

**FESTLEGUNG EINER ZIELQUOTE FÜR DAS  
UNTERREPRÄSENTIERTE GESCHLECHT**

**STRATEGIE ZUR ZIELERREICHUNG**

**DER BANKHAUS KRENTSCHKER & CO. AG**

Gemäß § 29 Z 4 BWG hat der Nominierungsausschuss eine Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in der Geschäftsleitung und dem Aufsichtsrat festzulegen sowie eine Strategie zu entwickeln, um dieses Ziel zu erreichen. Durch den Nominierungsausschuss der Bankhaus Krentschker & Co. AG wurde in Erfüllung dieser gesetzlichen Verpflichtung Folgendes beschlossen:

#### **I. Festlegung einer Zielquote**

Für die Geschäftsleitung und den Aufsichtsrat der Bankhaus Krentschker & Co. AG wird eine gemeinsame (=zusammengerechnete) Zielquote in Höhe von 25 % festgelegt.

Diese Zielquote betrifft hinsichtlich des Aufsichtsrates verbindlich nur die Kapitalvertreter. Der Betriebsrat wird jedoch ersucht, im Rahmen des ihm zustehenden Entsendungsrechtes von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat gemäß § 110 ArbVG dieser Zielquote möglichst zu folgen.

Die Zielquote soll innerhalb von 5 Jahren, somit bis spätestens 31.12.2019, erreicht werden.

#### **II. Strategie zur Zielerreichung**

Zur Erreichung der Zielquote soll nicht in laufende Verträge eingegriffen werden. Auch soll bei einer Gleichqualifikation von männlichen und weiblichen Bewerbern nicht automatisch eine Bevorzugung von weiblichen Bewerberinnen erfolgen.

Folgende Maßnahmen werden zur Erreichung der Zielquote bis spätestens 31.12.2019 vorgeschlagen:

##### **Für Mitglieder des Aufsichtsrates**

- Die Hauptaktionärin *Steiermärkische Bank und Sparkassen AG* wird über die beschlossene Zielquote informiert und ersucht, diese bei der Wahl von Kapitalvertretern in den Aufsichtsrat entsprechend zu berücksichtigen.
- Der Aufsichtsrat wird im Rahmen seines Vorschlagsrechtes an die Hauptversammlung gemäß § 108 AktG bei der Nachbesetzung von Mitgliedern des Aufsichtsrates (erstmalig für die Hauptversammlung 2015) besonderes Augenmerk auf die ausreichende Repräsentation des weiblichen Geschlechts legen.

##### **Für Mitglieder des Vorstandes**

- Der Vorstand wird ersucht, die internen Systeme zur Identifizierung und Weiterentwicklung von Führungskräften für das höhere Management derart zu gestalten bzw. weiterzuentwickeln, dass der Aufsichtsrat bei künftigen Vorstandsbestellungen die stärkere Möglichkeit der internen Rekrutierung von Persönlichkeiten beiderlei Geschlechts hat.
- Bei externer Rekrutierung von Vorstandsmitgliedern wird besonders der Repräsentation des weiblichen Geschlechts Sorge getragen. Etwaige Ausschreibungen und Suchverfahren sind entsprechend auszugestalten.

Der Nominierungsausschuss wird einmal jährlich eine Evaluierung der Zielerreichung sowie der hierzu beschlossenen Maßnahmen vornehmen.

Graz, im Dezember 2014