CORPORATE GOVERNANCE-BERICHT KAMPTAL

für das Geschäftsjahr 2023 zum Stichtag 31.12.2023

Grundlagen:

Die Gemeinnützige Wohnbaugesellschaft Kamptal GmbH ist eine gemeinnützige Bauvereinigung (GBV) in der Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Die Grundlagen für ihre Corporate Governance finden sich im österreichischen Recht, insbesondere dem Genossenschafts- und Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz und im Corporate Governance Kodex für gemeinnützige Bauvereinigungen (GBV-CGK).

Der GBV-CGK ist ein Ordnungsrahmen für gemeinnützige Bauvereinigungen Österreichs. Er enthält und verweist auf die wesentlichen gesetzlichen Vorschriften zur Leitung und Überwachung der Unternehmen der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft (inkl. deren Beteiligungsunternehmen) und anerkannte Standards verantwortungsvoller Unternehmensführung. Er verfolgt das Ziel, mehr Transparenz sicherzustellen und das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung der gemeinnützigen Bauvereinigungen zu fördern.

Rechtlich stellen die Regelungen des Kodex nach Beschluss der Delegiertenversammlung des Österreichischen Verbandes gemeinnütziger Bauvereinigungen – Revisionsverband im Dezember 2020 eine Selbstbindung der gemeinnützigen Bauvereinigungen dar, deren Beachtung den Organen der GBVs und der Revision bei der Wahrnehmung von Gesellschafterrechten, -pflichten und Überwachungs- bzw. Prüfungsfunktionen obliegt. Geltung erlangt der GBV-CGK daher durch die freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen zu den Corporate Governance-Grundsätzen.

Gemäß § 2b Abs 1 erster und zweiter Satz sowie Abs. 2 GRVO hat eine GBV einen jährlichen Corporate Governance Bericht für das vorangegangene Geschäftsjahr zu erstellen und nach Genehmigung durch den Aufsichtsrat dem Revisionsverband zu übermitteln. Der dem Revisionsverband vorzulegende Corporate Governance Bericht ist den Auszügen gemäß § 28 Abs. 8 WGG anzuschließen. Ein vollständiger Corporate Governance Bericht gemäß § 2b Abs. 1 GRVO ist für Geschäftsjahre aufzustellen, die nach dem 31.12.2020 beginnen.

Bekenntnis:

Mit Wirkung zum 1. Jänner 2021 haben sich Geschäftsführung und Aufsichtsrat der Kamptal freiwillig zur Einhaltung des GBV-CGK verpflichtet und sich bereit erklärt, den Kodex in seiner jeweils aktuellen Fassung auch in Zukunft einzuhalten bzw. Abweichungen zu begründen.
Die anwendbare Fassung 12/2022 des Kodex wurde im Dezember 2022 von der Delegiertenversammlung beschlossen, unter www.gbv.at veröffentlicht und ist unter www.kamptal-gbv.at öffentlich zugänglich.

Die Regelkategorien des GBV-CGK unterteilen sich in zwei Gruppen

• Die „zwingenden Vorschriften" beruhen durchwegs auf zwingenden Rechtsvorschriften und sind von den gemeinnützigen Bauvereinigungen verpflichtend anzuwenden.

• Die „Empfehlungen" sollen eingehalten werden. Abweichungen von Empfehlungen können aus bestimmten Gründen durchaus notwendig und sinnvoll sein. Eine Abweichung von einer Empfehlung weist bei entsprechender Begründung aber nicht automatisch auf einen "Mangel" in der Unternehmensführung oder Überwachung hin. Die Abweichungen sind in diesem Fall im jährlich zu erstellenden Corporate Governance-Bericht (CG-Bericht) zu dokumentieren und zu begründen.

Entsprechenserklärung und Abweichungen:

Der GBV-CGK wird bei Kamptal angewandt und nach Maßgabe der Ausführungen in diesem Bericht eingehalten. Die Anwendung des GBV-CGK bildet für Kamptal einen wesentlichen Baustein hinsichtlich der Stärkung des Vertrauens der Eigentümer, der GeschäftspartnerInnen, der KundInnen und MitarbeiterInnen sowie der Öffentlichkeit in das Unternehmen.

Im Geschäftsjahr 2023 gab es folgende Abweichungen:

Der Aufsichtsrat besteht zum Stichtag 31.12.2023 aus 5 Mitgliedern. Unter dem Gesichtspunkt der Diversität ist zu berichten, dass sich unter den 5 Mitgliedern des Aufsichtsrates zwei Frauen befinden. Der Frauenanteil liegt somit bei 40%. Besonders hervorzuheben ist, dass der Vorsitz des Aufsichtsrates mit einer Frau besetzt ist.

Gemäß Punkt 5.3. soll die Geschäftsführung den Jahresabschluss mindestens zwei Wochen vor der Aufsichtsratssitzung, die über den Jahresabschluss berät, übermitteln, damit der Jahresabschluss gegebenenfalls unter Beiziehung des Abschlussprüfers erörtert werden kann. Bei Kamptal werden die Sitzungsunterlagen für alle Aufsichtsratssitzungen eine Woche vor Sitzungstermin an die Teilnehmer der Aufsichtsratssitzung übermittelt. Um eine geschlossene Übermittlung der Unterlagen beizubehalten, wird diese Bestimmung nicht eingehalten.

Gemäß Punkt 13. Sind im CG-Bericht in Bezug auf die Geschäftsführung die Gesamtbezüge/Vergütungen anzugeben. Betreffen die Angaben zu Vergütungen Bezüge weniger als 3 Personen, so dürfen diese unterbleiben. Da sich bei Kamptal weniger als drei Personen in der Geschäftsführung befinden, wird auf den Ausweis dieser Angabe verzichtet.

Angabe des wirtschaftlichen Eigentümers und Offenlegung von Treuhandschaften:

Das wirtschaftliche Eigentümer Registergesetz WiEReG ist am 15.01.2018 in Kraft getreten. Mit dem WiEReG wurden europäische Regelungen zur Vermeidung der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung für Österreich umgesetzt.

Bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung, bei denen kein Gesellschafter (als natürliche Person) einen Geschäftsanteil von mehr als 25% hält und keine weiteren Anhaltspunkte vorliegen, dass die Gesellschafter direkt oder indirekt unter der Kontrolle einer oder mehrerer anderer natürlichen Personen steht, gelten die Mitglieder der obersten Führungsebene als wirtschaftliche Eigentümer (WiEReG § 2 Abs. 1 b).
Gemäß Gesellschaftsvertrag ist das oberste Führungsorgan die Geschäftsführung.

GESELLSCHAFTER:

Gemeinnützige Bau-, Wohn- und Siedlungsgenossenschaft Alpenland, reg.Gen.m.b.H.

3100 St.Pölten, Siegfried Ludwig-Platz 1 (Anteil 100%)

ZUSAMMENSETZUNG DER GESCHÄFTSFÜHRUNG:

Wolfgang Berger, geb. 16.08.1972

Ing. Johannes Ott MSc, geb. 21.07.1964

OFFENLEGUNG VON TREUHANDSCHAFTEN:

Im Geschäftsjahr 2023 verfügt die Kamptal über keine Treuhandschaften.

Zusammensetzung, Aufgabenverteilung und Arbeitsweise der Geschäftsführung und des Aufsichtsrates:

Kamptal folgt zur Sicherstellung einer nachhaltigen, wertschaffenden Unternehmensentwicklung festgelegten Grundsätzen sowie den Prinzipien der Transparenz und einer offenen Kommunikationspolitik. Die unternehmensweiten Kompetenz- und Verantwortungsbereiche von Geschäftsführung und Aufsichtsrat sind neben den gesetzlichen Bestimmungen klar durch den Gesellschaftsvertrag der Kamptal geregelt. Zudem werden die Aufgaben, Zuständigkeiten und Arbeitsweisen in den Geschäftsanweisungen der Geschäftsführung und des Aufsichtsrates sowie der Geschäftsverteilung für die Geschäftsführung konkretisiert. Auch sind darin die zustimmungspflichtigen Geschäfte sowie die Informations- und Berichtspflichten der Geschäftsführung definiert.

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Die Geschäftsführung ist das geschäftsführende Organ der Gesellschaft, ihr obliegen die gesamte Verwaltung der Gesellschaft und ihrer Einrichtungen sowie die gerichtliche und außergerichtliche Vertretung.
Die Bestellung der Geschäftsführer erfolgt durch die Generalversammlung.
Die von der Geschäftsführung beschlossene Geschäftsverteilung wird vom Aufsichtsrat genehmigt.
Die Geschäftsanweisung für die Geschäftsführung regelt die Grundsätze der Zusammenarbeit der Geschäftsführung und beinhaltet darüber hinaus die Informations- und Berichtspflichten der Geschäftsführung sowie eine Auflistung jener Maßnahmen, die der Zustimmung durch den Aufsichtsrat bedürfen. Die Geschäftsführung nimmt Kommunikationsaufgaben, die das Erscheinungsbild des Unternehmens für die Stakeholder wesentlich prägen, umfassend und selbst wahr.

Die Zusammensetzung und Geschäftsverteilung der Geschäftsführung ist wie folgt festgelegt:

Wolfgang Berger, geb. 1972 bestellt seit 1.1.2018
zuständig für Finanz- und Rechnungswesen, Verkauf/Marketing, Übereignungen

Aufsichtsratmandate und geschäftsführende Tätigkeiten in Beteiligungsunternehmen:

Podyji bytova vystavba s.r.o. (Tschechien)	Geschäftsführer
Gemeinn. Wohnbaugesellschaft Terra GmbH	Aufsichtsratsmitglied
Alpenland Wohnbau- und WohnbetreuungsgesmbH	Aufsichtsratsmitglied

Ing. Johannes Ott MSc, geb. 1964 bestellt seit 4.3.2020
zuständig für Grundstücksakquise, Projektentwicklung, Hausverwaltung, Technik

Aufsichtsratmandate und geschäftsführende Tätigkeiten in Beteiligungsunternehmen:

Podyji bytova vystavba s.r.o. (Tschechien)	Aufsichtsratsmitglied

Die Geschäftsführung informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend in schriftlicher oder mündlicher Form über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Geschäftsentwicklung, der Planung und der Situation des Unternehmens einschließlich der Risikolage und des Risikomanagements der Gesellschaft, etwaige Abweichungen der Geschäftsentwicklung von der ursprünglichen Planung sowie über wichtige Geschäftsvorfälle. Bestimmte Geschäfte von grundlegender Bedeutung legt die Geschäftsführung dem Aufsichtsrat aufgrund festgelegter Zustimmungsvorbehalte vor. Bei wichtigem Anlass hat die Geschäftsführung der/dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats unverzüglich zu berichten. Ferner ist über Umstände, die für die Rentabilität oder Liquidität der Gesellschaft von erheblicher Bedeutung sind, dem Aufsichtsrat unverzüglich zu berichten (Sonderbericht).

Zwischen den Sitzungen informiert die Geschäftsführung in regelmäßigem, persönlichem Informationsaustausch der/die Vorsitzende(n) des Aufsichtsrates über die aktuelle Geschäftsentwicklung. Die Berichterstattung an den Aufsichtsrat erfolgt grundsätzlich quartalsweise, bei wesentlichen Ereignissen unverzüglich. Die Unterlagen für Aufsichtsratssitzungen sind im Regelfall mindestens eine Woche vor der jeweiligen Sitzung zur Verfügung zu stellen.

AUFSICHTSRAT

Gemäß § 10 des Gesellschaftsvertrages besteht der Aufsichtsrat aus drei bis zu sechs von der Generalversammlung gewählten bzw. bestellten Mitgliedern mit einer fünfjährigen Funktionsdauer.

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrates zum 31.12.2023 war wie folgt:

Mitglied des Aufsichtsrates	Funktionen im Aufsichtsrat
Mag. Isabella Stickler, geb. 20.01.1977	Vorsitzende Erstbestellung 01.01.2022 Ende der laufenden Funktionsperiode 2027
Dr. Andreas Köninger, geb. 27.11.1959	Vorsitzender-Stellvertreter Erstbestellung 01.07.2020 Ende der laufenden Funktionsperiode 2025
Herbert Andre, geb. 27.08.1962	Schriftführer Erstbestellung 30.06.2010 letzte Wiederwahl 26.06.2019 Ende der laufenden Funktionsperiode 2024
DI Jürgen Putz, geb. 12.04.1978	Schriftführer-Stellvertreter Erstbestellung 22.06.2016 letzte Wiederwahl 26.06.2019 Ende der laufenden Funktionsperiode 2024
Mag. (FH) Andrea Völkl, geb. 05.02.1964	Mitglied Erstbestellung 01.10.2022 Ende der laufenden Funktionsperiode 2027

Bei der Besetzung des Aufsichtsrates werden fachliche und persönliche Qualifikationen berücksichtigt. Der Aufsichtsrat besteht aktuell aus Mitgliedern aus unterschiedlichen Berufsbereichen und mit langjährigen Erfahrungen in der Immobilienwirtschaft, Wohnungsgemeinnützigkeit sowie Finanzexperten. Der Aufsichtsrat ist somit so zusammengesetzt, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen und die an eine Diversität gestellte Anforderung erfüllen.

Der Aufsichtsrat berät und überwacht kontinuierlich die Geschäftsführung. Aufsichtsratssitzungen finden mindestens vier Mal jährlich statt. Sämtliche relevante Ereignisse werden in offener Diskussion zwischen Geschäftsführung und Aufsichtsrat besprochen. Der Aufsichtsrat war in alle kompetenzrelevanten Sachverhalte eingebunden und hat, soweit erforderlich, nach umfassender Beratung und Prüfung seine Entscheidungen getroffen. Darüber hinaus ist der Aufsichtsrat berechtigt, von der Geschäftsführung jederzeit Berichte über Angelegenheiten der Kamptal zu verlangen.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2023 die ihm nach Gesetz und Gesellschaftsvertrag zukommenden Aufgaben im Rahmen von vier Aufsichtsratssitzungen wahrgenommen. In den Sitzungen des Aufsichtsrates wurden neben den laufenden Berichten über die aktuelle geschäftliche und finanzielle

Situation des Unternehmens insbesondere die Themen rund um die Auswirkungen und Risiken, verursacht durch die Neugestaltung der Wohnbauförderung, behandelt.

Sämtliche von der Generalversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrates haben bestätigt, dass sie sich auf der Grundlage der vom Aufsichtsrat festgelegten Kriterien als unabhängig betrachten.

Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung von Frauen

Als gemeinnützige Gesellschaft ist für „Kamptal" Chancengleichheit am Arbeitsplatz selbstverständlich. Kamptal verfolgt eine aktive Gleichstellungspolitik und setzt sich für Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, politischer Einstellung oder sexueller Orientierung ein. Sie sorgt aktiv und nachhaltig für ein diskriminierungsfreies, gleichstellungsorientiertes Arbeitsumfeld sowie für eine Kultur der Anerkennung und gegenseitigen Wertschätzung und tritt jeder Form von Diskriminierung oder Mobbing entschieden entgegen.

Die Aufsichtsräte/innen und Geschäftsführer/innen werden entsprechend ihrer fachlichen Qualifikation und persönlichen Kompetenz ausgewählt, unter Berücksichtigung auf eine im Ganzen ausgewogene Besetzung mit diversem Bildungs- und Berufshintergrund. Im Rahmen der Wahlvorschläge für Neubesetzungen im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung achtet Kamptal auf eine Förderung von Generationen- und Geschlechtervielfalt.

Letztendlich obliegt die Bestellung der Aufsichtsräte allein der Generalversammlung.

Für die Besetzung von Managementpositionen bzw. der Gremien durch weibliche Mitarbeiter wird keine konkrete Zielquote verfolgt. Kamptal legt in diesem Zusammenhang jedoch größten Wert auf Gleichbehandlung der Geschlechter. Das strategische Ziel ist, bei jeder Neubesetzung von Organen und leitenden Positionen zukünftig möglichst divers zu besetzen.

Frauen im Aufsichtsrat:	Im Berichtsjahr besteht der Aufsichtsrat aus 2 Frauen und Männern, wobei der Vorsitz von einer Frau besetzt ist.
Frauen in der Geschäftsführung:	Im Berichtsjahr sind 2 Männer als Geschäftsführer beschäftigt.

Frauen im Unternehmen:

Mit Stichtag 31.12.2023 waren in „Kamptal" 13 Frauen und 6 Männer im Angestelltenverhältnis beschäftigt (ohne Hausbesorger, Geschäftsführung, Organe).

Fortbildungen stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen offen, sodass Frauen und Männern die Möglichkeit eines beruflichen Aufstiegs im Unternehmen in gleichem Maße möglich ist. Ein spezielles Ausbildung- bzw. Förderprogramm für Frauen gibt es nicht. Kamptal unterstützt Frauen aber zunehmend im Rahmen der internen sowie externen Recruiting- und Personalentwicklungsmaßnahmen. Das strategische Ziel ist es, in allen Führungsebenen die bestmögliche Diversität zu erreichen.

Kamptal verfolgt keine konkrete Zielquote für die Besetzung von freien Stellen bzw. Managementpositionen durch weibliche Mitarbeiter, fördert erfolgreich diese aber zunehmend und verstärkt im Rahmen der internen sowie externen Recruiting- und Personalentwicklungsmaßnahmen. Das strategische Ziel ist es, in allen Führungsebenen die bestmögliche Diversität zu erreichen.

Sämtliche Ausschreibungen und Veröffentlichungen werden für beide Geschlechter formuliert.

Die finanzielle Gleichstellung zwischen Frauen und Männern bei gleicher Leistung ist selbstverständlich. Bei der Neuaufnahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgt hinsichtlich der Geschlechter eine absolute Gleichbehandlung bei der Einstufung. Die zugrundeliegende Gehaltstafel des Kollektivvertrages wird ausschließlich nach der geplanten Tätigkeit herangezogen.

Durch flexible Arbeitsmodelle in Form von Gleit- und Teilzeit, die Möglichkeit des Homeoffice-Arbeitens sowie Sondervereinbarungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Elternteilzeit wird ein Beitrag zur gelebten Chancengleichheit und bestmöglichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie geleistet. Kamptal ist bestrebt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterhin durch den kontinuierlichen Ausbau an flexiblen

Arbeitszeitmodellen gezielt zu fördern. Bei Bedarf und wenn es die jeweilige Position erlaubt, werden Teilzeitregelungen, Bildungskarenzen oder andere Modelle vereinbart. Dies auch bei leitenden Funktionen. Gezielte Informationen für Mitarbeiter/innen vor, während und nach der Karenz stellen die Unternehmensbindung sicher. Mütter und Väter, die nach Mutterschutz und Elternteilzeit wieder in den Beruf zurückkehren, werden vom Unternehmen aktiv bei der Wiederintegration unterstützt. Mitarbeiterinnen werden nach der Karenz bestmöglich wieder ins Unternehmen integriert und durch die verschiedenen Teilzeitregelungen ist eine rasche Wiedereingliederung ins Unternehmen bei Vereinbarkeit Beruf und Familie bestens möglich.
Im Berichtsjahr lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 32%, gemessen an der Anzahl der Mitarbeiter.

Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für Chancengleichheit gepaart mit konkreten Maßnahmen und Zielen zeigen die schon erreichten Erfolge.

Vergütungen

GESAMTBEZÜGE DER GESCHÄFTSFÜHRUNG UND GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Die fixen Bezüge der Geschäftsführung werden entsprechend der österreichischen Rechtslage festgelegt und periodisch einer Überprüfung unterzogen.
Die Vergütung der Geschäftsführung setzt sich aus einem, erfolgsunabhängigen Jahresgrundgehalt und einer variablen (leistungs- und erfolgsabhängige) Komponente/Prämie sowie Sachbezügen zusammen. Die variablen Vergütungen bemessen sich nach operativen und qualitativen Zielen und berücksichtigen auch nicht-finanzielle Leistungskriterien, die vom Aufsichtsrat festgelegt werden.
Voraussetzung für die Gewährung einer Prämie ist das Vorliegen einer bestehenden Zielvereinbarung, welche mit dem Aufsichtsrat abzuschließen ist. Quantitative Zielgrößen sind der Jahresgewinn und der Verwaltungskostendeckungsgrad sowie persönliche qualitative Ziele. Basierend auf der Erreichung der Zielkriterien wird dieser Bonus im Nachhinein für das abgelaufene Geschäftsjahr bestimmt und ausbezahlt, da die Zielerreichung erst mit Jahresabschluss festgestellt werden kann.
Für die Geschäftsführung gibt es keine gesonderten Vereinbarungen bezüglich Altersvorsorge und Beendigung der Geschäftsführertätigkeit. Wie für alle anderen Beschäftigten werden für die Geschäftsführer gehaltsabhängige Beiträge in eine Mitarbeitervorsorgekasse einbezahlt.
Bei Beendigung der Funktion haben die Geschäftsführer keine vertraglichen Abfertigungsansprüche.

Gemäß Pkt. 13 wird auf die Angabe der Bezüge der Geschäftsführung verzichtet.
An die Geschäftsführer oder deren nahe Angehörige im Sinne des §9a Abs. 4 WGG wurden keine Kredite oder Vorschüsse gewährt.

Vergütungen für den Aufsichtsrat:

Die Vergütungsstruktur der Mitglieder des Aufsichtsrates und deren Berechnungsweise sind seit der Generalversammlung 22.06.2016 indexgesichert festgelegt. Sie bedarf damit keiner gesonderten jährlichen Beschlussfassung.

Die Aufsichtsratsvergütungen (inkl. Sitzungsgelder) betrugen für das Geschäftsjahr 2023 insgesamt 8.427,10 EUR.
An Mitglieder des Aufsichtsrates oder deren nahe Angehörige im Sinne des §9a Abs. 4 WGG wurden keine Kredite oder Vorschüsse gewährt.

Horn, am 21.3.2024