



Corporate Governance Bericht 2020

Bericht des Vorstandes und des Aufsichtsrates der FMA gemäß
Bundes Public Corporate Governance Kodex (B-PCGK)

Der am 30. Oktober 2012 durch die Bundesregierung beschlossene Bundes Public Corporate Governance Kodex (B-PCGK) wurde aufgrund der Erfahrungen in der Praxis und neuer gesetzlicher Bestimmungen unter Einbeziehung mehrerer betroffener Ressorts einer Revision unterzogen. Die Änderungen und Ergänzungen sind im Public Corporate Governance Kodex 2017 (B-PCGK 2017) aufgenommen worden. Der B-PCGK wurde am 28. Juni 2017 von der Bundesregierung beschlossen und kommt ab dem Geschäftsjahr 2017 zur Anwendung und hat zum Ziel, die Unternehmensführung und -überwachung transparenter und nachvollziehbarer zu machen sowie die Rolle des Bundes und der Unternehmen des Bundes als Anteilseigner klarer zu fassen.

Als „Unternehmen des Bundes“ gelten gemäß Punkt 3.4.3 unter anderem „Anstalten öffentlichen Rechts (...) im Sinne des Art. 126b B-VG, die der Aufsicht des Bundes unterliegen“. Weiters ist der B-PCGK gemäß Punkt 4.1 auf Unternehmen des Bundes mit mehr als 10 Bediensteten oder € 300.000 Jahresumsatz anwendbar, soweit auf das betreffende Unternehmen zwingend anzuwendende gesetzliche Regelungen dem nicht entgegenstehen. Der Kodex enthält verpflichtende Regeln, die mit „K“ gekennzeichnet sind sowie „Comply or Explain“-Regeln, die mit „C“ gekennzeichnet sind.

Die österreichische Finanzmarktaufsicht (FMA) fällt in den vom Bund intendierten Anwendungsbereich des Kodex. Die gesetzlichen Organe der FMA nehmen dies zum Anlass, sich in ihrem jeweiligen Wirkungsbereich zur Beachtung des B-PCGK zu verpflichten, soweit besondere gesetzliche Regelungen, insbesondere das Finanzmarktaufsichtsbehördengesetz (FMABG), dem nicht entgegenstehen.¹

1 ERKLÄRUNG DES VORSTANDES UND DES AUFSICHTSRATES DER FMA

1.1 ERKLÄRUNG

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der FMA als gesetzliche Organe der FMA („Geschäftsleitung“ und „Überwachungsorgan“) bekennen sich zu den Grundsätzen des B-PCGK und erklären, dass mit Abschluss des Geschäftsjahres 2020 den anwendbaren Regeln des B-PCGK, die nicht durch das FMABG überlagert werden, für ihren jeweiligen Wirkungsbereich entsprochen wurde. Eine Beachtung des B-PCGK ist auch dann gegeben, wenn von einer Regel abgewichen wird, dies aber begründet wird.

¹ Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird auf die geschlechtsspezifische Differenzierung bei akademischen Graden verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter.

2 DARSTELLUNG DES VORSTANDES UND DES AUFSICHTSRATES DER FMA

2.1 DER VORSTAND DER FMA

Die FMA wird von Mag. Helmut Ettl, geboren am 23. August 1965, und Dipl.-Kfm. Eduard Müller, MBA, geboren am 31. August 1962, geleitet.

Mag. Ettl wurde am 14. Februar 2008 erstbestellt, am 14. Februar 2013 und am 14. Februar 2018 wiederbestellt. Dipl.-Kfm. Müller, MBA, wurde am 1. Februar 2020 interimsmäßig bestellt und am 6. Juli 2020 erstbestellt.

Die Bestellung, Funktionsperiode sowie die Aufgaben des Vorstandes der FMA sind in den §§ 5 – 7 FMABG beschrieben.

Beide Vorstandsmitglieder nehmen keine Mandate in Überwachungsorganen anderer Unternehmen wahr.

Die FMA hat für ihre Organe und Mitarbeiter*innen entsprechend dem gesetzlichen Auftrag einen Versicherungsvertrag abgeschlossen. Ein Selbstbehalt von „mindestens 10% des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der jährlichen Vergütung des verantwortlichen Mitglieds der Geschäftsleitung“ ist dabei nicht vorgesehen (K-8.3.3.2).

2.2 DER AUFSICHTSRAT DER FMA

Zusammensetzung des FMA-Aufsichtsrates:

<p><i>Vorsitzender</i> Mag. Alfred Lejsek (BMF)</p> <p><i>Vorsitzender-Stellvertreter</i> Gouverneur Univ. Prof. Mag. Dr. Robert Holzmann (OeNB)</p>		
<p><i>Mitglieder</i></p>		
<p>DI Dr. Gabriela de Raaij (OeNB)</p> <p>Vize-Gouverneur Univ. Prof. MMag. Dr. Gottfried Haber (OeNB)</p> <p>Dr. Karin Turner-Hrdlicka (OeNB)</p>	<p>MMag. Elisabeth Gruber (BMF)</p> <p>Dr. Beate Schaffer (BMF)</p> <p>Dr. Dietmar Schuster (BMF)</p>	<p><i>Kooptierte Mitglieder</i></p> <p>WP Dr. Walter Knirsch (WKO)</p> <p>Dr. Franz Rudorfer (WKO)</p>

Mag. Lejsek, geboren 1959, wurde am 1. September 2001 erstbestellt. Die laufende Funktionsperiode endet am 31. August 2021.

Gouverneur Univ.Prof. Mag. Dr. Robert Holzmann, geboren 1949, wurde am 1. September 2019 erstbestellt. Die laufende Funktionsperiode endet am 31. August 2021.

Vize-Gouverneur Univ.Prof. MMag. Dr. Gottfried Haber, geboren 1972, wurde am 11. Juli 2019 erstbestellt. Die laufende Funktionsperiode endet am 31. August 2021.

DI Dr. de Raaij, geboren 1968, wurde am 1. Februar 2014 erstbestellt. Die laufende Funktionsperiode endet am 31. August 2021.

Dr. Turner-Hrdlicka, geboren 1976, wurde am 3. Jänner 2018 erstbestellt. Die laufende Funktionsperiode endet am 2. Jänner 2023.

Dr. Schuster, geboren 1980, wurde am 5. September 2019 erstbestellt. Die laufende Funktionsperiode endet am 2. Jänner 2023.

MMag. Gruber, geboren 1967, wurde am 18. September 2017 erstbestellt. Die laufende Funktionsperiode endet am 31. August 2021.

Dr. Schaffer, geboren 1959, wurde am 1. Juli 2013 erstbestellt. Die laufende Funktionsperiode endet am 31. August 2021.

Kooptierte Mitglieder:

Dr. Rudorfer, geboren 1960, wurde am 5. Oktober 2012 kooptiert und gehört dem Aufsichtsrat seither an.

Dr. Knirsch, geboren 1945, wurde am 6. September 2005 kooptiert und gehört dem Aufsichtsrat seither an.

Kein Aufsichtsrat der FMA ist Mitglied in einem Ausschuss des Aufsichtsrates der FMA, da der Aufsichtsrat über keine Ausschüsse verfügt.

3 ARBEITSWEISE VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT DER FMA

3.1 VORSTAND

Der Vorstand der FMA ist gemäß § 5 Abs. 1 FMABG ein Kollegialorgan, das aus zwei Personen besteht. Gemäß § 4 Abs. 2 der Geschäftsordnung der FMA entscheidet der Vorstand einstimmig.

Eine Kompetenzverteilung zwischen den Mitgliedern der Geschäftsleitung ist nicht vorgesehen (K-15.2.3). Gemäß § 2 Abs. 4 der Geschäftsordnung der FMA ist unbeschadet der durch die

Geschäftsordnung der FMA vorgesehenen Vertretungsregelungen die Gesamtverantwortung des Vorstandes gegeben.

In § 10 Abs. 2 FMABG ist geregelt, welche Geschäfte und Maßnahmen der Genehmigung des Aufsichtsrates bedürfen.

3.2 AUFSICHTSRAT

Im Jahr 2020 haben 6 Aufsichtsratssitzungen stattgefunden:

- 24. Jänner 2020
- 2. März 2020
- 27. April 2020
- 22. Juni 2020
- 21. September 2020
- 27. November 2020

In den Aufsichtsratssitzungen im Jahr 2020 gab es folgende Schwerpunkte der Tätigkeiten des Aufsichtsrates:

Dem Aufsichtsrat wurde in jeder Sitzung gemäß § 6 Abs. 5 FMABG ein Bericht über die allgemeine Entwicklung des Finanzmarktes und über die Aufsichtsführung im Berichtszeitraum gegeben.

Diese Berichtspunkte werden durch den Quartalsbericht der FMA und entsprechende fixe Tagesordnungspunkte in den Aufsichtsratssitzungen abgedeckt.

Dem Aufsichtsrat wird gemäß § 16a Abs. 3 FMABG in jeder Aufsichtsratssitzung über die Prüfungsgebiete und die wesentlichen Prüfungsfeststellungen aufgrund von Prüfungen durch die Interne Revision berichtet. Der Leiter der Internen Revision nahm außerdem an der Aufsichtsratssitzung am 2. März 2020 teil.

Der Genehmigung des Aufsichtsrates bedürfen gemäß § 10 Abs. 2 FMABG:

- Der vom Vorstand zu erstellende Finanzplan einschließlich des Investitions- und Stellenplans:
Der Finanz-, Investitions- und Stellenplan für 2021 gemäß § 17 FMABG wurde in der Aufsichtsratssitzung am 27. November 2020 genehmigt.
- Investitionen, soweit sie nicht durch den Investitionsplan genehmigt sind, und Kreditaufnahmen, die jeweils 75.000 € überschreiten:
Im Jahr 2020 wurden keine Investitionen gemäß § 10 Abs. 2 Z 2 FMABG in eine Aufsichtsratssitzung zur Genehmigung eingebracht.

- Der Erwerb, die Veräußerung und Belastung von Liegenschaften:
Es wurden im Jahr 2020 keine Liegenschaften erworben, veräußert oder belastet.
- Der vom Vorstand zu erstellende Jahresabschluss:
Der geprüfte Jahresabschluss 2019 wurde in der Aufsichtsratssitzung am 27. April 2020 genehmigt.
- Die Geschäftsordnung gemäß § 6 Abs. 2 FMABG sowie deren Änderung:
Eine Änderung der Geschäftsordnung der FMA wurde in der Aufsichtsratssitzung am 27. November 2020 genehmigt.
- Die Compliance-Ordnung gemäß § 6 Abs. 4 FMABG sowie deren Änderung:
Im Jahr 2020 war eine Änderung der Compliance-Ordnung nicht notwendig.
- Die Ernennung von FMA-Bediensteten in unmittelbar dem Vorstand nachgeordneten Leitungsfunktionen (zweite Führungsebene) sowie deren Abberufung und Kündigung:
Es wurde 2020 kein Antrag auf Verlängerung bzw. Bestellung von FMA-Bediensteten von bzw. in unmittelbar dem Vorstand nachgeordneten Leitungsfunktionen in eine Aufsichtsratssitzung eingebracht.
- Der gemäß § 16 Abs. 3 FMABG zu erstellende Jahresbericht:
Der Jahresbericht 2019 wurde am 27. April 2020 vom Aufsichtsrat genehmigt.
- Der Abschluss von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen:
Im Jahr 2020 wurde ein Änderungsvorschlag zur Betriebsvereinbarung über die Pensionskassenzusage in die Aufsichtsratssitzung am 21. September 2020 eingebracht und beschlossen.

Alle Mitglieder des Aufsichtsrates haben bei mindestens der Hälfte der Aufsichtsratssitzungen im Jahr 2020 teilgenommen.

4 VERGÜTUNGEN DER MITGLIEDER DES VORSTANDES UND DES AUFSICHTSRATES

Die Vergütung des aus zwei Personen bestehenden Vorstandes der FMA setzt sich ausschließlich aus fixen Bestandteilen zusammen (variable Bestandteile sind nicht vorgesehen) und beträgt für 2020 € 282.767,80 brutto pro Person.

Die Kosten für allfällige vertragliche Altersversorgung des Vorstandes belaufen sich im Jahr 2020 auf € 23.187,08 pro Person.

Die Vergütung für die acht stimmberechtigten Mitglieder des Aufsichtsrates beträgt insgesamt € 19.700,- pro Jahr. Sie verteilt sich wie folgt:

- Vorsitzender: € 3.600,-
- Vorsitzender-Stellvertreter: € 2.900,-
- Mitglied: € 2.200,-

Im Fall der von der Oesterreichischen Nationalbank nominierten Mitglieder fließt die Vergütung aufgrund dienstvertraglicher Bestimmungen nicht den Mitgliedern, sondern der Oesterreichischen Nationalbank zu. Die von der Wirtschaftskammer Österreich delegierten kooptierten Mitglieder erhalten keine Vergütung.

5 BERÜCKSICHTIGUNG VON GENDERASPEKTEN

Die FMA verfolgt eine aktive Gleichstellungspolitik und setzt sich sowohl für Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung oder sexueller Orientierung als auch für die Förderung von Vielfalt ein. Sie sorgt aktiv und nachhaltig für ein diskriminierungsfreies, gleichstellungsorientiertes Arbeitsumfeld sowie für eine Kultur der Anerkennung und gegenseitigen Wertschätzung. Für die FMA gilt seit 1. Jänner 2014 das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

5.1 GLEICHBEHANDLUNG

Im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist ein besonderes Frauenförderungsgebot verankert, auf deren Grundlage für den Zeitraum von 2016 bis 2021 ein Frauenförderungsplan erstellt wurde. Dieser wurde im Jahr 2020 erneut auf Basis der Mitarbeitendendaten per 31. Dezember 2019 aktualisiert und die Maßnahmen zur Frauenförderung bei Bedarf entsprechend angepasst. Weiters wurden per 01.02.2020 eine Gleichbehandlungsbeauftragte und eine Stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte bestellt.

Als Ausdruck des Gleichbehandlungsgebots zielt das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz insbesondere auf Geschlechterparität sowohl unter allen Beschäftigten als auch bei den Führungskräften und in der Fachkarriere ab. Aufgrund der familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in der FMA und der laufenden Förderung von mehr Flexibilität am Arbeitsplatz ist das Ziel der Genderparität innerhalb der gesamten Belegschaft von Beginn weg erreicht und wird jedes Jahr stabil erfüllt.

Der hohe Anteil von Frauen von 42% in Führungspositionen der FMA, welcher seit Jahren kontinuierlich steigt, ist ein ermutigendes Signal, dass die FMA dem Ziel einer geschlechterparitätischen Besetzung von Führungspositionen auf allen Ebenen in absehbarer Zeit gerecht werden kann. Es wird kontinuierlich auf die Erreichung des Zielwerts von 50% bei

den weiblichen Führungskräften hingearbeitet. In der untersten Führungsebene (Teamleitungen) wurde dieser Zielwert im Jahr 2019 erreicht. Auch in der Fachkarriere ist die Förderung der Geschlechterparität ein wesentliches Anliegen der Personalentwicklung.

So ist im aktuellen Update zum Frauenförderungsplan weiterhin vorgesehen, dass bei der Verteilung von Themenführerschaften, bei der Mitarbeit in internationalen Gremien und Arbeitsgruppen insbesondere Frauen (auch in Teilzeit) berücksichtigt werden. Auch bei der Zulassung zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen wird darauf geachtet, Frauen im gleichen Ausmaß zu berücksichtigen. Hier konnte zuletzt bereits ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis beobachtet werden. Um die Rahmenbedingungen für Frauen noch attraktiver zu machen, gilt seit dem Jahr 2019 die überarbeitete FMA-Richtlinie für Telearbeit und Home-Office, welche eine weitere Flexibilisierung bei der Erbringung von Arbeitsleistungen hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort vorsieht. Die Ausweitung der Möglichkeiten von Telearbeit und Home-Office wird dabei laufend evaluiert und weiterentwickelt. Im Rahmen der im Jahr 2020 stattgefundenen Re-Auditierung zum Zertifikat betreffend die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden weitere Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen in der FMA, insbesondere auch mit Blick auf die Förderung der Beschäftigung von Frauen, erarbeitet. Längerfristig werden auch Erkenntnisse aus der Situation aufgrund der weltweiten Coronavirus-Pandemie 2020 einfließen. Die beschlossenen Maßnahmen werden unter Einbeziehung von Kolleg*innen aus den Fachbereichen umgesetzt.

5.2 ALLGEMEINE GENDER-ASPEKTE

Im Sinne der geschlechtergerechten Sprache werden sämtliche Ausschreibungen, Veröffentlichungen und Publikationen der FMA dementsprechend formuliert bzw. mit einem entsprechenden Vermerk versehen. Alle Inserate für ausgeschriebene Positionen weisen explizit darauf hin, dass Frauen besonders aufgefordert sind, sich zu bewerben.

5.3 ANTEIL VON FRAUEN IM VORSTAND, IM AUFSICHTSRAT DER FMA UND IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN DER FMA

Der Vorstand der FMA wird gemäß § 5 Abs. 2 FMABG auf Vorschlag der Bundesregierung vom Bundespräsidenten bestellt. Es sind derzeit keine Frauen im Vorstand der FMA vertreten.

Der Aufsichtsrat der FMA wird gemäß § 8 FMABG vom Bundesminister für Finanzen bestellt, ausgenommen die vom Aufsichtsrat kooptierten Mitglieder. Für die Funktion des Stellvertreters des Vorsitzenden sowie drei weitere Mitglieder des Aufsichtsrates sind von der Oesterreichischen Nationalbank Personen namhaft zu machen. Der Aufsichtsrat hat zusätzlich zwei von der Wirtschaftskammer Österreich namhaft gemachte Mitglieder zu kooptieren, denen jedoch kein Stimmrecht zukommt. Per 31. Dezember 2020 beträgt der Frauenanteil im Aufsichtsrat 40% (unter zehn Aufsichtsratsmitgliedern sind vier Frauen).

Per 31. Dezember 2020 sind 42% aller Führungspositionen (inklusive Vorstand, Bereichsleitungen, Abteilungsleitungen und Teamleitungen) der FMA von Frauen eingenommen. Insgesamt erreicht die FMA einen Frauenanteil von 55% im Gesamtunternehmen.

Unabhängig von der Erstellung des Frauenförderungsplans gemäß §11a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wird bereits laufend im Zuge der Besetzung von Führungsfunktionen darauf geachtet, dass bei gleicher Qualifikation Bewerberinnen den Vorzug erhalten, solange das Geschlechterverhältnis auf der jeweiligen Hierarchieebene noch von männlichen Führungskräften dominiert wird.

Im Zusammenhang damit wird nach jedem Auswahlprozess für eine Führungsfunktion allen Mitarbeiter*innen der FMA offengelegt, welches Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Bewerbern bestand.

5.4 VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Die FMA nimmt seit dem Jahr 2013 am „Audit berufundfamilie“, dessen Ziel die Etablierung einer familienbewussten Unternehmenskultur und die Ausarbeitung entsprechender Maßnahmen ist, teil. Nach der Grundzertifizierung im November 2013, wurde der FMA im Jahr 2017 nach einer Re-Auditierung das Vollzertifikat „Audit berufundfamilie“ Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend verliehen. Mit der erneuten, vom Vorstand freigegebenen, Re-Auditierung im Jahr 2020 wurden nun neue Maßnahmen erarbeitet, die es in den darauffolgenden drei Jahren umzusetzen gilt.

Vorbereitend auf den Auditierungsprozess, wurde wieder ein „Projektteam“, welches aus zumindest zwei Mitarbeiterinnen pro Bereich sowie aus Mitgliedern des Betriebsrates, den Gleichbehandlungsbeauftragten und Mitarbeiterinnen der Personalabteilung besteht, aufgestellt.

Der Start des 6-monatigen Re-Auditierungsprozesses war ursprünglich für März 2020 geplant, musste allerdings aufgrund der durch die Covid19-Pandemie eingetretenen Beschränkungen in das 2. Quartal 2020 verschoben werden. Der gesamte Prozess wurde Remote (via Skype) abgewickelt und fand erneut unter der Begleitung des lizenzierten Auditierungsunternehmens „KiBiS“ statt.

Der Strategieworkshop konnte somit erstmals Remote am 2. Juni 2020 in kleiner Runde (Betriebsrat, Gleichbehandlungsbeauftragte, Personalabteilung, Auditor KiBiS) abgehalten werden. Dabei wurden ein kurzer Rückblick zu den Umsetzungen der vergangenen drei Jahre vorgenommen und die Schwerpunkthandlungsfelder für das laufende Audit festgelegt. Zusätzlich dazu wurden der bestehende Familien- und Führungsbegriff sowie die Zielsetzung im Zusammenhang mit dem Audit überprüft und neu definiert. Im darauffolgenden Auditierungsworkshop am 8. Juli 2020 konnte in Zusammenarbeit mit weiteren Mitgliedern des Projektteams und unter nochmaliger Begleitung unseres Auditors eine neue so genannte Zielvereinbarung ausgearbeitet werden. Dabei handelt sich um einen Kriterienkatalog, der weiterführende Ziele und Maßnahmen zur Verwirklichung und Verbesserung der

familienbewussten Personalpolitik der FMA beinhaltet und auf Basis des Status quo der bereits vorhandenen Maßnahmen weiterentwickelt wird. Unter anderem wurden die Themen „Mobiles Arbeiten“, „Remote Leadership“ sowie „Virtuelle Zusammenarbeit“ in die Zielvereinbarung aufgenommen.

Am 14. Oktober 2020 erfolgte die positive Begutachtung der Zielvereinbarung sowie des gesamten Auditierungsprozesses durch die lizenzierte Zertifizierungsstelle „TÜV Austria“. Der Termin für die Verleihung des Zertifikates im Rahmen einer (eventuellen Online-) Veranstaltung durch den Bundesminister für Arbeit, Familie und Jugend konnte aufgrund der immer noch andauernden Covid19-bedingten Ausnahmesituation bis jetzt noch nicht festgelegt werden.

Mit der Umsetzung der im Audit festgelegten Ziele wird voraussichtlich im 2. Quartal 2021 gestartet.

5.5 FMA-FRAUENNETZWERK

Das 2018 auf Initiative von Mitarbeiterinnen der FMA gegründete Frauennetzwerk hat auch 2020 trotz COVID-19 bedingten Einschränkungen neue Impulse gesetzt. Um die Ziele von gegenseitigem Austausch, Unterstützung und Vernetzung zu fördern, organisierte das Frauennetzwerk neben den bewährten Mystery Lunches und Peer-Coachingangeboten auch zwei hausinterne Veranstaltungen. Im März 2020 fand eine Führung durch die Kunstsammlung der OeNB statt und im Dezember 2020 das virtuelle FMA-Frauenfrühstück. Inputs zum virtuellen FMA-Frauenfrühstück kamen nicht nur aus dem Frauennetzwerk selbst, sondern auch von Vorstand Dipl. Kfm. Eduard Müller, der neuen Gleichbehandlungsbeauftragten der FMA, MMag. Angela Naschenweng und deren Stellvertreterin Dr. Brigitte Begrich sowie der Betriebsratsvorsitzenden Mag. Hulda Wiltschko, und den Betriebsrätinnen Mag. Ulrike Zöchbauer und Mag. Karolina Landsiedl-Munz. Die rege Teilnahme an den im Jahr 2019 und 2020 organisierten Veranstaltungen zeigt, dass die Angebote des FMA-Frauennetzwerks Anklang finden. Die Planungen für neue Events und Initiativen im Jahr 2021 laufen bereits.

6 DIE EXTERNE EVALUIERUNG DER EINHALTUNG DER REGELUNGEN DES BUNDES-PUBLIC CORPORATE GOVERNANCE KODEX

Die letzte Evaluierung der Einhaltung der Regeln des Public Corporate Governance Kodex fand durch eine Rechtsanwaltskanzlei im November 2017 statt. Gemäß der Überprüfung durch den externen Prüfer hat die FMA die Regeln des B-PCGK im Evaluierungszeitraum vom 1. Jänner 2013 bis 31. Dezember 2017 eingehalten. Die nächste externe Evaluierung über die Einhaltung des PCGK durch die FMA gem. Kap. 15.5 des B-PCGK 2017 ist für 2022 geplant.