

## ZUSAMMENFASSUNG FIT & PROPER POLICY

### 1. Präambel und gesetzliche Grundlagen

Die Fit & Proper Policy ist Bestandteil der Dokumentation der Governance Struktur der Kommunalkredit Austria AG (= KA) und dient unter anderem der Gewährleistung der umsichtigen Führung der KA und der Stärkung der Wirksamkeit des Risikomanagements.

### 2. Strategie und Kriterien für die Auswahl von Geschäftsleitern, Aufsichtsräten, Aufsichtsratsvorsitzenden und Inhabern von Schlüsselfunktionen

#### 2.1 Allgemeines

Die Fit & Proper Policy stellt die Strategie für die Auswahl und des Prozesses zur Eignungsbeurteilung der Mitglieder der Geschäftsleitung, des Aufsichtsrats und der Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen dar und steht mit den professionellen Werten und langfristigen Interessen der KA in Einklang.

Für die Sicherstellung der Aktualisierung der Policy, der zentralen Dokumentation der Eignungsbeurteilungen und den Vorschlag von Maßnahmen zur Sicherstellung der Eignung ist eine Person oder Stelle (= „Fit & Proper Office“) zu benennen. In der KA ist der Bereich Corporate Office auch als Fit & Proper Office tätig.

#### 2.2 Identifizierung von Inhabern von Schlüsselfunktionen

Inhaber von Schlüsselfunktionen sind im Hinblick auf ihre Eignung zu beurteilen, wofür sie primär durch die KA selbst zu identifizieren und auf ihre Eignung zu evaluieren sind, da auch Inhaber von Schlüsselfunktionen zu Fit & Proper-Tests in die FMA geladen werden können.

Als Inhaber von Schlüsselfunktionen sind neben den Leitern der internen Kontrollfunktionen vor allem auch Mitglieder des „höheren Managements“ sowie in der Regel all jene Personen, die aufgrund ihrer Position wesentlichen Einfluss auf die Ausrichtung des Kreditinstituts haben, aber nicht Mitglied der Geschäftsleitung sind, zu qualifizieren. Als Inhaber von Schlüsselfunktionen können weiters Leiter wesentlicher Geschäftsbereiche, von bedeutenden Zweigniederlassungen und von Tochterunternehmen, die als Kreditinstitute zugelassen sind, betrachtet werden.

#### 2.3 Auswahlkriterien für Mitglieder der Geschäftsleitung

Das Fit & Proper Office hat folgende Schritte durchzuführen:

- Übermittlung eines aktuellen Anforderungsprofil an Anteilseigner
- Führung und laufende Aktualisierung von aktuellen Aufgabenbeschreibungen
- Angabe des mit der Aufgabe verbundenen Zeitaufwand im Anforderungsprofil

- Umschreibung der Anforderungen an die fachlichen und persönlichen Kompetenzen sowie die gewünschte Ausbildung und Berufserfahrung

Unabhängig davon ist durch das Fit & Proper Office sicherzustellen, dass vor der Ermittlung für die Besetzung freiwerdender Stellen in der Geschäftsleitung aktuelle Aufgabenbeschreibungen mit Bewerberprofil vorliegen, in denen der mit der Aufgabe verbundene Zeitaufwand angegeben wird.

Bei der Auswahl von Geschäftsleitern ist sowohl die individuelle Eignung der Person für die konkrete Position zu beurteilen, als auch deren Bedeutung für die Erfüllung der Anforderungen an die Geschäftsleitung in ihrer Gesamtheit (kollektive Eignung).

### 2.3.1 Individuelle Eignung

Zur Einschätzung der Eignung eines Mitglieds der Geschäftsleitung sind durch theoretische Ausbildung oder praktische Erfahrung erworbene Kenntnisbereiche sowie das Vorhandensein von für die Position relevanten Fähigkeiten zu berücksichtigen. Dabei ist die Beurteilung in einer Gesamtschau der in der Policy angeführten Kriterien unter Berücksichtigung von Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte des Kreditinstituts anzupassen sowie nach Maßgabe der Ressortverteilung vorzunehmen. Die Geschäftsleitung muss dabei als Gesamteinheit betrachtet ausreichend geeignet sein.

Auch die persönliche Zuverlässigkeit, insbesondere ein guter Leumund, Aufrichtigkeit, Integrität und Unvoreingenommenheit ist Voraussetzung für die Eignung als Geschäftsleiter. Dabei sind relevante gerichtliche und verwaltungsrechtliche Strafverfahren, Erfüllung von professionellen Standards und geordnete wirtschaftliche Verhältnisse zu beachten. Außerdem sollen bestimmte Governance Kriterien wie ausreichende zeitliche Verfügbarkeit und Unvoreingenommenheit berücksichtigt werden. Zusätzlich holt die KA eine eidesstattliche Erklärung des Kandidaten ein.

### 2.3.2 Kollektive Eignung

Bei der Zusammensetzung der Geschäftsleitung ist darauf zu achten, dass die Mitglieder der Geschäftsleitung gemeinsam in der Lage sind, geeignete Entscheidungen unter Berücksichtigung des Geschäftsmodells, des Risikoappetits, der Strategie und der Märkte, auf denen das Institut tätig ist, zu treffen. Alle für die Geschäftstätigkeit des Kreditinstituts erforderlichen Wissensbereiche sollten vom Vorstand kollektiv mit ausreichenden Fachkenntnissen abgedeckt werden. Daher wird im Rahmen der kollektiven Eignungsbeurteilung bewertet, welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung der Kandidat zur kollektiven Eignung der Geschäftsleitung beiträgt. Einzelne Mitglieder mit ausgeprägten Spezialkenntnissen und Fähigkeiten können weniger ausgeprägte Kenntnisse anderer Mitglieder in diesen Bereichen kompensieren.

Die kollektive Eignungsbeurteilung umfasst die Überprüfung, ob die Geschäftsleitung als Gesamtorgan über die Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten verfügt, um die KA effektiv zu leiten.

## 2.4 Auswahlkriterien für Aufsichtsräte

Bei der Auswahl von Aufsichtsräten ist sowohl die individuelle Eignung der Person für die konkrete Position zu beurteilen, als auch deren Bedeutung für die Erfüllung der Anforderungen an den Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit (kollektive Eignung).

Zur Einschätzung der individuellen Eignung eines Aufsichtsrats sind durch theoretische Ausbildung oder praktische Erfahrung erworbene Kenntnisbereiche zu berücksichtigen.

Die Mitglieder der Fachausschüsse (Kredit-, Risiko-, Prüfungs- und Vergütungsausschuss etc.) müssen ausreichend fundierte (Spezial-) Kenntnisse sowie Erfahrungen im jeweiligen Bereich verfügen.

Für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats ist außerdem das Beherrschen bestimmter Kenntnisse erforderlich, wie Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts oder relevante regulatorische Rahmenbedingungen. Das relevante, für die Vorsitzführung im Aufsichtsrat geforderte theoretische und praktische Wissen kann auch durch mehrjährige Tätigkeit als einfaches Aufsichtsratsmitglied in Kombination mit Selbststudium erworben werden.

Voraussetzung für die Eignung sind neben den fachlichen Kriterien die persönliche Zuverlässigkeit, insbesondere ein guter Leumund, Aufrichtigkeit und Integrität. Zu beachten sind relevante gesetzliche und verwaltungsrechtliche Strafverfahren, Erfüllung von professionellen Standards und geordnete wirtschaftliche Verhältnisse. Ebenfalls sollen bestimmte Faktoren im Bereich der Governance berücksichtigt werden, wie ausreichende zeitliche Verfügbarkeit, Unvoreingenommenheit und Unabhängigkeit. Außerdem soll eine eidesstattliche Erklärung abgegeben werden.

Bei der Zusammensetzung der Aufsichtsräte und der Ausschüsse ist darauf zu achten, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats und der jeweiligen Ausschüsse gemeinsam in der Lage sind, die Entscheidungen der Geschäftsleitung unter Berücksichtigung des Geschäftsmodells, des Risikoappetits, der Strategie und der Märkte, auf denen das Institut tätig ist, effektiv zu hinterfragen und zu überwachen. Daher wird im Rahmen der kollektiven Eignungsbeurteilung bewertet, welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung der Kandidat zur kollektiven Eignung des Aufsichtsrats, beiträgt. Einzelne Mitglieder mit ausgeprägten Spezialkenntnissen und Fähigkeiten können weniger ausgeprägte Kenntnisse anderer Mitglieder in diesen Bereichen kompensieren.

Die kollektive Eignungsbeurteilung umfasst die Überprüfung, ob der Aufsichtsrat als Gesamtorgan über die Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten verfügt, um die KA effektiv zu überwachen.

Die Anforderungen an die persönliche und fachliche Eignung, erforderliche Erfahrung und zeitliche Verfügbarkeit von Aufsichtsratsmitgliedern richten sich grundsätzlich auch an Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsorganen von Instituten, aber die Fit & Proper Beurteilung erfolgt durch den Betriebsrat.

## 2.5 Auswahlkriterien für Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen

Zur Einschätzung der Eignung von Schlüsselfunktionen sind durch theoretische Ausbildung oder praktische Erfahrung erworbene Kenntnisbereiche zu berücksichtigen. Auch die persönliche Zuverlässigkeit, die

anhand von drei Teilbereichen (relevante gerichtliche und verwaltungsrechtliche Strafverfahren, Erfüllung von professionellen Standards, geordnete wirtschaftliche Verhältnisse) evaluiert wird, ist zu beachten. Ebenso werden Kriterien aus dem Governance-Bereich berücksichtigt und seitens des Inhabers von Schlüsselfunktionen ist eine eidesstattliche Erklärung abzugeben.

### **3. Festlegung des Prozesses und der Verantwortlichkeiten für die Durchführung von Eignungsbeurteilungen**

#### **3.1 Prozess für die individuelle Eignungsbeurteilung von Geschäftsleitern und Aufsichtsratsmitgliedern**

Zuständig ist der Aufsichtsrat als Kollektivorgan, allerdings kann das Fit & Proper Office mit operativen Tätigkeiten betraut werden. Der Aufsichtsrat hat dafür auf eine eigens erstellte Checkliste zurückzugreifen. Die einzelnen Teilbereiche sind dabei gesondert zu evaluieren und jeweils als „fit & proper“, „nicht fit & proper“ oder „fit & proper unter Auflagen“ zu beurteilen. Die KA übermittelt unverzüglich der FMA gemeinsam mit einer Anzeige über die Bestellung/Ernennung eine Bestätigung über eine positive Eignungsüberprüfung. Die Meldeverpflichtung entsteht mit der Beschlussfassung des Aufsichtsrats/Hauptversammlung.

#### **3.2 Prozess für die kollektive Eignungsbeurteilung für die Geschäftsleitung**

Zuständig ist der Aufsichtsrat, allerdings kann das Fit & Proper Office mit operativen Tätigkeiten betraut werden. Die kollektive Eignungsbeurteilung hat grundsätzlich vor jeder personellen Änderung und im Rahmen der Reevaluierung zu erfolgen.

#### **3.3 Prozess für die Eignungsbeurteilung von Inhabern von Schlüsselfunktionen**

Die zuständige Stelle ist das Fit & Proper Office, wobei bei der Beurteilung der fachlichen Eignung auf andere Ressourcen/Bereiche zurückgegriffen werden kann. Die Eignungsbeurteilung für Neubesetzungen hat im Zuge des internen oder externen Recruitingprozesses zu erfolgen. Für die Durchführung der Eignungsbeurteilung ist auf eine eigens erstellte Checkliste zurückzugreifen.

## **4. Strategie für die Sicherstellung der Eignung**

### **4.1 Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen**

Bei Schulungsbedarfs werden Schulungsmaßnahmen festgelegt, die ehestmöglich umgesetzt werden. Durch regelmäßige Schulungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen wird die laufende Eignung sichergestellt.

Die Geschäftsleiter und Aufsichtsräte haben persönlich dafür Sorge zu tragen, dass sie ihre Entscheidungen stets auf Basis eines aktuellen Informationsstands treffen.

Die laufende Eignung wird durch die Geschäftsleitung in Bezug auf Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen und durch den Aufsichtsrat als Kollektivorgan in Bezug auf die Geschäftsleitung und den Aufsichtsrat sichergestellt. In diesem Sinne wird ein entsprechendes Schulungsprogramm festgelegt.

Unter der Voraussetzung der regelmäßigen Teilnahme an fach einschlägigen Fortbildungen bzw. Schulungen bleibt die Reevaluierung der erforderlichen Eignung von Mitarbeitern in Schlüsselfunktionen auf Anlassfälle beschränkt.

#### 4.2 Reevaluierung

Die individuelle Eignung wird laufend überwacht. Es herrscht eine Anzeigeverpflichtung bei wesentlichen Änderungen. Die kollektive Eignung des Aufsichtsrats bzw. der Geschäftsleitung wird in allen Fällen, die die kollektive Eignung wesentlich beeinträchtigen, reevaluiert.

Der Gesamtaufsichtsrat wird zumindest jährlich eine Bewertung der Kenntnisse und Fähigkeiten durchführen. Die regelmäßige Reevaluierung erfolgt primär auf Basis der Angaben des betroffenen Organmitglieds sowie jeweils aktuellen Mandatslisten. Das Ergebnis der jeweiligen regelmäßigen Reevaluierung („fit & proper“ oder „nicht fit & proper“) sowie der Bewertung des Organs im Kollektiv wird im Protokoll des Gesamtaufsichtsrats festgehalten. Die Reevaluierung der vom Betriebsrat entsendeten Mitglieder des Aufsichtsrats erfolgt durch den Betriebsrat.

Unter der Voraussetzung der regelmäßigen Teilnahme an fach einschlägigen Fortbildungen bzw. Schulungen bleibt die Reevaluierung der erforderlichen Eignung von Mitarbeitern in Schlüsselfunktionen auf Anlassfälle beschränkt.

### 5. Vorlage an den Aufsichtsrat

Die Fit & Proper Policy ist durch den Vorstand zu genehmigen, einem jährlichen Review zu unterziehen und im Bedarfsfall anzupassen. Die aktualisierte Policy ist dann wiederum vom Vorstand zu genehmigen und dem Aufsichtsrat zur Kenntnis zu bringen.