



# Corporate Governance Bericht 2013

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 2013 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.

Im Sinne der Erläuterungen zu § 14 Abs. 3 FMABG sollen alle mit Aufsichtstätigkeiten befassten Personen ihre Aufgaben unbelastet von persönlichen finanziellen Risiken erfüllen. Auch die *Core Principles* der internationalen Aufsichtsgremien verlangen eine angemessene Abdeckung persönlicher finanzieller Risiken der Aufsichtsführenden. Damit soll der effektive Vollzug der Aufsichtsaufgaben ergänzend abgesichert 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.

Die FMA ist kein wirtschaftlich tätiges Unternehmen und gemäß § 16 Abs. 1 FMABG ausdrücklich angehalten, ihren gesetzlichen Wirkungsbereich nicht zu überschreiten. Da die Risiken, die die Geschäftsleitung bzw. das Aufsichtsorgan einer Aufsichtsbehörde in ihrer Tätigkeit einzugehen haben, mit jenen der Führung eines Unternehmens am Markt nicht vergleichbar sind, hätte ein solcher Selbstbehalt keine entsprechende Steuerungswirkung.

## 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.

Bis Februar 2013 war Dr. Kurt Pribil, geboren am 20. Jänner 1957, Mitglied des Vorstandes der FMA. Er wurde am 22. Oktober 2001 erstbestellt. Dr. Pribil hat mit 13. Februar 2013 seine Funktion zurückgelegt.

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 2013 248.526,46 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 im Vorstand und im Aufsichtsrat

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.

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 Bundeskanzler oder der Bundeskanzlerin jährlich einen Einkommensbericht zur Verfügung stellen, in dem die Einkommen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der FMA offengelegt werden.

## 4.1 ANTEIL VON FRAUEN IM VORSTAND UND IM AUFSICHTSRAT 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 2013 beträgt der Frauenanteil im Aufsichtsrat 12,5 % (unter acht Aufsichtsratsmitgliedern ist eine Frau). Per 1. Februar 2014 beträgt der Frauenanteil im Aufsichtsrat 25 % (zwei Frauen unter acht Aufsichtsratsmitgliedern).

Per 31. Dezember 2013 sind 25 Frauen in Führungspositionen der FMA (inklusive Vorstand, Bereichsleitungen, Abteilungsleitungen und Teamleitungen). Somit werden 26 % aller Führungspositionen der FMA von Frauen eingenommen. Insgesamt erreicht die FMA einen Frauenanteil von 51,67 % im Gesamtunternehmen.

## 4.2 MASSNAHMEN ZUR ERHÖHUNG DES ANTEILS DER FRAUEN IN DER GESCHÄFTSLEITUNG, IM ÜBERWACHUNGSORGAN UND IN LEITENDER STELLUNG

Im Zuge der Umsetzung des seit 1. Jänner 2014 für die FMA geltenden Bundesgleichbehandlungsgesetzes werden sukzessive Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Frauen in Führungsfunktionen umgesetzt. Die ersten Planungsschritte dafür wurden bereits eingeleitet, und bis spätestens Ende des Jahres 2015 wird die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen dem Vorstand einen Frauenförderungsplan vorschlagen.

Eine familienbewusste Unternehmenskultur ist in der Finanzmarktaufsicht bereits jetzt fester Bestandteil der Personalpolitik. Denn motivierte und zufriedene MitarbeiterInnen sind unser wertvollstes Kapital. Aus gesellschaftspolitischer Überzeugung und Verantwortung sowie um die Position der FMA als attraktiven Arbeitgeber weiter zu stärken, verfolgen wir weiterhin konsequent das Ziel, Beruf und Familie vereinbar zu machen.

Zu den zahlreichen familienfreundlichen Maßnahmen und Unterstützungsangeboten – beispielsweise unsere flexiblen Arbeitszeitmodelle – steht seit November 2013 auch der FMA-Betriebskindergarten als weiterer Schritt in der konsequenten und effizienten Umsetzung des Gesamtkonzeptes Beruf und Familie zu Verfügung.

Des Weiteren besteht seit Jänner 2014 in der FMA die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Frühkarenz für Väter (sogenannter „Papamonat“).

Als Bestätigung dafür, dass wir mit unseren Maßnahmen auf dem richtigen Weg sind, dient die Verleihung des staatlichen Gütezeichens für familienbewusste Personalpolitik, des Grundzertifikats „berufundfamilie“, mit dem die FMA im November 2013 vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) ausgezeichnet wurde.

Die vielfältigen Zielvereinbarungen sowie ein konkreter Zeitplan für deren Umsetzung wurden im Rahmen eines Audits erarbeitet und festgelegt. In Zukunft wird eine Projektgruppe für das Projekt „Beruf und Familie“ eingesetzt, bestehend aus einem Projektleiter (Bereichsleiter „Services“), einem externen Berater sowie 13 aus den unterschiedlichen Abteilungen der FMA-Belegschaft und dem FMA-Betriebsrat stammenden Audit-Beauftragten.

Die vereinbarten Zielsetzungen des Projekts „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sind insbesondere:

Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ soll intern durch die Einsetzung einer zentralen Ansprechperson für das Thema und die Schaffung einer eigenen Rubrik im Intranet gestärkt werden. Auch im Außenauftritt der FMA soll das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ wahrgenommen werden, indem es beispielsweise in das Mission Statement der FMA integriert wird und das Zertifikatslogo gezielt auf verschiedenen Kommunikationskanälen verwendet wird.

Auch die Personalpolitik soll noch stärker familienbewusst und lebensphasenorientiert ausgerichtet werden, unter anderem durch die Einrichtung einer Audit-Projektgruppe und die regelmäßige Qualitätssicherung der Maßnahmen durch externe Anbieter. Ebenso soll das Bewusstsein für Frauenthemen geschärft werden, indem ein Frauennetzwerk eingerichtet wird und auch frauenspezifische Veranstaltungen und Bildungsmaßnahmen angeboten werden.

Darüber hinaus ist ein Rahmenwerk für alle Beschäftigten im Bereich der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Anforderungen in Vorbereitung, das einen einheitlichen Umgang mit Themen wie z. B. Tele- oder Teilzeitarbeit gewährleisten soll, und gleichzeitig wird ein eigenes Kontakthalteprogramm für MitarbeiterInnen in Elternkarenz eingerichtet, das eine kontinuierliche Einbindung krenzierter MitarbeiterInnen ermöglicht.

Alle bereits umgesetzten und geplanten Maßnahmen zielen auch auf einen weiter steigenden Anteil an weiblichen Führungskräften in der FMA ab. Durch die Einführung von entsprechenden Strukturen und Richtlinien soll eine Führungsposition neben einem erfüllten Familienleben zu einem realistischen Ziel für MitarbeiterInnen der FMA werden.