeit langfristige Werte.

**Vision** - Wofür wollen wir stehen?

Wir entwickeln uns zur dynamischsten und innovativsten Infrastrukturbank Europas und helfen unseren Kunden, eine bessere Welt zu schaffen.

**Mission** - Wie setzen wir die Vision in die Realität um?

"Always first", wenn es darum geht, erstklassige Dienstleistungen schnell und präzise zu erbringen. Wir verstehen "always first" als Verpflichtung zur ständigen Verbesserung.

## 3 WIR WOLLEN EINEN MEHRWERT FÜR DIE GESELLSCHAFT SCHAFFEN

Wir tragen zur Schaffung einer besseren Welt bei, indem wir nachhaltige Infrastrukturprojekte ermöglichen, die die Lebensqualität der Menschen verbessern.

Wir betrachten Investitionen in die Infrastruktur als ein wirksames Instrument zur Erfüllung sozialer Bedürfnisse und zur Steigerung des Wohlstands der Gesellschaft.

Wir schaffen einen spürbaren Mehrwert für die Bevölkerung: wirtschaftliche Dynamik | Stadtentwicklung und -erneuerung | Stärkung des ländlichen Raums | Schaffung von Arbeitsplätzen | sozialer Zusammenhalt | Klimaschutzmaßnahmen.

Mit unserem Geschäftsmodell leisten wir einen wichtigen Beitrag zu den Klimazielen und einer ökologischen Wirtschaft.

Wir konzentrieren uns darauf, unseren Anlegern einen sicheren, stabilen und nachhaltigen Ertrag zu bieten.

#### 4 INTEGRITÄT UND UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG

Wir verpflichten uns zu einem respektvollen Umgang mit Kunden, Vertragspartnern und Mitbewerbern sowie Mitarbeitern, wie ihn die Kommunalkredit-Gruppe ebenso erwartet. Damit leisten wir einen positiven Beitrag zum öffentlichen Bild der Finanzbranche.

Unser Handeln ist von Transparenz geprägt. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern und allen anderen an den Geschäftsaktivitäten beteiligten Personen ein Höchstmaß an professionellem und ethischem Verhalten. Alle geltenden Gesetze, behördlichen Vorschriften und internen Regelungen sind entsprechend einzuhalten.

Wir sind uns der sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten bewusst. Unser Ziel ist es stets, langfristig profitabel zu wirtschaften und gleichzeitig potenziellen Schaden für Gesellschaft und Umwelt zu vermeiden. Daher sind ESG-Aspekte (Environmental, Social, Governance - im Folgenden "ESG" genannt) von grundlegender Bedeutung für unsere Entscheidungen und Maßnahmen. ESG-Kriterien helfen uns dabei, unsere Ziele langfristig und nachhaltig zu erreichen.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Kommunalkredit-Gruppe ist eng mit dem Kerngeschäft verknüpft:

- Beschleunigung der Energiewende

Wir ermöglichen die Dekarbonisierung der Wirtschaft und sind bestrebt, diese weiter zu beschleunigen. Der Schwerpunkt unserer Finanzierungstätigkeit liegt auf erneuerbaren Energien und neuen, innovativen Technologien, die für die Energiewende entscheidend sind.

- Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität der Menschen

Ein großer Teil unserer Aktivitäten in den Bereichen Infrastruktur & Energie und Public Finance ist der Finanzierung von sozialer Infrastruktur und Konnektivität gewidmet.

Wichtige Hebel für die Verwirklichung unserer Strategie sind:

- Integration der Auswirkungen

Wir berücksichtigen Nachhaltigkeitsfaktoren bei allen Infrastrukturprojekten. Als Unternehmen bekennen wir uns zu den UN-Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals, SDGs), dem UN Global Compact, den UN Principles for Responsible Banking, dem Pariser Abkommen und dem EU-Green Deal.

- Transparent und verantwortungsbewusst, schnell und präzise handeln

Wir verbessern kontinuierlich unser ESG-Reporting und sind bestrebt, unsere Geschäfte verantwortungsvoll und mit hoher Integrität zu führen.

Wir respektieren und unterstützen den Schutz der Menschenrechte, wie sie in der Europäischen Menschenrechtskonvention und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verankert sind, und führen unsere Geschäfte im Einklang mit diesen Grundsätzen.

## 5 BEZIEHUNGEN ZU UNSEREN KUNDEN UND GESCHÄFTSPARTNERN

Wir streben langfristige Partnerschaften mit unseren Kunden an und wollen durch unsere Kompetenz und unser proaktives Vorgehen in allen Fragen der Kundenbeziehung "Partner of Choice" in unseren Geschäftsfeldern werden.

Wir verfügen über das entsprechende Know-how und die notwendige Infrastruktur, um unsere Produkte am Markt anzubieten und unsere Dienstleistungen im bestmöglichen Interesse unserer Kunden zu erbringen. Für die Kommunalkredit-Gruppe stehen Lösungsorientierung, Leistung und Innovation im Vordergrund.

Wir erwarten von unseren Kunden, Dienstleistern und Geschäftspartnern, dass sie alle rechtlichen Anforderungen einhalten und sich an hohen ethischen Standards orientieren, wozu auch die Einhaltung der folgenden Rahmenbedingungen gehört:

- Integrität im Geschäftsleben, wie z.B. fairer Wettbewerb, Ausschluss von Schwarzarbeit und Korruption sowie die Einhaltung der jeweils geltenden Gesetze und Vorschriften
- Soziale Verantwortung, wie faire Arbeitsbedingungen, angemessener Arbeitnehmerschutz, Einhaltung von Mindestlöhnen, Verbot von Diskriminierung, Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit jeglicher Art.
- Ökologische Verantwortung, z.B. Vermeidung von Umweltbelastungen, Klimaschutz, Tierschutz und ressourcenschonender Einsatz von Rohstoffen und Energie

Die Kommunalkredit-Gruppe bekennt sich zu verantwortungsvollen Vertriebspraktiken und Marketingaktivitäten im Einklang mit den geltenden Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien sowie den Grundsätzen der Institution.

Verantwortungsvoller Umgang mit Kunden mit Rückzahlungsproblemen: Vorrangiges Ziel ist die vollständige Genesung und die Rückkehr zur normalen Versorgung, daher ist grundsätzlich eine Sanierung eines Engagements durch geeignete Maßnahmen, wenn diese nachhaltig erscheinen, einem Ausfall vorzuziehen.

## 6 BEZIEHUNGEN ZU DEN ARBEITNEHMERN / ARBEITSNORMEN

Die Kommunalkredit-Gruppe erwartet von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein professionelles Verhalten auf höchstem Niveau. Wie mit Kunden und Geschäftspartnern gehen wir auch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern respektvoll und wertschätzend miteinander um.

Fairness und Respekt vor den Fähigkeiten, der Privatsphäre und der Individualität des Anderen sind zentrale Bestandteile unseres Umgangs miteinander. Bei Konflikten bemühen wir uns um Sachorientierung und zielorientierte Lösungen.

Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Herkunft oder Nationalität, Hautfarbe, sexueller Identität, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung hat in der Kommunalkredit-Gruppe keinen Platz. Belästigungen oder Mobbing werden nicht geduldet. Dementsprechend erwarten wir von allen MitarbeiterInnen und insbesondere von den Führungskräften ein Verhalten, das von Verantwortung, Fairness, Integrität und ethischem Verhalten geprägt ist.

Wir respektieren das Recht der Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit, freie Meinungsäußerung und kollektive Maßnahmen, sofern dadurch nicht die Rechte anderer verletzt werden. Das Recht auf Kollektivvereinbarungen im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen ist ebenso gewährleistet wie die Nichtdiskriminierung von Mitarbeitern aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu Organisationen wie Gewerkschaften.

Faire Beschäftigungspraktiken sind die Grundlage für eine Kultur des gegenseitigen Respekts. Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter in ihrem Arbeitsumfeld die besten Leistungen erbringen und fördern sie entsprechend ihren Aufgaben und ihrer Eignung. Wir schätzen die internationale und mehrsprachige Zusammensetzung unserer Belegschaft und das kooperative Miteinander der einzelnen Geschäftsbereiche.

Die Kommunalkredit-Gruppe bietet ihren MitarbeiterInnen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Maßnahmen zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit werden vom Unternehmen finanziell und durch die Bereitstellung von Ressourcen unterstützt.

Wir halten uns an die Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und achten besonders auf die Grundrechte der Diskriminierungsfreiheit und des Arbeitsschutzes.

Daher konzentrieren wir uns besonders auf:

- Arbeitsnormen

Wir dulden in unserer Wertschöpfungskette weder Kinderarbeit noch irgendeine Form der modernen Sklaverei. Moderne Sklaverei umfasst Zwangs-, Schuldknechtschafts- oder Pflichtarbeit, körperliche oder psychische Bestrafung oder Menschenschmuggel.

Das bedeutet unter anderem, dass niemand einer Arbeit nachgehen darf, die er (i) nicht freiwillig auf der Grundlage einvernehmlich festgelegter, wahrheitsgetreuer und transparenter Bedingungen angenommen hat; (ii) die unter direkter oder indirekter psychischer, physischer oder finanzieller Nötigung oder unter Androhung von Strafen oder Sanktionen ausgeübt wird; oder (iii) die in irgendeiner anderen Weise die Schwäche des Arbeitnehmers ausnutzt. Kein Arbeitnehmer sollte irgendeine Form von Anwerbe- oder Beschäftigungsgebühr zahlen oder Ausweispapiere oder Arbeitserlaubnisse als Bedingung für die Bezahlung abgeben müssen.

Wir beschäftigen niemanden, der jünger ist als 15 Jahre oder, falls höher, als das gesetzlich vorgeschriebene Mindestarbeitsalter. Wir gestatten Personen unter 18 Jahren nicht, gefährliche Arbeiten (d. h. Arbeiten, die geistig, körperlich, sozial oder moralisch gefährlich oder schädlich sind, einschließlich Nachtschichten), eine der anderen schlimmsten Formen der Kinderarbeit oder Arbeiten, die mit der Schulpflicht kollidieren, zu verrichten.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie den Schutz der international anerkannten Menschenrechte unterstützen und respektieren und sich mindestens an die oben genannten Standards halten.

- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir bieten allen Mitarbeitern und Personen einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz. Wir setzen uns dafür ein, dass es keine tödlichen Unfälle am Arbeitsplatz gibt, und jede arbeitsbedingte Verletzung oder

diesbezügliche Erkrankung eines Mitarbeiters wird entsprechende Folgen haben. Außerdem dulden wir keine Gewalt oder Gewaltandrohung am Arbeitsplatz.

Es ist auch unser Ziel, dass das Arbeitsumfeld unserer Geschäftspartner sicher und gesund ist.

- Arbeitszeiten, existenzsichernde Löhne und Sozialleistungen

Wir sorgen dafür, dass die reguläre Wochenarbeitszeit mit den einschlägigen nationalen und internationalen Arbeitsnormen übereinstimmt. Überstunden sind freiwillig und begrenzt. Die Mitarbeiter haben Anspruch auf Pausen und bezahlten Jahresurlaub gemäß den geltenden Gesetzen oder Kollektivverträgen, je nachdem, welcher Wert höher ist.

Wir zahlen Löhne und Sozialleistungen mindestens nach den geltenden Gesetzen, den nationalen Normen, dem Benchmark der Branche und den einschlägigen Kollektivverträgen, je nachdem, welcher Wert höher ist. In jedem Fall müssen die Löhne immer ausreichen, um die Grundbedürfnisse zu decken und ein gewisses Einkommen zur freien Verfügung zu haben.

Die Höhe der Löhne spiegelt das Niveau der Fähigkeiten und Qualifikationen der regulären Arbeitszeit wider, unabhängig von Geschlecht und anderen Merkmalen. Wir zahlen pünktlich korrekte Löhne, einschließlich Überstunden, und Lohnabzüge werden nicht als Disziplinarmaßnahme eingesetzt.

- Keine Toleranz für Diskriminierung

Wir dulden keine Diskriminierung oder Belästigung von Personen (Mitarbeitern oder Vertretern von Geschäftsbeziehungen) aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung oder Behinderung oder anderen derartigen Merkmalen. Ebenso dulden wir keine Form von Belästigung, einschließlich Gewalt, sexueller Belästigung, Bestrafung oder Missbrauch jeglicher Art.

- Vielfalt, Gerechtigkeit und Integration

Die Mitarbeiter werden bei jeder Beschäftigungsentscheidung entsprechend ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen gleichbehandelt und die Unternehmen der KA-Gruppe verpflichten sich, gleichen Lohn für gleiche Arbeit anzustreben.

Wir sind davon überzeugt, dass Vielfalt unsere Wettbewerbsfähigkeit stärkt, und wir bemühen uns, die Gesellschaften, in denen wir tätig sind, widerzuspiegeln, indem wir auf eine faire Vertretung unterrepräsentierter Gruppen hinarbeiten. Vielfältige Arbeitsteams ermöglichen es uns, unterschiedliche Perspektiven zu erkunden und unsere Denkweise zu hinterfragen, was zu einer besseren Entscheidungsfindung beiträgt. Vielfalt bedeutet verschiedene Aspekte der Diversität, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, sozioökonomische und kulturelle Vielfalt.

Unser Ziel ist es, eine Kultur zu schaffen, in der sich alle Mitarbeiter willkommen, wertgeschätzt und einbezogen fühlen. Unser Ansatz in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration in unserer Belegschaft ist in der DEI-Richtlinie unserer Gruppe zusammengefasst.

- Vereinigungsfreiheit

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter, sich selbst zu organisieren bzw. Verbänden und Gewerkschaften beizutreten oder nicht. Wo nötig, versuchen wir, andere Formen der Arbeitnehmervertretung zu erleichtern.

- Krankenversicherung und Einkommenssicherheit

Wir verpflichten uns, unseren Mitarbeitern auch in Ländern, in denen dies nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, eine Krankenversicherung und erweiterte Einkommensschutz- und Sozialleistungen zu bieten.

- Abmilderung negativer Auswirkungen in unseren Gemeinden

Wir bemühen uns, zur positiven sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung der Gemeinden, in denen wir tätig sind, beizutragen.

## 7 INTERNE GOVERNANCE

Unsere interne Governance umfasst alle Standards und Grundsätze, die sich mit Festlegung von Zielen und Strategien, der Organisationsstruktur, der Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat, dem Risikomanagement, der Compliance, der internen Revision, der Vergütung und dem Business Continuity Management befassen.

Das Vertrauen von Kunden, Partnerbanken, Mitarbeitern, Investoren, Eigentümern sowie Regulierungs- und Aufsichtsbehörden ist für uns wichtig. Das oberste Ziel der Kommunalkredit-Gruppe ist es, das Vertrauen in unser Unternehmen zu erhalten. Zu diesem Zweck pflegen wir einen offenen Dialog mit allen unseren Stakeholdern.

Eine organisatorische Trennung zwischen Front Office und Back Office wurde in Übereinstimmung mit dem Gesetz eingeführt.

Die Eignungsbeurteilungen für Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie für Inhaber von Schlüsselfunktionen werden auf der Grundlage der entsprechenden Leitlinien der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA) durchgeführt (Fit & Proper). Für die operative Sammlung, Aufbereitung und Aufbewahrung der Unterlagen sowie für die allgemeine Unterstützung von Vorstand und Aufsichtsrat zu diesem Thema wurde ein Fit & Proper Office eingerichtet.

Nur autorisierte Personen dürfen im Namen der Gruppe oder einzelner Unternehmen sprechen. Für Medienanfragen und Bitten um Stellungnahmen zu Fachthemen haben wir klare Zuständigkeiten definiert und beantworten sie im Sinne unserer "One-Voice"-Politik. Im Umgang mit sozialen Medien erwarten wir von unseren Mitarbeitern besondere Sorgfalt im Hinblick auf den Ruf und das Vertrauen der Öffentlichkeit in unsere Unternehmensgruppe.

Die Unternehmen der Kommunalkredit-Gruppe und ihre MitarbeiterInnen haben darauf zu achten, dass ihre eigenen Interessen nicht mit den gegenseitigen Verpflichtungen oder mit den Verpflichtungen gegenüber den KundInnen kollidieren. Alle Interessenkonflikte zwischen der Kommunalkredit-Gruppe und Mitarbeitern, Kunden oder Vertragspartnern müssen offen angesprochen werden.

Interessenkonflikte können aus betrieblichen, organisatorischen oder ethischen Gründen oder aufgrund enger persönlicher Beziehungen zwischen Mitarbeitern und Geschäftskontakten oder Personen, die diese vertreten, entstehen. Lassen sich Interessenkonflikte im Einzelfall nicht vermeiden oder abschwächen, werden sie offengelegt und gemäß den einschlägigen internen Richtlinien unter Berücksichtigung der Interessen aller Beteiligten angemessen gehandhabt.

## 8 RISIKOMANAGEMENT

Die Risikostrategie der Kommunalkredit-Gruppe steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie; wir haben eine einheitliche Risikokultur etabliert. Diese steht im Einklang mit unseren Geschäftsaktivitäten und unserer Risikobereitschaft. Es gibt Prozesse zur Identifizierung, Messung und Steuerung wesentlicher Risiken. Unser Vergütungssystem fördert einen verantwortungsvollen Umgang mit solchen Risiken.

Auf der Grundlage eines internen Kontrollsystems (IKS) sind für relevante Prozesse geeignete Kontrollmechanismen vorhanden (z.B. Vier-Augen-Prinzip, Genehmigungs- und Autorisierungssysteme, Aufgaben- und Funktionstrennung sowie physische Zugangsbeschränkungen), die von den verantwortlichen Mitarbeitern befolgt werden müssen.

Rechtliche Risiken werden durch die ständige Abstimmung der mit Rechtsfragen befassten Fachabteilungen mit den jeweiligen Geschäftsbereichen und - falls erforderlich - durch den Einsatz von externen Experten und Rechtsvertretern minimiert.

Die Risikoüberwachung erfolgt im Rahmen des Modells der drei Verteidigungslinien (Three Lines of Defence):

- Die erste Verteidigungslinie ist das operative Management, das für die Identifizierung, Bewertung, Kontrolle und Minderung von Risiken im Tagesgeschäft verantwortlich ist. Die erste Verteidigungslinie ist somit der Risikoeigentümer und dafür verantwortlich, ihre eigenen Prozesse zu definieren und geeignete Kontrollen vorzuschlagen. Darüber hinaus stellt das operative Management sicher, dass die Aktivitäten mit den Unternehmenszielen in Einklang stehen.
- Die Second Line of Defence dient der Überwachung und Unterstützung der First Line of Defence. Sie umfasst das Risikomanagement (Risikocontrolling, Kreditrisiko, OpRisk inkl. Anti-Financial Crime), das Compliance Office inkl. Datenschutz und IKS-Management sowie weiteres Informationssicherheitsmanagement und Business Continuity Management. Diese Second Line of Defence dient der Erweiterung und Überwachung der in der First Line of Defence konzipierten Kontrollen. Das Management setzt diese Funktionen um, um sicherzustellen, dass die erste Verteidigungslinie ordnungsgemäß eingerichtet ist und wirksam funktioniert.
- Die dritte Verteidigungslinie ist die Innenrevision, die als objektive und unabhängige Prüfungsinstanz fungiert. In dieser Funktion unterstützt die Innenrevision den Vorstand, die Führungskräfte und die Aufsichtsorgane und prüft die Angemessenheit und Wirksamkeit der Überwachungs-, Risikomanagement- und Kontrollstrukturen.

## 9 KONFORMITÄT MIT DEN GELTENDEN VORSCHRIFTEN

- Einhaltung der Bankvorschriften

Alle Mitarbeiter müssen mit den für ihre Aufgaben geltenden Gesetzen, Regeln und Vorschriften vertraut sein und die Entwicklung des Rechtsrahmens beachten und einhalten. Im Rahmen des § 39 Abs. 6 BWG wurden auch spezifische Verfahren eingerichtet, die die Einhaltung der in § 69 Abs. 1 BWG angeführten Vorschriften sicherstellen sollen (sog. BWG-Compliance).

- Keine Toleranz für Korruption und Bestechung

Korruption - der Missbrauch von Macht zur persönlichen Bereicherung - tritt in verschiedenen Formen auf, z. B. als Bestechung, exzessive geschäftliche Bewirtung, Erpressung und Interessenkonflikte. Bestechung und korrupte Handlungen sind inakzeptabel. Jeder Bestechungsversuch oder jede unrechtmäßige Zuwendung seitens unserer Mitarbeiter ist zu unterlassen oder unverzüglich zurückzuweisen. Dies gilt auch für Dritte, die im Auftrag der Kommunalkredit handeln.

Wir zahlen niemals Bestechungsgelder oder Vermittlungszahlungen. Wir bieten oder akzeptieren keine Geschenke, Einladungen bzw. Bewirtungen, die einen unangemessenen Wert haben oder Geschäftsentscheidungen in unangemessener Weise beeinflussen könnten. Generell zulässige Geschenke und Einladungen von und an Mitarbeiter müssen gemeldet werden und werden laufend bewertet; Geschenke in Form von Bargeld dürfen unter keinen Umständen angeboten oder angenommen werden.

- Geldwäschebekämpfung und Transparenz bei Finanzaktivitäten

Die Kommunalkredit-Gruppe hält sich an alle geltenden Gesetze zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, führt risikobasierte "Know-Your-Customer" (KYC)-Due-Diligence-Verfahren durch und überwacht die Kundenaktivitäten gründlich im Einklang mit ihrem Geschäftsmodell.

Wir lassen uns niemals auf Transaktionen mit Parteien ein, die nachweislich an Geldwäsche oder krimineller Steuerhinterziehung beteiligt sind. Alle finanziellen Aktivitäten sollten transparent durchgeführt und genau aufgezeichnet werden.

- Einhaltung von Handelsbeschränkungen und Sanktionen

Wir halten uns an die einschlägigen Sanktionsgesetze und -vorschriften, einschließlich der Sanktionen der Vereinten Nationen und der Sanktionen nach dem Recht der Europäischen Union sowie der Vereinigten Staaten (einschließlich der OFAC-Sanktionsprogramme und -listen) und des Vereinigten Königreichs, sofern dies rechtlich zulässig ist. Die Geschäftsbeziehungen werden auf geltende Sanktionen und Embargos hin überwacht. Darüber hinaus arbeiten wir nicht mit Geschäftspartnern zusammen, die von Wirtschaftssanktionen oder Exportkontrollgesetzen betroffen sind.

- Insiderhandel und Marktmissbrauch

Insiderhandel und Marktmissbrauch sind gesetzlich verboten. Im Falle des Besitzes entscheidender, nicht öffentlicher Informationen über die betreffenden Unternehmen (Insiderinformationen) ist sowohl der Handel mit entsprechenden Finanzinstrumenten als auch die Verbreitung der Informationen selbst verboten. Versuche, den Markt oder die Preise börsennotierter Finanzinstrumente zu manipulieren oder zu beeinflussen, werden nicht geduldet.

- Bankgeheimnis, Informationssicherheit und Schutz der Privatsphäre

Das gesetzlich geregelte Bankgeheimnis muss ausnahmslos eingehalten werden. Wir schützen alle persönlichen und vertraulichen Daten angemessen.

Die Weitergabe von Informationen ist in unserer internen Organisation nur auf einer strengen Need-to-know-Basis erlaubt. Es gilt der Grundsatz, dass Daten nur insoweit transparent sind, als sie für die Geschäftsabwicklung und Risikobewertung unerlässlich sind. Kundeninformationen werden nur dann

nach außen weitergegeben, wenn dies durch geltende Gesetze und Rechtsvorschriften zwingend vorgeschrieben oder ausdrücklich erlaubt ist.

Wir schätzen die Privatsphäre von Mitarbeitern und anderen Personen und halten uns bei der Verarbeitung personenbezogener Daten an die geltenden Datenschutzgesetze, insbesondere beim Schutz personenbezogener Daten vor unzulässiger Offenlegung, Diebstahl oder Missbrauch.

Der Schutz von Geschäftsgeheimnissen und die Vertraulichkeit von Daten wird dabei vor allem durch die Bestimmungen des Bankwesengesetzes (BWG) und der Datenschutzgesetze (DSG und DSGVO) gewährleistet. Die Unternehmen der KA-Gruppe geben personenbezogene Daten nicht zu anderen Zwecken als zur Abwicklung von Geschäften/Dienstleistungen an Dritte weiter und löschen die Daten nach einer gesetzlich vorgeschriebenen Zeitspanne.

Im Sinne dieses Daten- und Informationsschutzes fördern wir eine Kultur der Cybersicherheit und des Risikobewusstseins und sichern uns durch geeignete technische Maßnahmen gegen den unrechtmäßigen Abfluss von Daten ab.

Wir versichern, dass unsere IT-Sicherheitsvorkehrungen den Erfordernissen der betreffenden Informationsgüter angemessen sind und dass sie geeignete Governance- und Managementvorkehrungen für das Risikomanagement, die Überwachung der Einhaltung der Vorschriften und die Meldung und wirksame Reaktion auf etwaige Vorfälle umsetzen.

- Nachhaltige Steuer

Wir sind uns unserer sozialen Verantwortung gegenüber der Wirtschaft, der Umwelt und der Gesellschaft auch in Steuerfragen bewusst und sehen uns verpflichtet, dieser gerecht zu werden. Steuerehrlichkeit verstehen wir als rechtskonformes Verhalten im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen und Pflichten. Eine rechtlich zulässige Steueroptimierung mit dem Ziel der Minimierung von steuer- und finanzstrafrechtlichen Risiken ist kein Verstoß gegen das Gebot der Steuerehrlichkeit.

- Interne Richtlinien und Schulung des Personals

Zu allen wichtigen Themen (wie Geldwäscheprävention, Kapitalmarkt-Compliance, Datenschutz, Vermeidung von Interessenkonflikten, Betrugs- und Korruptionsbekämpfung, Informationssicherheit usw.) wurden detaillierte interne Richtlinien erlassen, die von allen Mitarbeitern beachtet werden müssen.

Darüber hinaus werden alle MitarbeiterInnen (auch Teilzeitkräfte) im Rahmen der KA-Akademie regelmäßig zu den oben genannten Themen geschult.

## 10 UMGANG MIT RESSOURCEN

Der Grundsatz der Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie spiegelt sich auch in der internen Organisation sowie in unserem Respekt für die Umwelt und das Klima wider. Wir verfügen über ein spezielles Umweltmanagementsystem für die Gruppe und eine Nachhaltigkeitsstrategie, in der unser Nachhaltigkeitsansatz, unsere Verpflichtungen und unsere Unternehmensführung dargelegt sind.

Sowohl die Beschaffung von Materialien als auch die Ver- und Entsorgung müssen den hohen Standards des Umweltschutzes und der Nachhaltigkeit entsprechen. Entsprechende Regelungen sind in unserem Nachhaltigkeitsmanagementsystem festgeschrieben.

Wir gehen sorgsam mit den Vermögenswerten und Ressourcen der Kommunalkredit-Gruppe um. Dazu gehört vor allem die Pflege von Arbeitsmitteln und Anlagen. Wir schützen sie vor Diebstahl oder Beschädigung und halten uns an alle diesbezüglichen internen Richtlinien.

Vom Kapital über Kundendaten bis hin zu Einrichtungen und E-Mail-Konten dürfen alle Vermögenswerte der Kommunalkredit-Gruppe nur für legitime Geschäftszwecke verwendet werden. Diese Anforderung gilt für Sachanlagen, vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum.

## 11 SICHERSTELLUNG UND EINHALTUNG

Jeder Mitarbeiter, jede Führungskraft, jeder leitende Angestellte und jedes Mitglied des Vorstands muss diesen Verhaltenskodex verstehen und einhalten. Die Führungskräfte sollten sicherstellen, dass ihre Teams die im Verhaltenskodex festgelegten Standards und Anforderungen vollständig verstehen und von ihnen erwartet wird, dass sie diese einhalten.

Führungskräfte haben eine besondere Vorbildwirkung. Die jeweiligen Führungskräfte tragen die Verantwortung für Verstöße in ihrem Verantwortungsbereich, die durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben hätten verhindert werden können. Die Eigenverantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters wird jedoch nicht durch die Verantwortung von Führungskräften oder durch Delegation von Aufgaben an andere eingeschränkt.

Im Rahmen unseres Ombudsdienstes nehmen wir jede Art von Kundenbeschwerde ernst und versuchen, sie unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Kunden und des Unternehmens bestmöglich zu lösen. Gemäß § 39e des österreichischen Bankwesengesetzes haben wir ein transparentes und angemessenes Verfahren zur Behandlung von Beschwerden eingerichtet. Ziel ist es, wiederkehrende sowie potenzielle rechtliche und betriebliche Risiken erkennen, analysieren und beheben zu können.

Für Mitarbeiter, die Verstöße gegen die Vorschriften vermuten, wurde im Rahmen des Whistleblowings ein sicheres Umfeld geschaffen, um Bedenken zu äußern oder zu melden. Zu diesem Zweck wurde ein Meldetool eingerichtet, das rund um die Uhr zur Verfügung steht und mit dem österreichischen Hinweisgeberschutzgesetz im Einklang steht. Die Vertraulichkeit von Informationen über Angelegenheiten, die unter dieses Gesetz fallen, ist gewährleistet und wird mit äußerster Sorgfalt behandelt. Im Falle eines Verstoßes gegen die im *Code of Conduct* enthaltenen Regeln und Vorschriften muss jeder Mitarbeiter mit disziplinarischen und/oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen - unbeschadet möglicher gesetzlicher Sanktionen und weiterer rechtlicher Folgen.