



CORPORATE GOVERNANCE
BERICHT 2021

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

INHALTSVERZEICHNIS

1	Erklärung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der FMA.....	3
1.1	Erklärung.....	3
2	Darstellung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der FMA.....	4
2.1	Der Vorstand der FMA.....	4
2.2	Der Aufsichtsrat der FMA	4
3	Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat der FMA	6
3.1	Vorstand	6
3.2	Aufsichtsrat.....	6
4	Vergütung der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates.....	8
5	Berücksichtigung von Genderaspekten	8
5.1	Gleichbehandlung.....	8
5.2	Allgemeine Gender-Aspekte.....	10
5.3	Anteil von Frauen im Vorstand, im Aufsichtsrat der FMA und in Führungspositionen der FMA	10
5.4	Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	10
5.5	FMA-Frauennetzwerk	12
6	Nachhaltigkeit.....	12
7	Die Externe Evaluierung der Einhaltung der Regelungen des Bundes-Public Corporate Governance Kodex.....	13

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 Bundes-Verfassungsgesetz (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 2021 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 alle 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 Mitarbeitenden 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>Vorsitzender Mag. Alfred Lejsek (BMF)</p> <p>Vorsitzender-Stellvertreter Gouverneur Univ. Prof. Mag. Dr. Robert Holzmann (OeNB)</p>		
<p>Mitglieder</p>	<p>Mitglieder</p>	<p>Kooptierte Mitglieder</p>
<p>DI Dr. Gabriela de Raaij (OeNB)</p>	<p>MMag. Elisabeth Gruber (BMF)</p>	<p>WP Dr. Walter Knirsch (WKO)</p>
<p>Vize-Gouverneur Univ. Prof. MMag. Dr. Gottfried Haber (OeNB)</p>	<p>Dr. Beate Schaffer (BMF)</p>	<p>Dr. Franz Rudorfer (WKO)</p>
<p>Dr. Karin Turner-Hrdlicka (OeNB)</p>	<p>Dr. Dietmar Schuster (BMF)</p>	

Mag. Lejsek, geboren 1959, wurde am 1. September 2001 erstbestellt. Die laufende Funktionsperiode endet am 31. August 2026.

Gouverneur Univ.Prof. Mag. Dr. Robert Holzmann, geboren 1949, wurde am 1. September 2019 erstbestellt. Die laufende Funktionsperiode endet am 31. August 2026.

Vize-Gouverneur Univ.Prof. MMag. Dr. Gottfried Haber, geboren 1972, wurde am 11. Juli 2019 erstbestellt. Die laufende Funktionsperiode endet am 31. August 2026.

DI Dr. de Raaij, geboren 1968, wurde am 1. Februar 2014 erstbestellt. Die laufende Funktionsperiode endet am 31. August 2026.

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 2026.

Dr. Schaffer, geboren 1959, wurde am 1. Juli 2013 erstbestellt. Die laufende Funktionsperiode endet am 31. August 2026.

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 2021 haben 6 Aufsichtsratssitzungen stattgefunden:

- 3. März 2021
- 26. April 2021
- 17. Juni 2021
- 29. September 2021
- 19. November 2021
- 9. Dezember 2021

In den Aufsichtsratssitzungen im Jahr 2021 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 3. März 2021 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 2022 gemäß § 17 FMABG wurde in der Aufsichtsratssitzung am 9. Dezember 2021 genehmigt.
- Investitionen, soweit sie nicht durch den Investitionsplan genehmigt sind, und Kreditaufnahmen, die jeweils € 75.000 überschreiten:
Im Jahr 2021 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 2021 keine Liegenschaften erworben, veräußert oder belastet.
- Der vom Vorstand zu erstellende Jahresabschluss:
Der geprüfte Jahresabschluss 2020 wurde in der Aufsichtsratssitzung am 26. April 2021 genehmigt.
- Die Geschäftsordnung gemäß § 6 Abs. 2 FMABG sowie deren Änderung:
Änderungen der Geschäftsordnung der FMA wurden in den Aufsichtsratssitzungen am 3. März und 9. Dezember 2021 genehmigt.
- Die Compliance-Ordnung gemäß § 6 Abs. 4 FMABG sowie deren Änderung: Im Jahr 2021 war keine Änderung der Compliance-Ordnung notwendig.
- Die Ernennung von FMA-Bediensteten in unmittelbar dem Vorstand nachgeordneten Leitungsfunktionen (zweite Führungsebene) sowie deren Abberufung und Kündigung: In die Aufsichtsratssitzung am 19. November 2021 wurden zwei Anträge auf Absehen der Veranlassung einer Ausschreibung eingebracht.
- Der gemäß § 16 Abs. 3 FMABG zu erstellende Jahresbericht:
Der Jahresbericht 2020 wurde am 26. April 2021 vom Aufsichtsrat genehmigt.
- Der Abschluss von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen:
Im Jahr 2021 wurde die Betriebsvereinbarung 3G-Regelung zur Genehmigung in die Aufsichtsratssitzung am 29. September 2021 eingebracht und beschlossen.

Alle Mitglieder des Aufsichtsrates haben bei mindestens der Hälfte der Aufsichtsratssitzungen im Jahr 2021 teilgenommen.

4 VERGÜTUNG 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 2021 € 286.868,40 brutto pro Person.

Die Kosten für allfällige vertragliche Altersversorgung des Vorstandes belaufen sich im Jahr 2021 auf € 23.523,22 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 Zugehörigkeit, 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 1. Februar 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 an erreicht und wird jedes Jahr stabil erfüllt.

Der hohe Anteil von Frauen in Führungspositionen der FMA (42%), 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 bereits 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 laufend ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis beobachtet werden.

Um die Rahmenbedingungen für Mitarbeitende 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 Richtlinie wurde anlässlich der weltweiten Covid-19-Pandemie 2020 überarbeitet und erweitert, sodass seit 1. Juli 2021 die „FMA Richtlinie für Home Office“ gilt. Die Ausweitung der Möglichkeiten von Home-Office wird weiterhin 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 Covid-19-Pandemie einfließen. Die beschlossenen Maßnahmen werden unter Einbeziehung von Mitarbeitenden aus den Fachbereichen umgesetzt.

5.2 ALLGEMEINE GENDER-ASPEKTE

Im Sinne einer inklusiven und gendersensiblen Sprache werden Ausschreibungen, Veröffentlichungen und Publikationen der FMA dementsprechend formuliert bzw. mit einem entsprechenden Vermerk versehen. Alle Inserate für ausgeschriebene Positionen weisen explizit darauf hin, dass alle Geschlechter gleichermaßen 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 der Stellvertretung 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 2021 beträgt der Frauenanteil im Aufsichtsrat 40% (unter zehn Aufsichtsratsmitgliedern sind vier Frauen).

Per 31. Dezember 2021 werden 42% aller Führungspositionen (darunter insbesondere Vorstand, Bereichsleitungen, Abteilungsleitungen und Teamleitungen) der FMA von Frauen ausgeübt. Insgesamt erreicht die FMA einen Frauenanteil von 57% im Gesamtunternehmen.

Unabhängig von der Pflicht zur Erstellung des Frauenförderungsplans gemäß § 11a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wird 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.

Nach jedem Auswahlprozess für eine Führungsfunktion wird weiters allen Mitarbeitenden 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“ vom Bundesministerium für Arbeit, Familie

und Jugend verliehen. Mit der erneuten, vom Vorstand freigegebenen, Re-Auditierung im Jahr 2020 wurden neue Maßnahmen erarbeitet, die es in den darauffolgenden drei Jahren umzusetzen gilt.

Nach der positiven Begutachtung der Zielvereinbarung am 14. Oktober 2020 durch die lizenzierte Zertifizierungsstelle „TÜV Austria“, konnte die Zertifikatsverleihung durch die Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend aufgrund der Covid-19-bedingten Ausnahmesituation erst am 4. März 2021 in Form einer Online-Veranstaltung abgehalten werden.

Mit der Planung und Umsetzung der im Audit festgelegten Ziele konnte daraufhin gestartet werden.

Der größte Meilenstein war die Revision der bestehenden Home-Office und Telearbeitsrichtlinie, die auf Basis der „Lessons Learned“ aus der Covid-19-Pandemie und den damit verbundenen Lockdowns überarbeitet wurde. Mit 1. Juli 2021 ist diese Richtlinie in Kraft getreten (vergleiche Kapitel **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**).

Die wesentlichen Änderungen umfassten folgende Punkte:

- Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme wurden entschärft. Es können nun grundsätzlich alle Mitarbeitenden - auch jene in Praktikantendienstverhältnissen - Home-Office in Anspruch nehmen.
- Das Ausmaß der Inanspruchnahme wurde erweitert und kann in Abstimmung mit den zuständigen Führungskräften flexibler gestaltet werden.
- Begriffliche Vereinheitlichung auf „Home-Office“: Die bisherige Unterscheidung zwischen „Telearbeit“ und „Home-Office“ entfällt.
- Der Genehmigungsprozess wurde vereinfacht: Die Genehmigung über den Vorstand entfällt, ebenso wie die Befristung von Home-Office-Vereinbarungen.

Außerdem wurde in Zusammenarbeit mit der Abteilung für Allgemeine Vorstandsangelegenheiten und Öffentlichkeitsarbeit ein „Kommunikationsfahrplan“ erstellt, in dem unter anderem die Umsetzung/Veröffentlichung folgender Themen ausgearbeitet wurden:

- Veröffentlichung des Familien- und Führungsbegriffs (offen)
- Regelmäßige Veröffentlichung von Kennzahlen (Frauenquote, Väterkarenz, Frauen in Führungspositionen, etc.): laufend umgesetzt
- Story Tellings auf Führungsebene: Ein Interview mit einem Vorstandsmitglied zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde im Intranet sowie auf Social Media- Kanälen veröffentlicht.
- Weitere Interviews mit Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Positionen und mit unterschiedlichem Familienhintergrund sowie weiteren Führungskräften und dem Vorstand im Jahr 2022 sind in Planung.

Die Umsetzung der weiteren im Audit festgelegten Ziele erfolgt laufend.

5.5 FMA-FRAUENNETZWERK

Das 2018 auf Initiative von Mitarbeiterinnen und mit Unterstützung der weiblichen Führungskräfte der FMA gegründete Frauennetzwerk hat auch 2021 trotz Covid-19 bedingter Einschränkungen kräftige Lebenszeichen gesetzt. Um die Ziele von gegenseitigem Austausch, Unterstützung und Vernetzung zu fördern, organisierte das Frauennetzwerk neben den bewährten Mystery Lunches (nunmehr im virtuellen Format) und Peer-Coaching-Angeboten auch eine hausinterne Veranstaltung, welche großen Anklang fand. Im März 2021 konnte die Veranstaltung „Wie Frauen erfolgreich netzwerken“ unter Beteiligung von BM a.D. Maria Rauch-Kallat, BM a.D. Gabriele Heinisch-Hosek, OeNB-Kollegin Erza Aruqaj, MSc von Sorority und Mag.a Sandra Konstatzky, Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft im BKA, in Zeiten des Lockdowns virtuell durchgeführt werden. Dies ermöglichte interessierten OeNB- Kolleginnen ebenfalls die Teilnahme.

Eine motivierende externe Anerkennung fand das FMA-Frauennetzwerk durch die Verleihung des **Minerva Award** in der Kategorie „Money“ durch SHEconomy am 7. November 2021 im Radiokulturhaus. Mit dem Award sollen Frauen für ihre Vorbildfunktion bei mehr Chancengleichheit im Job ausgezeichnet werden. Das FMA-Frauennetzwerk begreift den Preis als Bestätigung für den eingeschlagenen Weg und die ergriffenen Maßnahmen. Die Auszeichnung motiviert das FMA-Frauennetzwerk auch künftig den Austausch mit anderen Frauennetzwerken in der Aufsichts- und Finanzbranche zu intensivieren und mögliche Synergien zu kultivieren.

6 NACHHALTIGKEIT

Die FMA bekennt sich als Organisation zum Thema Nachhaltigkeit und versteht diese als Erfüllung der 17 nachhaltigen Entwicklungsziele (Sustainable Development Goals, SDGs), welche die Vereinten Nationen im Rahmen ihrer „Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ beschlossen haben, wobei sich die Republik Österreich als Mitgliedstaat der Vereinten Nationen verpflichtet hat, diese nachhaltigen Entwicklungsziele zu implementieren. Im Rahmen der eigenen Aktivitäten betreffend Nachhaltigkeit der FMA wird dies als Handlungsprinzip zur nachhaltigen Ressourcennutzung implementiert. Dabei soll eine dauerhafte Bedarfsdeckung durch die Bewahrung der natürlichen Regenerationsfähigkeit der beteiligten Systeme (vor allem von Lebewesen und Ökosystemen) gewährleistet werden.

Aus diesem Grund wurde bereits 2019, in enger Zusammenarbeit mit dem FMA-Betriebsrat, eine Taskforce Nachhaltigkeit eingerichtet. Diese wurde 2021 in ein Projekt zur Teilnahme am Ökoprofit-Programm der Stadt Wien übergeführt mit dem Ziel, dieses Thema in der FMA zu verankern und fortlaufend voranzutreiben. Als Ergebnis wurde die FMA als Ökoprofit Betrieb 2021 ausgezeichnet. Die Teilnahme am Ökoprofit-Programm 2022 ist geplant, damit regelmäßig einzelne

Umweltaspekte im Hinblick auf die Tätigkeit in der und für die FMA analysiert und Umweltkennzahlen ermittelt werden, um so weiterhin Verbesserungspotentiale aufzudecken.

Die FMA hat bereits zahlreiche Maßnahmen identifiziert, mit denen die Bekämpfung des Klimawandels und die Einhaltung der Klimaziele von Paris erreicht werden sollen.

Das Thema Nachhaltigkeit hat in der FMA nicht nur im Büro- und Home-Office-Alltag, bei Dienstreisen und der Bestreitung der Arbeitswege, sondern auch in Bezug auf den österreichischen Finanzmarkt einen hohen Stellenwert.

Der Finanzsektor spielt auf dem Weg zu einer nachhaltigen und insbesondere umwelt- und klimafreundlichen Gesellschaft eine zentrale Rolle. Nachhaltigkeitsrisiken können sowohl die Performance einzelner Vermögenswerte und Finanzmarktteilnehmer, als auch in Folge potenziell die Finanzmarktstabilität, negativ beeinflussen.

Unter diesem Aspekt wurde das Thema Nachhaltigkeit in den FMA Aufsichts- und Prüfungsschwerpunkten 2021 berücksichtigt, um einerseits den Umstieg zu einer klimaneutralen Wirtschaft zu unterstützen und Risiken des Klimawandels für den Finanzmarkt einzudämmen und andererseits auch selbst als Vorbild zu wirken.

7 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 gemäß Kapitel 15.5 des B-PCGK 2017 ist für 2022 geplant.