

## **Corporate Governance Bericht 2023**

### **des Deutschen Evaluierungsinstituts der Entwicklungszusammenarbeit (DEval) gGmbH**

#### **1. Einleitung**

Der Public Corporate Governance Kodex des Bundes (PCGK) enthält Standards guter Unternehmensführung für Unternehmen, an denen der Bund beteiligt ist. Er ist Teil der „Grundsätze guter Unternehmens- und aktiver Beteiligungsführung im Bereich des Bundes“, deren Neufassung von der Bundesregierung am 13. Dezember 2023 verabschiedet wurde. Der PCGK soll u. a. von Bundesunternehmen wie dem DEval angewandt werden. Im Gesellschaftsvertrag des DEval ist entsprechend den Regelungen des PCGK vorgesehen, dass die Geschäftsführung jährlich in einem Corporate Governance Bericht erklärt, dass dem PCGK entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden. Abweichungen von den Empfehlungen des PCGK sind zu begründen. Darüber hinaus sieht der Gesellschaftsvertrag vor, dass die Vergütung der Geschäftsführung individualisiert und aufgliedert nach den einzelnen Bestandteilen in allgemein verständlicher Form dargestellt wird.

#### **2. Organe und Gremien der Gesellschaft**

Die Organe der Gesellschaft sind die Geschäftsführung und die Gesellschafterversammlung. Ein gesondertes Überwachungsorgan ist im Gesellschaftsvertrag nicht vorgesehen; dessen Aufgaben gemäß Ziffer 6 des PCGK werden von der Gesellschafterversammlung wahrgenommen. Zusätzlich berät ein Beirat, bestehend aus Expertinnen und Experten der Entwicklungszusammenarbeit und/oder der Evaluierung, die Geschäftsführung und die Gesellschaft bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Zu den 18 berufenen Mitgliedern zählen u.a. Vertreterinnen und Vertreter des Deutschen Bundestages, der Wissenschaft sowie von Durchführungs-, zivilgesellschaftlichen und internationalen Organisationen. Zum Berichtszeitpunkt besteht der Beirat aus sieben weiblichen und elf männlichen Mitgliedern. Bei den zwölf vom Bund zu besetzenden Gremiensitzen ist das Ziel der Geschlechterparität (§ 5 BGremBG) erreicht (ohne Veränderung gegenüber dem Vorjahr).

### 3. Geschäftsführung (5. PCGK) Risikomanagement und Risikocontrolling

Für das Geschäftsjahr 2022 liegt ein geprüfter und mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehener Jahresabschluss vor, der durch Gesellschafterbeschluss festgestellt wurde. Die Geschäftsführung wurde entlastet. Es sind eine Ansprechperson für Korruptionsprävention sowie eine Integritätsbeauftragte ernannt. Sie sind dem Geschäftsführer direkt unterstellt. Eine Meldestelle zum Hinweisgeberschutz wurde eingerichtet. Ein Internes Kontrollsystem ist installiert. Eine interne Revision ist aufgrund der Größe der Gesellschaft im Stellenplan bisher nicht vorgesehen.

### 4. Abweichungen von den Regelungen und Empfehlungen des PCGK

#### 4.1 Besetzung der Geschäftsführung mit zwei Personen (5.2.1 PCGK):

Das DEval hatte im Geschäftsjahr 2023 aufgrund seiner Betriebsgröße nur einen Geschäftsführer. Der Gesellschaftsvertrag sieht ein oder mehrere Mitglieder der Geschäftsführung vor. Darüber hinaus waren ein Prokurist und eine Prokuristin bestellt, von denen einer auch Stellvertreter des Geschäftsführers ist.

#### 4.2 Aufgrund der spezifischen wirtschaftlichen Gegebenheiten der Gesellschaft ist im Gesellschaftsvertrag kein gesondertes Überwachungsorgan vorgesehen. Dessen Funktionen gemäß Ziffer 6.1.1 PCGK erfüllt die Gesellschafterversammlung. Wesentliche Verfahrensweisen wurden fixiert, eine Geschäftsordnung i.e.S. gemäß 6.1.2 PCGK besteht daher nicht.

### 5. Nachhaltige Unternehmensführung -Maßnahmen gemäß 5.5.1 – 5.5.3 PCGK

Das DEval hat sich bereits 2013 durch eine interne Richtlinie dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex angeschlossen und folgt dem Leitprinzip „Nachhaltigkeit“ mit seinen drei Dimensionen Umwelt-Soziales-Wirtschaft. Die sechs Nachhaltigkeitsprinzipien der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie werden in den Geschäftsprozessen des DEval respektiert.

Im Berichtsjahr hat das DEval in der durch das BMZ geleiteten Arbeitsgruppe zur Klimaneutralität mitgearbeitet und vorbereitende Maßnahmen zur Umsetzung des Memorandum of Understanding (MoU) zum gemeinsamen Verständnis der Erlangung von Klimaneutralität im Sinne des Bundes-Klimaschutzgesetzes vom 12. Dezember 2019 und dessen Novellierung vom 21. August 2021 durchgeführt. Konkret wurde auf Basis des Konzepts zum Vorgehen bei der Bewertung von Treibhausgasemissionen des DEval eine zukünftige Klimabilanzierung vorbereitet: Eine entsprechende Vergabe zur Erstellung der Klimabilanz mit externer Unterstützung war erfolgreich, und eine erste Bilanz wurde erstellt. Aufgrund sich neu ergebender Anforderungen im Berichtsjahr werden die hierbei gewonnenen Erfahrungen für die

weitere Ausgestaltung genutzt, ohne jedoch das bisherige Vorgehen fortzuschreiben. Die Reisekosten – und Bewirtschaftungsrichtlinien wurden im Hinblick auf Nachhaltigkeit angepasst.

Folgende, weitere Maßnahmen im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensführung wurden durchgeführt:

- Erstellung eines Zwischenberichts zum Umsetzungsstand des Gleichstellungsplans 2022-2025 mit der Zielsetzung, den Frauenanteil in leitenden Funktionen weiter zu stärken, die Chancengleichheit bei Einstellungsverfahren zu sichern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Pflege weiter auszubauen und eine gleichstellungsbewusste Institutskultur weiter zu fördern mit der Formulierung konkreter Maßnahmen zur Zielerreichung
  - Paritätische Besetzung der wissenschaftlichen Teamleitungsstellen (9w/8m)
  - Veröffentlichung eines Leitfadens zum Umgang mit diskriminierender Belästigung
  - Neugestaltung der Meldestelle gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
  - Durchführung von standardisierten, diskriminierungsfreien Auswahlverfahren unter strenger Berücksichtigung des AGG und entsprechender Dokumentation (aktuell beschäftigt das DEval vier Schwerbehinderte)
  - Eröffnung fairer und transparenter interner Entwicklungsmöglichkeiten für Beschäftigte unabhängig von Geschlecht oder Hintergrund
  - Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit mobilem Arbeiten
  - Flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle
  - Verankerung von Diversität am DEval durch Sensibilisierungsmaßnahmen (z.B. Vortrag), durch Beitritt des DEval zur Charta der Vielfalt und Anerkenntnis dieser als Grundlage für die weitere Arbeit zu Diversität am DEval
  - Barrierefreie Räumlichkeiten und Online-Präsenzmöglichkeiten wirken integrativ
  - Stärkung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf durch Beitritt zur Charta „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ NRW
6. Seit dem Jahr 2018 ist der Anteil an mit Frauen besetzten Führungspositionen der ersten drei Führungsebenen von 36,4 % auf 39,1% im Jahr 2019, und auf 48,1 % im Jahr 2020 gestiegen. Im Geschäftsjahr 2021 sank dieser Anteil aufgrund von Elternzeiten mit befristeten Nachbesetzungen auf 44,4 %, stabilisierte sich im Jahr 2022 bei 46% und stieg im Jahr 2023 auf 52% an. Vergütungen der Mitglieder der Geschäftsführung (5.3 PCGK)

Name	Bruttogehalt für 2023
Prof. Dr. Jörg Faust	136,5 T€

Die Vergütung von Prof. Dr. Faust entspricht der Besoldungsgruppe B 5 gemäß Bundesbesoldungsordnung und enthält daher keine erfolgsabhängigen Bestandteile. Hierin enthalten ist

eine betriebliche Alters- und Hinterbliebenenvorsorge in Höhe von 6,9% des jeweiligen Entgelts. Der Anteil der Gesellschaft beträgt 6,1%.

7. Entsprechenserklärung von Gesellschafterversammlung und Geschäftsführung (7.1 PCGK)

Die Geschäftsführung und die alleinige Gesellschafterin Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, erklären, dass den Regelungen und Empfehlungen des Public Corporate Governance Kodex des Bundes – mit Ausnahme der unter 4. dargestellten Abweichungen – im Deutschen Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit DEval gGmbH entsprochen wurde und entsprochen wird.

Bonn, 22. März 2024

MinR Gottfried von Gemmingen

Vertreter der Gesellschafterin

Prof. Dr. Jörg Faust

Geschäftsführer