



Corporate Governance Bericht 2022

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 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 2022 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 Dr. 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. Dr. 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><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><i>Kooptierte Mitglieder</i></p> |
| DI Dr. Gabriela de Raaij (OeNB) | MMag. Elisabeth Gruber (BMF) | WP Dr. Walter Knirsch (WKO) |
| Vize-Gouverneur Univ. Prof. MMag. Dr. Gottfried Haber (OeNB) | Dr. Beate Schaffer (BMF) | Dr. Franz Rudorfer (WKO) |
| Dr. Karin Turner-Hrdlicka (OeNB) | Dr. Dietmar Schuster (BMF) | |

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

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

Vize-Gouverneur Univ.Prof. MMag. Dr. 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 Aufsichtsratsmitglied 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 2022 haben 5 Aufsichtsratssitzungen stattgefunden:

- 14. März 2022
- 26. April 2022
- 7. Juni 2022
- 26. September 2022
- 25. November 2022

In den Aufsichtsratssitzungen im Jahr 2022 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 14. März 2022 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 2023 gemäß § 17 FMABG wurde in der Aufsichtsratssitzung am 25. November 2022 genehmigt.
- Investitionen, soweit sie nicht durch den Investitionsplan genehmigt sind, und Kreditaufnahmen, die jeweils € 75.000 überschreiten:
Im Jahr 2022 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 2022 keine Liegenschaften erworben, veräußert oder belastet.

- Der vom Vorstand zu erstellende Jahresabschluss:
 Der geprüfte Jahresabschluss 2021 wurde in der Aufsichtsratssitzung am 26. April 2022 genehmigt.
- Die Geschäftsordnung gemäß § 6 Abs. 2 FMABG sowie deren Änderung:
 Eine Änderung der Geschäftsordnung der FMA wurde in der Aufsichtsratssitzung am 14. März 2022 genehmigt.
- Die Compliance-Ordnung gemäß § 6 Abs. 4 FMABG sowie deren Änderung:
 Im Jahr 2022 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 der Aufsichtsratssitzung am 26. September 2022 wurde über den Umlaufbeschluss zur Ernennung der interimistischen Leitung der Internen Revision berichtet.
 In der Aufsichtsratssitzung am 25. November 2022 wurde über den Umlaufbeschluss zur Bestellung der neuen Leitung der Internen Revision berichtet.
- Der gemäß § 16 Abs. 3 FMABG zu erstellende Jahresbericht:
 Der Jahresbericht 2021 wurde am 26. April 2022 vom Aufsichtsrat genehmigt.
- Der Abschluss von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen:
 Im Jahr 2022 wurden keine diesbezüglichen Anträge eingebracht und beschlossen.

Alle Mitglieder des Aufsichtsrates haben bei mindestens der Hälfte der Aufsichtsratssitzungen im Jahr 2022 teilgenommen.

3.3 INFORMATION DES VORSTANDS AN DEN AUFSICHTSRAT IM RAHMEN DER WEITERENTWICKLUNG DER FMA-STRATEGIE

Die FMA hat im Februar 2022 ein Transformationsprogramm („Fit for Future – FMA 2025“) gestartet. Es handelt sich dabei um einen intensiven Prozess, der den Weg der FMA hin zu einer wandlungsfähigen Behörde gestaltet.

Die FMA befindet derzeit sich in einem Umfeld, in dem tiefgreifende und massive Veränderungen auf makroökonomischer und geopolitischer Ebene stattfinden:

- weltwirtschaftliche Verwerfungen (z. B. Versorgungsengpässe, Inflation) und geopolitische Unsicherheiten
- die Klimakrise und den Umstieg auf eine nachhaltige, klimaneutrale Wirtschaft
- den digitalen Wandel
- die zunehmende Bedeutung von Daten- und IT-Sicherheit
- neue Geschäftsmodelle (z. B. Krypto-Assets, Big Tech, Fintech, Plattformökonomie)

Eine intensive interne Analyse hat insbesondere diese Themen als die größten unmittelbaren Herausforderungen für die Aufsicht identifiziert. Diese wesentlichen Trends und Entwicklungen sind aber nur als Startpunkt zu verstehen. Die FMA Strategie soll dazu dienen, die aktuellen, aber vor allem auch die künftigen Entwicklungen rasch und frühzeitig in die Aufsichtstätigkeit zu integrieren und die dafür nötigen Rahmenbedingungen am Finanzmarkt aktiv zu gestalten.

Umfassende strategische Weiterentwicklungen werden in der FMA grundsätzlich im Rahmen von Projekten bzw. Programmen erarbeitet und umgesetzt. Bei komplexen strategischen Vorhaben - wie dem umfassenden Transformationsprogramm „Fit For Future – FMA 2025“ - wird der Aufsichtsrat im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen durch den Vorstand oder Programmverantwortliche sowie bei Bedarf auch persönlich oder schriftlich über einzelne Schritte informiert.

Die aus den Projekten bzw. Programmen resultierenden finanziellen Aufwendungen für die Umsetzung der strategischen Weiterentwicklung sind im Rahmen des Finanzplans einschließlich des Investitions- und Stellenplans vom Aufsichtsrat zu genehmigen.

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 2022 € 295.134 brutto pro Person.

Die Kosten für allfällige vertragliche Altersversorgung des Vorstandes belaufen sich im Jahr 2022 auf € 24.200,96 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 dessen Grundlage für den Zeitraum von 2016 bis 2021 ein Frauenförderungsplan galt. Dieser erste Frauenförderungsplan wurde in den Jahren 2018 und 2020 jeweils einem Update unterzogen. Für den Zeitraum 2022 bis 2027 ist somit ein neuer Frauenförderungsplan für die FMA zu erstellen.

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 attraktiven und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in der FMA sowie 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 sich auf einem erfreulich hohem Niveau stabilisiert hat, 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 als aktuelle Frauenförderungsmaßnahme weiterhin vorgesehen, dass bei der Verteilung von Themenführerschaften, bei der Mitarbeit in (inter-)nationalen 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 und darüber hinaus den Weiterbildungsbedarf der weiblichen Belegschaft besonders zu berücksichtigen. Bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen konnte zuletzt laufend ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis beobachtet werden.

Um die Rahmenbedingungen für Mitarbeitende noch attraktiver zu machen, galt 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 vorsah. Diese Richtlinie wurde anlässlich der weltweiten Coronavirus-Pandemie 2020 überarbeitet und erweitert, sodass seit 1. Juli 2021 die aktuelle „FMA Richtlinie für Home Office“ gilt. Die aktuelle Richtlinie brachte eine weitere Flexibilisierung der Arbeitsleistung durch die Beschäftigten der FMA hinsichtlich Voraussetzungen für die und Modus der Inanspruchnahme des Home-Office mit sich. Die Ausweitung der Möglichkeiten von Home-Office wird aber weiterhin laufend evaluiert und weiterentwickelt.

Im Hinblick auf die Erreichung von Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion hat die FMA 2021 ein Projekt zur Förderung von „Equity, Diversity und Inclusion“ („EDI-Projekt“) ins Leben gerufen, dessen Ergebnisse im Jahr 2022 erarbeitet und in weiterer Folge in das Programm „Fit For Future – FMA 2025“ übergeleitet wurden. Im Zuge dieses Projekts wurden eine umfassende Ist- und Benchmark-Analyse durchgeführt, ein FMA-Leitbild für Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion (EDI) sowie ein Entwurf für einen Leitfaden der FMA zur internen und externen Kommunikation zur Berücksichtigung gendersensibler und inklusiver Sprache erstellt. An diesem Projekt bestand reges Interesse der FMA-Belegschaft, insbesondere im Rahmen des eigens für das Projekt eingerichteten Sounding Boards. Dank des weiten Commitments seitens des Vorstands und der aktiven Teilnahme von Mitarbeitenden der FMA an der Projektarbeit hat sich das EDI-Projekt zur einer lebendigen Initiative etabliert, die sich im Rahmen des Programms „Fit for Future – FMA 2025“ stetig weiterentwickeln wird.

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 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 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 2022 beträgt der Frauenanteil im Aufsichtsrat 40% (unter zehn Aufsichtsratsmitgliedern sind vier Frauen).

Per 31. Dezember 2022 werden 42% aller Führungspositionen (darunter insbesondere Vorstand, Bereichsleitungen, Abteilungsleitungen und Teamleitungen) der FMA von Frauen ausgeübt. Insgesamt erreicht die FMA einen Frauenanteil von 53,48% 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 zweiten Re-Auditierung im Jahr 2020 wurden neue Maßnahmen, die größtenteils bereits in den vergangenen zwei Jahren umgesetzt wurden, erarbeitet.

Der größte Meilenstein war die Revision der bis dahin bestehenden Home-Office und Telearbeitsrichtlinie.

Im Jahr 2022 wurde hauptsächlich an der Umsetzung des mit der Abteilung „Allgemeine Vorstandsangelegenheiten“ erstellten Kommunikationsfahrplans (Story Tellings, Kennzahlenberichte, Thematisierung des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf den bewährten Social Media-Kanälen) gearbeitet.

Das bestehende Zertifikat läuft mit November 2023 aus. Eine weitere Re-Auditierung ist aus heutiger Sicht, vor allem in Hinblick auf das neue Programm „Fit For Future – FMA 2025“ inklusive des EDI-Projektes, eher unwahrscheinlich.

5.5 FMA-FRAUENNETZWERK

Das 2021 mit dem **Minerva Award** in der Kategorie „Money“ durch SHEconomy ausgezeichnete Frauennetzwerk der FMA hat 2022 den wechselseitigen Austausch und die

Vernetzung von Frauen innerhalb und außerhalb der FMA durch die Fortführung der bewährten Mystery Lunches (teilweise noch im virtuellen Format) und der Organisation einer internen Veranstaltung zum Thema „Arbeitsnehmer:innen-Veranlagung“ unter Einbeziehung einer Expertin der AK Wien Fragen rund um Homeoffice, Teilzeit und Familie veranstaltet, welche großen Anklang fand.

Weiters hat das FMA-Frauennetzwerk Kontakte zum OeNB Women's Forum wie auch zu weiteren Frauennetzwerken in der Aufsichts- und Finanzbranche wie der EZB und bei anderen Aufsichtsbehörden im SSM geknüpft und steht mit diesem in regem Austausch.

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 Umweltpolitik 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 übergeführt mit dem Ziel, dieses Thema in der FMA zu verankern und fortlaufend voranzutreiben. Parallel dazu hat die FMA in diesem Zeitraum am Umweltprogramm „ÖkoWin“ der Stadt Wien teilgenommen und die Auszeichnung „ÖkoWin-Betrieb“ für die Jahre 2021 und 2022 erhalten. In Zuge dieses Programms werden einzelne Umweltaspekte im Hinblick auf die Tätigkeit in der und für die FMA analysiert und Umweltkennzahlen ermittelt, um so Verbesserungspotentiale aufzudecken. Diese Zahlen werden außerdem laufend analysiert und gebenchmarkt.

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 Prüfschwerpunkten 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 Jänner 2023 statt. Gemäß der Überprüfung durch den externen Prüfer hat die FMA die Regeln des B-PCGK im Evaluierungszeitraum vom 1. Jänner 2018 bis 31. Dezember 2022 eingehalten. Die nächste externe Evaluierung über die Einhaltung des PCGK durch die FMA gemäß Kapitel 15.5 des B-PCGK 2017 ist für 2027 geplant.