

Public Corporate Governance Bericht

Berichtszeitraum 2021

Public Corporate Governance Kodex-Bericht

der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

über das Jahr 2021

I. Einleitung

Die Bundesregierung hat am 16. September 2020 eine überarbeitete Fassung des *Public Corporate Governance Kodex des Bundes* (PCGK) verabschiedet. Damit wurde der PCGK aus dem Jahr 2009 abgelöst. Der PCGK richtet sich an privatrechtlich verfasste Unternehmen, an denen der Bund mehrheitlich beteiligt ist, wie die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Der Kodex verfolgt das Ziel, Erwartungen des Bundes an die Unternehmensführung zu konkretisieren und die Unternehmensführung und -überwachung transparenter zu gestalten.

Die GIZ befindet sich zu 100 % im Eigentum der Bundesrepublik Deutschland. Die Berücksichtigung der Empfehlungen des PCGK finden sich sowohl im Gesellschaftsvertrag und der Geschäftsordnung für den Vorstand (Geschäftsführung der GIZ) als auch in der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat (GOAR).

Mit diesem Bericht kommen Vorstand und Aufsichtsrat der Empfehlung aus Ziff. 7.1 S.1 PCGK nach, jährlich in einem Corporate Governance Bericht zu erklären, ob den Empfehlungen des PCGK in der jeweils geltenden Fassung entsprochen wurde und entsprochen wird sowie etwaige Abweichungen zu begründen.

II. Entsprechenserklärung von Aufsichtsrat und Vorstand

Aufsichtsrat und Vorstand erklären, dass den Regelungen und Empfehlungen des Public Corporate Governance Kodex des Bundes – mit Ausnahme der unter Ziff. III dargestellten Abweichungen – in der GIZ entsprochen wurde und entsprochen wird.

III. Abweichungen von Regelungen und Empfehlungen des PCGK

1. Kredite an Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat und an Beschäftigte des Unternehmens

Nach Ziff. 4.4 PCGK sollen Kredite des Unternehmens an Mitglieder der Geschäftsleitung oder des Überwachungsorgans sowie an ihre Angehörigen nicht gewährt werden; seit dem Jahr 2020 gilt dies auch für die Beschäftigten des Unternehmens. Dies gilt nicht, wenn die Kreditgewährung zum Gegenstand des Unternehmens gehört und § 15 des Kreditwesengesetzes beachtet wird. Ebenfalls ausgenommen sind Kredite an Beschäftigte des Unternehmens, die in Ausübung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers oder zur Sicherstellung der Erbringung der Arbeitsleistung gewährt werden, etwa in Form von Gehaltsvorschüssen.

Abweichend von der seit 2020 geltenden Ziff. 4.4 PCGK hinsichtlich aller Beschäftigten des Unternehmens können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GIZ in bestimmten Fällen Darlehen der Gesellschaft in Anspruch nehmen: So werden für Einsätze im Ausland Darlehen in den Fällen gewährt, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einsatzland langfristige Mietvorauszahlungen an den Vermieter zahlen müssen. Ferner gibt es bei der Ausreise die Möglichkeit, einen Vorschuss von bis zu 25.000 € mit Blick auf die mit der Übersiedelung verbundenen Ausgaben zu erhalten. Diese Darlehen stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit der Auslandstätigkeit und dienen dem Ausgleich besonderer Härten. Daneben gibt es grundsätzlich die Möglichkeit, als Sozialleistung des Unternehmens ein zinsvergünstigtes Baudarlehen zu erhalten, wobei diese Option derzeit wegen der sehr günstigen Zinsen am Hypothekenmarkt ausgesetzt ist.

Diese Leistungen stehen aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes grundsätzlich auch den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern im Aufsichtsrat zu. Im Jahr 2021 gab es keine Darlehen an diesen Personenkreis.

2. Vergütung des Vorstands

Nach Ziff. 5.3.3 PCGK sollen die variablen Komponenten der Vergütung vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres in einer Zielvereinbarung mit dem Überwachungsorgan bzw. dem für die Anstellung zuständigen Unternehmensorgan niedergelegt werden. Die Ziele der GIZ Vorstandsmitglieder werden hingegen mit der Gesellschafterin verhandelt und dem Aufsichtsrat zur Kenntnis vorgelegt. Der Aufsichtsrat entscheidet über den Grad der Zielerreichung und legt die Höhe der variablen Vergütung fest. Das gewählte Verfahren trägt der Tatsache Rechnung, dass die Gesellschafterin einer GmbH über alle strategischen Fragen der Unternehmensausrichtung entscheidet. Diese strategischen Fragen sind in den Vorstandszielen abgebildet. Der Aufsichtsrat wiederum ist bei Vorstandsvertragsfragen zuständig und entscheidet somit darüber, ob es eine variable Vergütung geben soll und, wenn ja, in welcher Höhe diese gezahlt wird.

3. Anzahl der Mandate in Überwachungsorganen

Nach Ziff. 6.2.1 PCGK sollen die auf Veranlassung des Bundes gewählten oder entsandten Mitglieder des Überwachungsorgans in der Regel nicht mehr als drei Mandate in Überwachungsorganen gleichzeitig wahrnehmen. Bei Herrn Martin Jäger, Frau Antje Leendertse und Herrn Wolfgang Schmidt überwogen trotz Überschreitung dieser Zahl (Herr Jäger 4 Mandate, Frau Leendertse 5 Mandate, Herr Schmidt 4 Mandate) die in der jeweiligen Funktion und Person liegenden Gründe, um sie zum Mitglied des Aufsichtsrats zu bestellen. Alle drei haben jeweils bestätigt, dass sie trotz dieser Zahl an Mandaten ihren Aufgaben und Verpflichtungen als Mitglied des GIZ-Aufsichtsrates vollumfänglich und korrekt nachkommen können.

4. Persönliche Teilnahme an den Aufsichtsratssitzungen

Laut Ziff. 6.2.3 PCGK hat jedes Mitglied des Aufsichtsrats sein Mandat persönlich auszuüben und darauf zu achten, dass ihm für die Wahrnehmung seiner Mandate genügend Zeit zur Verfügung steht. Falls ein Mitglied eines Überwachungsorgans, das nicht Vertreterin oder Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Überwachungsorgan ist, in einem Geschäftsjahr an weniger als der Hälfte der Sitzungen des Überwachungsorgans in vollem Umfang teilgenommen hat, soll dies im Bericht des Überwachungsorgans vermerkt werden.

An weniger als der Hälfte der Sitzungen in vollem Umfang teilgenommen haben 2021 Herr Carsten Körber, Frau Antje Leendertse und Herrn Wolfgang Schmidt.

IV. Vergütungen der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrates der GIZ im Jahr 2021

1. Vorstand

a) Vergütungen 2021 (in Euro)

| | Erfolgsunabhängige Bestandteile | Erfolgsabhängige Bestandteile | Gesamt |
|--|---------------------------------|-------------------------------|---------------------|
| Tanja Gönner (Vorstandssprecherin seit 01.07.2012) | 267.266,28 € | 41.783,33 € | 309.049,61 € |
| Thorsten Schäfer-Gümbel (Geschäftsführer/Vorstandsmitglied seit 01.10.2019) | 204.020,04 € | 26.750,00 € | 230.770,04 € |
| Ingrid-Gabriela Hoven (Geschäftsführerin/Vorstandsmitglied seit 01.10.2020) | 204.020,04 € | keine | 204.020,04 € |
| Sonstige Vergütungsbestandteile | | | 13.790,14 € |
| Summe | 675.306,36 € | 68.533,33 € | 757.629,83 € |

Die Vorstände haben der Veröffentlichung ihrer Vergütung nach Fixum und erfolgsbezogenen Komponenten zugestimmt. Im Vergleich zum PCGK aus dem Jahr 2009 sind gemäß Ziff. 7.2.1 des neuen PCGK noch detailliertere Angaben zu machen. Die hierfür notwendige Zustimmung zur detaillierteren Darstellung der Vorstandsvergütungen ist nach Ziff. 7.2.1 PCGK bei Neu- oder Wiederbestellungen von Vorständen einzuholen; diese sind seit Verabschiedung des neuen PCGK noch nicht erfolgt.

b) Versorgungszusagen

Mit den Mitgliedern des Vorstands wurden, je nach Beginn der Tätigkeit, unterschiedliche Versorgungsverträge abgeschlossen. Für Frau Gönner sieht dieser nach einer Wartezeit von fünf Jahren Leistungen auf der Basis des „Tarifvertrages über die betriebliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung in der Zentrale der GTZ“ vom 20. Juni 1995 vor.

Abweichend vom genannten Tarifvertrag wird der Berechnung des jährlichen Ruhegeldes ein Sockelbetrag von 15 % zugrunde gelegt; dieser erhöht sich um 3 % für jedes volle Dienstjahr. Die anrechenbare Dienstzeit ist nicht auf 25, sondern auf 15 Jahre begrenzt. Bei Ausscheiden aus der GIZ wird der bis zu diesem Zeitpunkt errechnete Prozentsatz in Bezug auf das versorgungsfähige Einkommen als betriebliche Versorgungsleistung ausgezahlt. Anders als im genannten Tarifvertrag liegt die Obergrenze für die Addition der gesamten Rentenbezüge (einschließlich z.B. der gesetzlichen Rentenversicherung und sonstiger Betriebsrenten) nicht bei 85 %, sondern bei 75 % des versorgungsfähigen Einkommens.

Für Herrn Schäfer-Gümbel sieht der Versorgungsvertrag Leistungen auf der Basis des „Tarifvertrages über die betriebliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung für die bei der GIZ nach dem 31. Dezember 2015 eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ vom 03. April 2017 vor. Abweichend vom genannten Tarifvertrag beträgt der monatliche Versorgungsbeitrag 57,23 % und wird ausschließlich von der Gesellschaft getragen. Anders als im genannten Tarifvertrag sind Versorgungsleistungen ausschließlich die Altersrente nach Erreichen der Altersgrenze und die vorzeitige Altersrente.

Frau Hoven ist beurlaubte Bundesbeamtin. Mit ihr wurde daher kein Versorgungsvertrag geschlossen.

c) Pensionszusagen

Für die aktiven Vorstände besteht zum 31. Dezember 2021 eine mittelbare Pensionsverpflichtung in Höhe von 1.589.570,00 €, sowie eine arbeitgeberfinanzierte Unterstützungskassenzusage in Höhe von 87.834,96 €. Zur Finanzierung dieser Pensionszusagen hat die GIZ GmbH im Jahr 2021 Zuwendungen in Höhe von 164.102,16 € an die GIZ Unterstützungskasse GmbH und 116.760,72 € an die Alte Leipziger Unterstützungskasse e.V. gezahlt.

2. Aufsichtsrat

Die Mitglieder des Aufsichtsrates der GIZ sind gemäß § 21 des Gesellschaftsvertrages ehrenamtlich tätig. Sie erhalten daher nur eine Erstattung ihrer Aufwendungen im Rahmen der Reisekostenbestimmungen der GIZ.

V. Maßnahmen zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens

1. Nachhaltige Unternehmensführung

Laut Ziff. 5.5.1 PCGK soll die Geschäftsführung für eine nachhaltige Unternehmensführung, wie sie in der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie und den Sustainable Development Goals (SDGs) formuliert sind, sorgen.

2016 verabschiedete die GIZ die unternehmensweit gültige Nachhaltigkeitsrichtlinie, in der das Nachhaltigkeitsverständnis der GIZ definiert wurde. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsrichtlinie

verpflichtet sich die GIZ zur Umsetzung der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Agenda 2030 inklusive der SDGs und verankert Nachhaltigkeit als GIZ-Leitprinzip.

Die GIZ verfolgt das Ziel, Nachhaltigkeit sowohl auf Unternehmensebene als auch durch die Umsetzung beauftragter Projekte zu fördern. Dabei obliegt die Verantwortung für die unternehmerische Nachhaltigkeit der Vorstandssprecherin Tanja Gönner. Sie ist gleichzeitig Vorsitzende des Sustainability Board, einem GIZ-internen Entscheidungsgremium, welches für die strategische Ausrichtung der unternehmerischen Nachhaltigkeit verantwortlich ist.

Nachhaltigkeitsziele mit entsprechenden Umsetzungsschritten und Maßnahmen werden im Nachhaltigkeitsprogramm der GIZ festgehalten und deren Zielerreichung regelmäßig überprüft. Zur Bündelung und Koordination der beschlossenen Maßnahmen hat die GIZ ein eigenes betriebliches Nachhaltigkeitsmanagement eingerichtet. Die Zuständigkeit dafür obliegt dem Sustainability Office, welches gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsbeauftragten der GIZ zusätzlich die Weiterentwicklung des betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagements verantwortet und Ansprechpartner für Nachhaltigkeitsfragen innerhalb und außerhalb des Unternehmens ist.

Darüber hinaus sind im verbindlichen internen Regelwerk der GIZ zahlreiche Vorgaben zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen wie nachhaltiger Beschaffung festgeschrieben. Dies gilt auch für das „Safeguards und Gender“-Managementsystem, mit dem die GIZ alle Projekte auf mögliche externe Risiken in den Safeguards-Risikokategorien Umwelt, Klima, Konflikt und Kontextsensibilität, Menschenrechte und Gender überprüft. Seit dem Bilanzjahr 2020 ist die GIZ weltweit klimaneutral, was durch Reduktion und Kompensation nicht vermeidbarer THG-Emissionen erreicht wurde.¹

2. Entwicklung einer gleichstellungsfördernden, toleranten und diskriminierungsfreien Unternehmenskultur

Nach Ziff. 5.5.2 PCGK soll die Geschäftsführung eine gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Kultur im Unternehmen mit gleichen Entwicklungschancen ohne Ansehung der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität gewährleisten.

In dem im Jahr 2021 verabschiedeten Diversitätsverständnis verankert die GIZ Nicht-Diskriminierung, Teilhabe und Chancengleichheit als feste Bestandteile in der Unternehmenskultur. Die acht Grundsätze des dazu gehörenden Diversitätskodex präzisieren das Verständnis von gelebter Vielfalt, das in den kommenden Jahren das Diversitätsmanagement maßgeblich lenken wird.

2019 hat die GIZ die Charta der Vielfalt unterzeichnet, eine Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Zu den Grundsätzen gehört der Schutz vor Diskriminierung entlang der sieben Diversity-Dimensionen. Ziel ist die aktive Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz für alle Beschäftigten.

¹ Im Sinne von Netto-Null der THG-Emissionen: Nichtvermeidbare Emissionen der GIZ werden durch hochwertige Klimazertifikate aus Projekten, in denen THG-Emissionen reduziert wurden, kompensiert. Die GIZ erfasst und kompensiert alle direkten THG-Emissionen. Zusätzlich erfasst und kompensiert sie auch einige gut messbare indirekte THG-Emissionen, wie z. B. Flüge oder Pendlermobilität. Für Details siehe die aktuelle Umwelt- und Klimabilanz der GIZ.

Die GIZ-Genderstrategie setzt den verbindlichen Rahmen, um mögliche Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, sexueller Orientierung und Geschlechteridentität im Unternehmen und bei der Arbeit zu beseitigen und gleiche Chancen zu verwirklichen. Ein Gleichstellungsplan definiert Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen. Der Frauenanteil in Führungs- und Managementpositionen ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen und liegt bei 45 %.

Um die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen innerhalb der GIZ weiter zu verbessern, hat die GIZ im Jahr 2020 eine Inklusionsvereinbarung verabschiedet. Die Maßnahmen zur Erreichung der vereinbarten Ziele werden in Aktionsplänen festgehalten. Der Inklusionsbeauftragte des Unternehmens und gewählte Vertreterinnen und Vertreter der Menschen mit einer Schwerbehinderung stellen die Umsetzung der Inklusionspolitik sicher. Entsprechend einer Gesamtbetriebsvereinbarung werden Stellenangebote diskriminierungsfrei formuliert und die GIZ begrüßt ausdrücklich Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen.

Um Auswahl- und Besetzungsprozesse diskriminierungsarm zu gestalten und Chancengleichheit sicherzustellen, hat die GIZ die Fragen für den Auswahlprozess von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die Führungskräfteentwicklung angepasst. Diese berücksichtigen nun die verschiedenen Dimensionen der Diversität in angemessener Weise.

Für junge Geflüchtete bietet die GIZ seit 2016 eine Einstiegsqualifizierung an. Ziel ist es, den Berufseinstieg in den deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern und einen Beitrag zur Integration von anerkannten Flüchtlingen in Deutschland zu leisten.

Das Verbot von und der Schutz vor Diskriminierung sind im Ethik- und Verhaltenskodex der GIZ explizit verankert. Er gilt seit 2019 für alle Beschäftigten weltweit. Die Policy zum Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konkretisiert das Verbot sexueller Belästigung und benennt Ansprechpersonen und Handlungsoptionen.

Jede von Diskriminierung betroffene Person im Unternehmen kann sich an die Compliance- und Integritätsberaterinnen und -berater, Mitglieder der Personalvertretungen und die Beschwerdestelle in Diskriminierungsfragen wenden.

Ein neues Schulungskonzept soll Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fortan regelmäßig für die Vermeidung, Meldung und Ahndung von Fehlverhalten sensibilisieren.

3. Förderung einer Arbeitskultur und Gestaltung verlässlicher Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit mit sozialen Verpflichtungen

Nach Ziff. 5.5.3 PCGK soll die Geschäftsführung eine Arbeitskultur fördern, die die Vereinbarkeit von Beruf und sozialen Verpflichtungen, wie die Betreuung von Kindern oder hilfe- und pflegebedürftiger Menschen, ermöglicht. Zudem soll sie soweit möglich verlässliche Rahmenbedingungen wie mobiles Arbeiten, eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, Kinderbetreuungsmöglichkeiten etc. schaffen.

Die Personalpolitik der GIZ unterstützt die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen. Die Arbeitszeitregelung der GIZ erlaubt mobiles Arbeiten, eine flexible Arbeitszeitgestaltung innerhalb der Rahmenarbeitszeiten, Teilzeitmodelle, das Führen von Langzeitkonten sowie eine vorübergehende Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen können auf ein umfangreiches Informationsangebot im In- und Ausland zurückgreifen. Ausgebildete interne Pflege-Guides sind die erste Anlaufstelle für alle pflegebezogenen Fragen. Die GIZ ist Unterzeichnerin der Pflege-Charta und damit eingebunden in das entsprechende Netzwerk.

Zur Unterstützung von Eltern mit Kindern bietet die GIZ in Eschborn und Bonn eine betriebs-eigene Kinderbetreuung an. Zudem stehen Eltern-Kind-Büros zur Verfügung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem der Landesbüros eingesetzt sind, können einen Zuschuss zu den Schulgebühren oder den Kosten für die Kinderbetreuung erhalten. Rückkehrende Mitarbeitende können für bis zu einem Jahr einen Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten in Anspruch nehmen, falls in den GIZ-eigenen Kitas in Bonn oder Eschborn kein Platz frei ist. Darüber hinaus werden die Rahmenbedingungen für alle Auslandseinsätze mit Begleitung der Familie kontinuierlich weiterentwickelt. Die GIZ hat eine Ansprechstruktur für mitausreisende Partnerinnen und Partner aufgebaut, um insbesondere zu Beschäftigungsmöglichkeiten zu beraten.

Die familien- und lebensphasenorientierte Politik der GIZ wird seit 25 Jahren auch extern bewertet und durch das Zertifikat des Audits „berufundfamilie“ bestätigt.

VI. Anteil von Frauen im Vorstand, in den beiden Ebenen unterhalb des Vorstands, im Aufsichtsrat und im Kuratorium

1. Anteil von Frauen im Vorstand

Laut Gesellschaftsvertrag der GIZ soll der Aufsichtsrat bei der Bestellung von Mitgliedern des Vorstands auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen sicherstellen. Der Anteil von Frauen im Vorstand soll mindestens 40 % betragen. Solange dieser Anteil nicht erreicht ist, soll der Aufsichtsrat bei Vorliegen von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach umfassender Einzelfallabwägung Frauen bevorzugt berücksichtigen.

Für die Umsetzung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst hat der Aufsichtsrat beschlossen, dass zum 30. Juni 2017 der Anteil von Frauen ebenso wie von Männern im Vorstand 50 % betragen soll. In der GOAR wurde hierzu festgehalten, dass bei einer ungeraden Anzahl der Vorstandsmitglieder das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen nur einen Sitz umfassen soll.

Im Berichtszeitraum gehörten dem Vorstand zwei Frauen und ein Mann an, so dass zum Stichtag 31. Dezember 2021 der Frauenanteil 66,66 % betrug.

2. Anteil von Frauen in den beiden Ebenen unterhalb des Vorstands / der Geschäftsleitung

Laut Ziff. 7.1 PCGK ist die Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen auch in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsleitung darzustellen.

Der Anteil der Frauen in der ersten Ebene unterhalb des Vorstandes (Band 8) blieb im Jahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr mit 6 Frauen (46,2 %) konstant. In der Führungsebene darunter

(Band 7) erhöhte sich ihr Anteil im Jahr 2021 auf 53 (Vorjahr 51) und betrug 44,5 % (Vorjahr 42,5 %). Insgesamt erhöhte sich somit der Frauenanteil auf den beiden Ebenen unterhalb des Vorstandes von 57 Frauen und einem Anteil von 42,9 % im Jahr 2020 auf 59 Frauen und einem Anteil von 44,7 % im Jahr 2021.

3. Anteil von Frauen im Aufsichtsrat

Ziff. 6.2.1 PCGK sieht vor, dass das Überwachungsorgan so zusammengesetzt sein soll, dass die ggf. bestehenden gesetzlichen Quoten bzw. freiwillig oder aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen gesetzten internen Ziele zur Zusammensetzung, insbesondere hinsichtlich der Qualifikation und der gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter, erreicht werden. Die Gesellschafterin hat zudem bei der Bestellung der Mitglieder das Bundesgremienbesetzungsgesetz zu beachten.

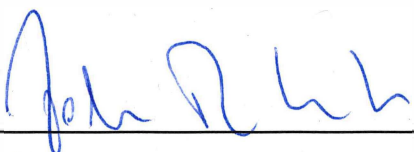
Um den Vorgaben des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst nachzukommen, hat der Aufsichtsrat beschlossen, dass zum 30. Juni 2017 der Anteil von Frauen ebenso wie von Männern im Aufsichtsrat 50 % betragen soll und die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat entsprechend ergänzt.

Der Anteil der Frauen unter den zehn Mitgliedern, die von der Gesellschafterin bestellt wurden, verblieb im Jahr 2021 bei 4 Frauen. Die zehn Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter unterteilten sich in 5 Frauen und 5 Männer. Zum Stichtag 31. Dezember 2021 hatte der Aufsichtsrat insgesamt 19 Mitglieder. Damit betrug der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat zum Stichtag 47,37 %, der Anteil von Männern lag bei 52,63 %.

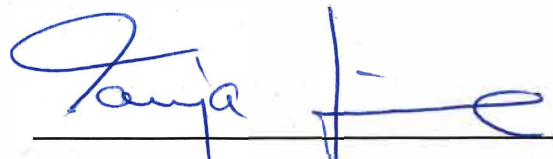
4. Anteil von Frauen im Kuratorium

Die GIZ hat gemäß § 24 des Gesellschaftsvertrages ein Kuratorium mit bis zu 40 Mitgliedern. Unter den 37 Mitgliedern, die das Kuratorium am 31. Dezember 2021 hatte, befanden sich 20 Frauen; dies entspricht einem Anteil von 54,05 %. Im Zuge von personellen Veränderungen ist somit der Anteil von Frauen im Vergleich zum Vorjahr (2020 48,72%) gestiegen.

Berlin, den 24. März 2022



Staatsekretär Jochen Flasbarth
Vorsitzender des Aufsichtsrats



Tanja Gönner
Vorstandssprecherin



Impressum

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 32 + 36
53113 Bonn, Deutschland
T +49 228 44 60-0
F +49 228 44 60-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1 - 5
65760 Eschborn, Deutschland
T +49 61 96 79-0
F +49 61 96 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de

Titelgrafik:
Olivia Ockenfels, odecologne