



Corporate Governance Bericht 2014

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

Der Bundes Corporate Governance Kodex (B-PCGK) wurde am 30. Oktober 2012 durch die Bundesregierung beschlossen 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 Euro Jahresumsatz anwendbar, soweit auf das betreffende Unternehmen zwingend anzuwendende gesetzliche Regelungen dem nicht entgegenstehen. Der B-PCGK hat – im Gegensatz zum Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK), der sich primär an (börsennotierte) Aktiengesellschaften richtet – einen heterogenen Adressatenkreis und umfasst Unternehmen mit unterschiedlichen gesellschaftsrechtlichen Unternehmensverfassungen. Somit sind die zwingenden „L“-Regeln im B-PCGK keine direkte Wiedergabe von unmittelbar auf das Unternehmen anwendbaren gesetzlichen Regeln. Aus diesen Umständen wird abgeleitet, dass von den Verfassern des B-PCGK intendiert ist, dass zwingend anwendbare gesetzliche Bestimmungen zum Organisationsrecht eines Unternehmens die entsprechenden Regeln, die im Kodex enthalten sind, überlagern.

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 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 2014 den anwendbaren Regeln des B-PCGK, die nicht durch das FMABG überlagert werden, für ihren jeweiligen Wirkungsbereich entsprochen wurde. Eine Beachtung der B-PCGK ist auch dann gegeben, wenn von einer Regel abgewichen wird, dies aber begründet wird.

In diesem Sinne (L-12.1) wird folgende Abweichung einer anwendbaren C-Regel angeführt und begründet.

1.2 ABWEICHUNG

Gemäß der C-Regel 8.3.3.2 soll bei Abschluss einer Haftpflichtversicherung für die Geschäftsleitung ein Selbstbehalt von mindestens 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der jährlichen Vergütung des verantwortlichen Mitglieds der Geschäftsleitung vorgesehen sein. Für die Mitglieder des Überwachungsorgans soll beim Abschluss einer derartigen Versicherung ein angemessener Selbstbehalt vereinbart werden.

Die FMA hat daher für ihre Organe und MitarbeiterInnen 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.

2 DARSTELLUNG DES VORSTANDES DER FMA

Die FMA wird von Mag. Helmut Ettl, geboren am 23. August 1965, und Mag. Klaus Kumpfmüller, geboren am 29. November 1969, geleitet.

Mag. Ettl wurde am 14. Februar 2008 erstbestellt und am 14. Februar 2013 wiederbestellt. Seine laufende Funktionsperiode endet am 13. Februar 2018. Mag. Kumpfmüller wurde am 14. Februar 2013 erstbestellt. Seine laufende Funktionsperiode endet am 13. Februar 2018.

Der Vorstand der FMA ist gemäß § 5 Abs. 1 FMABG ein Kollegialorgan, das aus zwei Personen besteht. Gemäß § 5 Abs. 2 der Geschäftsordnung der FMA entscheidet der Vorstand einstimmig. Eine Kompetenzverteilung zwischen den Mitgliedern der Geschäftsleitung ist nicht vorgesehen (L-12.2.3). Gemäß § 3 der Geschäftsordnung der FMA ist unbeschadet der durch die Geschäftsordnung der FMA vorgesehenen Vertretungsregelungen die Gesamtverantwortung des Vorstandes gegeben.

3 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 betrug 2014 251.846,02 Euro brutto pro Person und Jahr.

Die Vergütung für die sechs stimmberechtigten Mitglieder des Aufsichtsrates beträgt seit der Gründung der FMA im Jahr 2001 insgesamt 15.300 Euro. 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.

4 BERÜCKSICHTIGUNG VON GENDERASPEKTEN

Die FMA 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 ein. Zudem unterliegt die FMA seit 1. Jänner 2014 dem Bundesgleichbehandlungsgesetz.

4.1 GLEICHBEHANDLUNG

Mit 1. Jänner 2014 hat der Vorstand der FMA eine Gleichbehandlungsbeauftragte und eine stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte bestellt. Im Sinne des Bundesgleichbehandlungsgesetzes wird in weiterer Folge eine Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet, die im Lauf des Jahres 2015 dem Vorstand einen Vorschlag für den Frauenförderungsplan vorlegen wird. Der Frauenförderungsplan wird sich unter anderem auf Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen beziehen. Daneben wird die FMA dem Bundeskanzleramt jährlich einen Einkommensbericht zur Verfügung stellen, in dem die Einkommen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der FMA offengelegt werden.

4.2 ALLGEMEINE GENDER-ASPEKTE

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

4.3 ANTEIL VON FRAUEN IM VORSTAND UND IM AUFSICHTSRAT DER FMA UND IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN DER FMA

Der Vorstand der FMA wird gemäß § 6 FMABG auf Vorschlag der Bundesregierung vom Bundespräsidenten bestellt. Es sind derzeit keine Frauen im Vorstand der FMA.

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 zweier weiterer 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 2014 beträgt der Frauenanteil im Aufsichtsrat 25 % (unter acht Aufsichtsratsmitgliedern sind zwei Frauen).

Per 31. Dezember 2014 sind 34 Frauen in Führungspositionen der FMA (inklusive Vorstand, Bereichsleitungen, Abteilungsleitungen und Teamleitungen). Somit werden 39 % aller Führungspositionen der FMA von Frauen eingenommen. Insgesamt erreicht die FMA einen Frauenanteil von 52,11 % im Gesamtunternehmen.

Ein umfassender Frauenförderungsplan der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen befindet sich derzeit in Ausarbeitung, aber bereits jetzt wird im Zuge der Besetzung von Führungsfunktionen darauf geachtet, dass bei gleicher Qualifikation weibliche Bewerber den Vorzug erhalten, soweit das Geschlechterverhältnis auf der jeweiligen Hierarchieebene noch von männlichen Führungskräften dominiert wird.

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

5 VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Seit November 2013 wird die familienfreundliche Personalpolitik der FMA auch im Rahmen des vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend Audits „berufundfamilie“ systematisch weiterentwickelt. Die Umsetzung des daraus hervorgehenden Maßnahmenplans wurde im Jahr 2014 durch folgende Schritte fortgesetzt:

- Einführung einer Telearbeitsrichtlinie mit Mai 2014 um mehr Flexibilität in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeiter der FMA zu gewährleisten.
- Implementierung eines „Kontakthalteprogramms“ für karenzierte Mitarbeiter zur Verbesserung der Kommunikation während der Karenz.
- Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Väterfrühkarenz (sogenanntes „Papamonat“)

6 KORRUPTIONSPRÄVENTION- EINFÜHRUNG HINWEISGEBERSYSTEM

Die FMA verfügt seit 01. Februar 2014 über ein Hinweisgebersystem zur anonymen Entgegennahme von Informationen und Hinweisen über mögliche Missstände (u.a. zur Korruptionsbekämpfung). Hierbei können externe Personen - wie auch MitarbeiterInnen - über ein internetbasierendes Tool Sachverhaltsdarstellungen übermitteln. Diese werden, wenn interne Angelegenheiten oder MitarbeiterInnen der FMA betroffen sind, direkt der (dem Vorstand der FMA unterstellten) internen Revision zur weiteren Bearbeitung bereitgestellt.

Der Vorstand wird von der internen Revision unmittelbar in Kenntnis gesetzt und kann so zeitnahe Maßnahmen setzen.

Zur weiteren Konkretisierung der eingebrachten Sachverhalte können an den Hinweisgeber, sofern dieser einen im System einen geschützten Postkasten eingerichtet hat, Rückfragen gestellt werden.

Bei jeglicher Art der Kommunikation über das Hinweisgebersystem ist es ausgeschlossen, die Identität des/der EinbringerIn festzustellen.