

# **Public Corporate Governance Bericht**

## **für das Geschäftsjahr 2013**

### **Aufgaben und Ziele der Österreichischen Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit (AGES)**

Die Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit (AGES) ist die maßgebliche österreichische Wissensorganisation zur Risikominimierung auf den Gebieten Gesundheit, Lebensmittelsicherheit, Ernährungssicherung und VerbraucherInnenschutz.

Die AGES als GmbH im 100%igen Eigentum der Republik Österreich erbringt ihre Leistungen auf Basis des Gesundheits- und Ernährungssicherheitsgesetzes (GESG), der Materiengesetze und einschlägiger europäischer Regelungen. Die Gesellschafterrechte des Bundes werden vom Bundesminister für Gesundheit und vom Bundesminister für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft wahrgenommen.

Die AGES arbeitet auf Basis der vom Eigentümer vorgegebenen Wirkungsziele risikobasiert und interdisziplinär in den Themenfeldern Öffentliche Gesundheit, Tiergesundheit, Lebensmittelsicherheit, Ernährungssicherung, Arzneimittel und Medizinprodukte sowie Strahlenschutz.

Die Leistungen der AGES umfassen insbesondere Untersuchung, Begutachtung, integrative Risikobewertung, Risikokommunikation und Information. Basis hierfür ist gebündeltes, wissenschaftlich abgesichertes ExpertInnenwissen. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben betreibt die AGES angewandte Forschung und vermittelt einschlägige wissenschaftliche Kenntnisse. Die ExpertInnen der AGES sind in nationalen und internationalen Netzwerken tätig.

Die AGES stellt dem Bundesamt für Ernährungssicherheit und dem Bundesamt für Sicherheit im Gesundheitswesen Ressourcen zur Vollziehung behördlicher Aufgaben im Rahmen des Risikomanagements – Überwachung, Kontrolle, Zulassung und Risikokommunikation – zur Verfügung.

Die AGES steht in ihrer Leistungserbringung für Objektivität, Kompetenz und Verantwortung.

### **Einhaltung des Public Corporate Governance Kodex**

Der Public Corporate Governance Kodex wurde von einer Arbeitsgruppe des Bundeskanzleramtes mit dem Ziel erstellt, für bundeseigene Unternehmen - angepasst an nationale und internationale Standards zur Leitung und Überwachung von Unternehmen –

einheitliche Richtlinien für gute Public Corporate Governance zu schaffen und die Unternehmensführung und Überwachung transparenter zu machen.

Der Public Corporate Governance Kodex wurde in seiner Endfassung vom September 2012 am 30. Oktober 2012 vom Ministerrat beschlossen. Es handelt sich bei dem Regelwerk um eine Selbstbindung des Bundes, deren Beachtung den Organen des Bundes bei der Wahrnehmung von Anteilseigner- und Überwachungsfunktionen obliegt. Der Kodex ist rechtlich eine Weisung, die notwendigen Maßnahmen zur Umsetzung vorzunehmen.

Der Public Corporate Governance Kodex wurde dementsprechend im Regelwerk der AGES verankert.

Gemäß Pkt 12 des Public Corporate Governance Kodex ist gemeinsam mit dem Jahresabschluss auch ein Corporate Governance Bericht, welcher nicht nur über Abweichungen von demselben, sondern insbesondere auch über Arbeitsweise und Zusammensetzung des Überwachungsorgans und der Geschäftsführung sowie Vergütungen und Genderaspekte Auskunft gibt, zu erstellen und auf der Homepage der Gesellschaft zu veröffentlichen. Dementsprechend wird im Folgenden berichtet:

### **Abweichungen zu den Regelungen des Public Corporate Governance Kodex im Geschäftsjahr 2013**

Der Public Corporate Governance Kodex enthält zwingende Regelungen (L) und Empfehlungen (C). Wird von den zwingenden Regelungen und/oder den Empfehlungen abgewichen, so ist dies im Public Corporate Governance Bericht auszuweisen und zu begründen.

Der Public Corporate Governance Kodex wird von der Österreichischen Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit eingehalten. Lediglich die im Folgenden dargestellten Abweichungen waren im Geschäftsjahr 2013 gegeben:

#### **1) Versicherung der Geschäftsführung und des Aufsichtsrates (Pkt 8.3)**

Gemäß einer zwingenden L-Regelung des Kodex darf eine Haftpflichtversicherung für leitende Organe nur für leichte Fahrlässigkeit abgeschlossen werden. Dabei soll nach der Empfehlung des Kodex eine derartige Haftpflichtversicherung nur bei Unternehmen mit besonderen unternehmerischen/ betrieblichen Risiken erfolgen. Zudem ist die Soll-Bestimmung enthalten, (C-Regelung) dass ein Selbstbehalt bestehen soll. Die Gründe für den Abschluss einer Versicherung müssen schriftlich dokumentiert werden.

In Abweichung zum PCGK waren die leitenden Organe der AGES im Geschäftsjahr 2013 auch für den Fall grober Fahrlässigkeit haftpflichtversichert. Ein Selbstbehalt bestand nicht.

Eine Anpassung der Versicherung ist im Hinblick auf die damit verbundenen Nachteile der Gesellschaft nicht erfolgt.

## 2) Zusammensetzung Aufsichtsrat (Pkt 11.6.7)

Gemäß Public Corporate Governance Kodex darf ein Mitglied der Generalversammlung nicht gleichzeitig Mitglied des Aufsichtsrates sein. Dies war zu Beginn des Geschäftsjahres 2013 noch der Fall, wurde jedoch durch Aufsplittung der Organfunktionen auf jeweils unterschiedliche Personen bereinigt.

## 3) Vier-Augen-Prinzip (Pkt 9.2 PCGK)

Der Public Corporate Governance Kodex sieht in Pkt 9.2 vor, dass das Vier-Augen-Prinzip durch entsprechende Organisation gewährleistet sein muss.

Derzeit ist ein Alleingeschäftsführer bestellt. Es wurde dem Erfordernis des Vier-Augen-Prinzips unter Ausschöpfung der rechtlichen Möglichkeiten Rechnung getragen:

Im Innenverhältnis sieht die Geschäftsordnung der Geschäftsführung vor, dass alle wesentlichen Entscheidungen auf Basis begründeter Anträge der jeweiligen Geschäftsfeldleiter und deren Freigabe durch die betroffenen Unterstützungsbereiche und Stabsstellen in einer Geschäftsführersitzung mit dem Leiter des Finanzwesens einvernehmlich zu treffen sind. Kommt es zu keiner Einigkeit, kann der Geschäftsführer eine Entscheidung auch alleine treffen, muss diese jedoch entsprechend schriftlich begründen.

Im Außenverhältnis ist eine Bindung eines Alleingeschäftsführers nach Rechtsansicht der AGES nicht zulässig, da die Geschäftsführung als Organ auch ohne Prokuristen handlungsfähig sein muss.

## **Zusammensetzung der Geschäftsleitung**

Die AGES wird derzeit von einem Alleingeschäftsführer geleitet. Der Alleingeschäftsführer im Geschäftsjahr 2013 war Dr. Heinz Frühauf, geb. am 12.10.1947.

Die Funktionsperiode des/der GeschäftsführerInnen beträgt gem. § 10 GESG 5 Jahre. Dr. Frühauf wurde erstmals mit 05.04.2004 in die Geschäftsleitung bestellt. Die Bestellung wurde um eine weitere Funktionsperiode bis zum 04.07.2014 und im Zuge der Neuausschreibung und Bestellung des zukünftigen Geschäftsführers der AGES nochmals bis zum 26.8.2014 verlängert.

Mit Wirkung ab 27.8.2014 ist Mag. (FH) Wolfgang Hermann zum neuen Alleingeschäftsführer bestellt.

## **Zusammensetzung des Aufsichtsrates**

Der Aufsichtsrat besteht gem. § 10 GESG aus 11 Mitgliedern, von denen drei Mitglieder vom Bundesminister für Gesundheit, drei Mitglieder vom Bundesminister für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, ein Mitglied von der Bundesministerin für

Finanzen und ein Mitglied vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zu bestellen sind. Zudem sind drei Mitglieder von den nach der Betriebsverfassung vorgesehenen Vertretungskörpern der DienstnehmerInnen zu entsenden.

Im Geschäftsjahr 2013 hatte der Aufsichtsrat folgende Mitglieder, wobei zwei Mitglieder unterjährig ausgeschieden sind und drei Mitglieder 2013 unterjährig neu bestellt bzw entsendet wurden (die Differenz ergibt sich aus dem Ausscheiden eines Mitgliedes kurz vor Jahreswechsel 2012/2013):

Name	Titel	Vorname	Entsendet von
Auer	SL Dr. Mag.	Clemens Martin	Bundesministerium für Gesundheit
Bäcker	Ing. Mag. (FH)	Karin	Zentralbetriebsrat
Burjan	KC DI	Martin	Bundesministerium f. Land- und Forstwirtschaft, Umwelt- und Wasserwirtschaft
Cejka-Scheidl	Mag.	Richard H.	Zentralbetriebsrat
Gollob		Gabriele	Zentralbetriebsrat
Haas-Lassnigg	Dr.	Evelyn	Bundesministerium für Gesundheit
Harb	Mag.	Heinz	Bundesministerium f. Land- und Forstwirtschaft, Umwelt- und Wasserwirtschaft
Hohenegger	Mag.	Ilse	Bundesministerium für Finanzen
Lehner	Mag.	Petra	Bundesministerium für Gesundheit
Mang	GS DI DDr.	Reinhard	Bundesministerium f. Land- und Forstwirtschaft, Umwelt- und Wasserwirtschaft
Moritz	Dr.	Michaela	Bundesministerium für Gesundheit
Reiffenstein	SC Dr.	Maria	Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz
Wagner		Emmerich	Zentralbetriebsrat

Anfang 2014 wurde Herr Mag. Robert Pichler an Stelle von DI Martin Burjan in den Aufsichtsrat entsandt.

Den Vorsitz im Aufsichtsrat sowie im Finanz- und Personalausschuss hat Frau Dr. Michaela Moritz.

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrates entspricht Punkt 11.2 des PCGK.

### **Arbeitsweise der Geschäftsführung und des Aufsichtsrates**

Wie bereits ausgeführt, wurde die AGES im Geschäftsjahr 2013 durch einen Alleingeschäftsführer geleitet. Eine Ressortverteilung unter Geschäftsführern bestand sohin 2013 nicht.

Die Geschäftsordnung der Geschäftsführung sieht, wie bereits oben dargelegt, vor, dass alle wesentlichen Entscheidungen auf Basis begründeter Anträge der jeweiligen Geschäftsfeldleiter und deren Freigabe durch die betroffenen Unterstützungsbereiche und Stabsstellen in einer Geschäftsführersitzung vom Geschäftsführer gemeinsam mit dem Leiter des Finanzwesens einvernehmlich zu treffen sind. Kommt es zu keiner Einigkeit, kann der Geschäftsführer eine Entscheidung auch alleine treffen, muss diese jedoch entsprechend schriftlich begründen. Über die Geschäftsführersitzungen wird ein Protokoll erstellt.

Die Geschäftsleitung berichtet dem Aufsichtsrat quartalsweise über die finanzielle, strategische und personelle Entwicklung des Unternehmens.

Der Aufsichtsrat entscheidet in Fragen grundsätzlicher Bedeutung und stimmt mit der Geschäftsleitung die strategische Ausrichtung des Unternehmens ab, welche vom Bundesminister für Gesundheit und dem Bundesminister für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft genehmigt wird.

Im Sinne des Kodex stehen Geschäftsleitung und Aufsichtsrat (insbesondere dessen Vorsitzende) in laufender, über die Aufsichtsratssitzungen hinausgehender Diskussion zu allen wesentlichen Geschäftsfällen sowie zur Entwicklung und strategischen Ausrichtung der AGES.

Zusätzlich übte der Aufsichtsrat seine Beratungs- und Kontrolltätigkeit im Geschäftsjahr 2013 je nach sachlicher Zuordnung auch durch die folgenden Ausschüsse aus:

- Präsidialausschuss, bestehend aus der Vorsitzenden des Aufsichtsrates und des Finanz- und Personalausschusses, welcher unter Beiziehung der Eigentümerversretern mit der Geschäftsleitung Zielvorgaben vereinbart und deren Erreichung überprüft
- Finanz- und Personalausschuss, bestehend aus 3 KapitalvertreterInnen und zwei BelegschaftsvertreterInnen. Der Finanz und Personalausschuss fungiert als Beratungsorgan des Aufsichtsrates in folgenden Angelegenheiten:
  - Prüfung des Jahresabschlusses, des Anhangs, des Vorschlags für die Gewinnverteilung und des Lageberichts
  - Prüfung der ziffernmäßigen Auswirkungen des jährlichen Arbeitsprogramms und Vorbereitung der Beschlussfassung über das Budget inklusive dem jährlichen Investitionsbudget
  - Prüfung der Berichterstattung der Geschäftsführung in Angelegenheiten der ziffernmäßigen Management-Information (GF) an den Aufsichtsrat
  - Überprüfung von Cashflow-Rechnungen
  - Überprüfung von Soll/Ist-Vergleichen
  - Sonstige finanzielle Angelegenheiten
  - Prüfung und Überwachung der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers
  - Vorbereitung des Vorschlags für die Auswahl des Abschlussprüfers
  - Vorbereitung des Vertragsabschlusses mit dem Abschlussprüfer

- Vorbereitung von Beschlussfassungen in Personalangelegenheiten; in Angelegenheiten der Geschäftsführung, der Erteilung der Prokura und in sonstigen wesentlichen Personalbereichen

### **Interne Revision**

Zur Verbesserung des Risikomanagements ist zudem eine Interne Revision als Stabsstelle der Geschäftsleitung eingerichtet. Sie überprüft regelmäßig und selbständig operative Prozesse auf Risikogeneigntheit und Effizienzverbesserungsmöglichkeiten und überwacht die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, interner Richtlinien und Prozesse.

Die Quartalsberichte und der Jahresbericht der Internen Revision werden direkt dem Aufsichtsrat vorgelegt und der Revisionsplan wird mit dem Aufsichtsrat abgestimmt.

### **Vergütungen der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates**

Die im Jahr 2014 für die Tätigkeit der Kapitalvertreter im Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2013 von der Generalversammlung beschlossenen Vergütungen betragen

Vorsitzende	EUR 4.200,-
Stellvertreter	EUR 3.500,-
übrige Aufsichtsratsmitglieder	EUR 2.500,-
Sitzungsgeld	EUR 150,-

Die Jahrespauschale jener Aufsichtsratsmitglieder, die BeamtInnen sind, wird an das Bundesministerium für Finanzen abgeführt. Die ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat erhalten keine Vergütung.

Weiters wurde eine Aufwandsentschädigung für gefahrene Kilometer für die Teilnahme an den Sitzungen in Höhe von EUR 0,42 pro Kilometer gewährt.

Der Geschäftsführer erhielt für das Geschäftsjahr 2013 einen fixen Jahresbezug in Höhe von EUR 177.106,58 sowie ein leistungsbezogenes Entgelt nach dem Grad der Zielerreichung von maximal 50 % des Jahresbezuges. Für das Geschäftsjahr 2013 erhielt der Geschäftsführer ein leistungsbezogenes Entgelt in Höhe von EUR 88.553,29.

Weiters hatte der Geschäftsführer 2013 Anspruch auf einen Dienstkraftwagen und den Abschluss einer Unfallversicherung.

### **Genderaspekte und Frauenförderung**

Die AGES bekennt sich zu einer aktiven Gleichstellungspolitik und unterliegt dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz. Sie setzt sich aktiv und nachhaltig für ein diskriminierungsfreies, gleichstellungsorientiertes Arbeitsumfeld sowie für eine Kultur der Anerkennung und gegenseitigen Wertschätzung aller Beschäftigten ein und hat eine Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und eine Beauftragte für Gender Mainstreaming mit einem Arbeitskreis Gender Mainstreaming (bestehend aus

Geschäftsführung und Mitgliedern der Personalvertretung sowie der Personalleitung und MitarbeiterInnen aus den operativen Geschäftsfeldern sowie der Gender Mainstream Beauftragten) eingerichtet.

Die AGES nutzt dafür die Strategie des Gender Mainstreamings, worunter die AGES alle Maßnahmen und Handlungen versteht, die zur Zielerreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter gleichen Rahmenbedingungen führt.

Ziele sind die Chancengleichheit von Männern und Frauen, Bewusstseinsbildung, Ausgleich bestehender Belastungen und Erhöhung des Frauenanteils in Funktionen, Kommissionen und Gremien.

### Der Anteil an Frauen stellte sich im Geschäftsjahr 2013 wie folgt dar:

- Belegschaft

Der Gesamtanteil an weiblichen Beschäftigten der AGES beträgt 59%, bei den unter 30-jährigen bei 71%.

- Führungskräfte der AGES

BE	Art	männlich	weiblich	Gesamt
<b>1</b>	BL,GFL,STL	14	3	17
<b>2</b>	AL	14	9	23
	IL	11	2	13
	Gesamt	25	11	36
<b>3</b>	AL	34	29	63
	GL	4	1	5
	Gesamt	38	30	68
<b>Gesamt</b>		<b>77</b>	<b>44</b>	<b>121</b>

BE.....Berichtsebene

BL.....GeschäftsfeldleiterInnen

AL.....AbteilungsleiterInnen (diese sind in den Geschäftsfeldern organisatorisch in der 3. Berichtsebene unter den IL angesiedelt und in den Supportbereichen in der 2. Berichtsebene)

IL.....InstitutsleiterInnen

GL.....GruppenleiterInnen

- Geschäftsführung

Der Alleingeschäftsführer ist männlich.

- Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat hatte im Geschäftsjahr 2013 zunächst fünf, dann sechs weibliche von insgesamt elf Mitgliedern. Der Vorsitz des Aufsichtsrats ist weiblich besetzt.

Österreichweit liegt der Schnitt an weiblichen AR-Mitgliedern bei 10%, die AGES weist 55% auf.

**Insbesondere folgende Maßnahmen der AGES dienen der Zielerreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern:**

- 2-jährliche Evaluierung des Frauenförderungsplans der AGES
- Vereinbarkeit von Betreuungspflicht und Beruf durch:
  - Flexible Arbeitszeitmodelle
  - Möglichkeit zur Telearbeit
  - Ferienbetreuung für MitarbeiterInnenkinder
  - Sensibilisierung der Führungskräfte durch Schulungsmaßnahmen, zB. Gesund führen
  - keine Tagesrand-Termine
  - Unterstützungsmaßnahmen beim Wiedereinstieg nach Karenzierung (Karenzleitfaden) etc.
  - Förderung der Work-Life Balance durch Burnout/Stress-Prävention etc.

Anmerkung: Für das Jahr 2014 ist ein eigenes Projekt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geplant.

- Erstellung eines jährlichen Einkommensberichtes gem. § 6a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes:

Die jährlichen Gehaltsstatistiken weisen bei unter 35-jährigen eine gleichmäßige Verteilung der Gehälter zwischen den Geschlechtern auf (bereinigt auf Vollbeschäftigung!). Danach klafft die Schere zunehmend auseinander.

Dies ist einerseits auf die verminderten Karriereöglichkeiten nach langen Karenzen und von Teilzeit-MitarbeiterInnen zurückzuführen. AGES-weit liegt der Teilzeitanteil bei 20,2%, wovon 89% auf Frauen fallen.

Andererseits öffnet sich die Schere signifikant bei zunehmendem Alter der männlichen Beschäftigten, wobei sich vorrangig das aus den Vorgängerinstitutionen übernommene Beamtenschema auswirkt.

- Gleichbehandlung durch aktive Förderung weiblicher Bewerberinnen für Führungspositionen
  - 2012 verpflichtete sich die AGES in den Zielvorgaben von Geschäftsführung, Strategischen Geschäftsfeldern, Fachbereichen, Stabsstellen und Supportbereichen zu einem Genderziel mit einer Zielgewichtung von 5%. Dieses Genderziel ist ebenso auf alle Organisationseinheiten herabzubrechen, was einen Sensibilisierungsprozess bei derzeitigen Führungskräften zur Förderung von qualifizierten Nachwuchskräften erwarten lässt.
  - Anlässlich neuer Stellenbesetzungen wurden folgende Maßnahmen gesetzt:
    - Karriere-Coaching für BewerberInnen
    - gezielte Förderung von weiblichen Führungs-Bewerberinnen und Nachwuchs-Führungskräften bei Nachbesetzungen
- Förderung von Naturwissenschaftlichen ExpertInnen
  - Projekte im Rahmen des Programms „FEMTech“ des BMVIT
  - Unterstützung der ExpertInnen bei unternehmensinterner Zusammenarbeit sowie zur
  - Förderung der internationalen Vernetzung durch den 2012 geschaffenen Fachbereich Wissenstransfer und Angewandte Forschung



- Interne und externe Informationspolitik
  - Interne Informationsarbeit wie Bekenntnis zur Gleichstellung, Vorträge, Broschüre zur Gleichbehandlung in der AGES, Leitlinie zur geschlechtergerechten Sprachverwendung, Sensibilisierungsmaßnahmen, Verankerung der Gleichbehandlung als Fixpunkt des MitarbeiterInnen-Gesprächs etc.
  - Externe Informationsarbeit wie Teilnahme am Girls-Day/Töchertag, Teilnahme an der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gleichbehandlung im Bundeskanzleramt, Teilnahme der Beauftragten für Gender Mainstreaming an der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming, Schulungen der Gleichbehandlungsbeauftragten etc.
  - Sensibilisierung zur Vermeidung von stereotypen bildlichen Darstellungen von Männern und Frauen in AGES-Publikationen
  
- Ausblick 2014 – 2015
  - Implementierung und Durchführung des Audits „berufundfamilie“
  - „Mentoring across AGES“
  - Weiterführung der bereichsübergreifenden Förderungsmaßnahme für Nachwuchskräfte
  - Weiterführung und Ausbau der ExpertInnendatenbank und ExpertInnenkarriere zur Steigerung des Frauenanteils an wissenschaftlichem Forschungspersonal
  - Genderthemen (Frauenförderung, Umgang mit MitarbeiterInnen, Bundesgleichbehandlungsgesetz) sind feste Bestandteile von Führungskräftebildungen, Klausuren, Jour Fixes (top down) etc. Besonderes Augenmerk wird auf die Fähigkeit zur Delegation von Verantwortung und auf Teamarbeit gelegt.
  - Institutionalisierung des „Karriere-Coachings“ für Bewerberinnen für weiblichen Führungsnachwuchs und KandidatInnen der Top-ExpertInnen-Karrieren bei Bedarf seit 2013
  - Weiterführung der Ferienbetreuung:
    - KW 27 (30.06. – 04.07.2014) und
    - KW 28 (07.07. – 11.07.2014)