

## **Corporate Governance Bericht 2025**

### **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 06.11.2024 verabschiedet wurde (Inkrafttreten: 01.01.2025). 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 aufgegliedert 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. Diese Aufgabe wird, im Einklang mit Ziffer 6 des PCGK, von der Gesellschafterversammlung wahrgenommen. Zusätzlich berät ein Beirat die Geschäftsführung und die Gesellschaft bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Zu den Mitgliedern des Beirates zählen u.a. Abgeordnete des Deutschen Bundestages sowie Vertreter\*innen der Wissenschaft sowie von Durchführungs-, zivilgesellschaftlichen und internationalen Organisationen. Zum Stichtag 31.12.2025 bestand der Beirat aus neun weiblichen und acht männlichen Mitgliedern. Bei den zwölf vom Bund zu bestimmenden Gremiensitzen ist das Ziel der Geschlechterparität mit sechs nominierten Frauen und sechs nominierten Männern gemäß §§ 4, 5 BGremBG erreicht worden. Die Beiratsvorsitzende ist weiblich.

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

Für das Geschäftsjahr 2024 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 besteht. Ein Internes Kontrollsystem ist installiert. Eine systematische Risikoanalyse liegt vor. 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 Geschäftsleitung mit zwei Personen (5.2.1 PCGK)

Das DEval hatte im Geschäftsjahr 2025 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 Überwachungsorgan

Aufgrund der Größe der Gesellschaft ist im Gesellschaftsvertrag kein gesondertes Überwachungsorgan vorgesehen. Diese Funktion erfüllt die Gesellschafterversammlung im Einklang mit 6.1.1 PCGK. Wesentliche Verfahrensweisen wurden fixiert, eine Geschäftsordnung i.e.S. gemäß 6.1.2 PCGK besteht daher nicht.

#### 4.3 Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung des DEval (gemäß 8.1.3 PCGK) erfolgt aufgrund des Status „Kleine Kapitalgesellschaft“ (§ 267 HGB) in Abstimmung mit der Gesellschafterin für das Berichtsjahr 2025 erneut im Rahmen des Corporate Governance Berichts unter 5. Nachhaltige Unternehmensführung. Ab dem Geschäftsjahr 2026 ist eine Nachhaltigkeitsberichterstattung nach dem VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs) im Rahmen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) geplant. Dieser Berichtsstandard wurde von der European Financial Advisory Group (EFRAG) im Dezember 2024 veröffentlicht und wurde im November 2025 operationalisiert. Es steht seitdem als Grundlage für die freiwillige / nicht gesetzlich reglementierte Nachhaltigkeitsberichterstattung von nicht-kapitalmarktorientierten KMU zur Verfügung.

## 5. Nachhaltige Unternehmensführung gem. 5.5.1 – 5.5.5 bzw. 8.1.3 PCGK in Anlehnung an VSME

### 5.1 Strategie und Nachhaltigkeit

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.

Das Streben nach Nachhaltigkeit ist in der Institutsstrategie verankert und findet sich im Strategieziel Nr. 5 sowie in mehreren entsprechenden Gestaltungsaufgaben. Es wird darauf abgezielt, die organisatorische Stabilität des DEval zu sichern und das Institut in gesunder Balance zwischen sozialer, wirtschaftlicher und ökologischer Nachhaltigkeit zu entwickeln. Die Operationalisierung erfolgt über strategische Aktivitäten und nachhaltige Prozessgestaltung.

### 5.2 Verfahrensweisen, Richtlinien und künftigen Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

2022 hat das DEval ein Memorandum of Understanding (MoU) mit dem BMZ zum gemeinsamen Verständnis der Erlangung von Treibhausgasneutralität (THG-Neutralität) im Sinne des Bundes-Klimaschutzgesetzes vom 12. Dezember 2019 und dessen Novellierung vom 21. August 2021 unterzeichnet. Darin verpflichtet es sich bis 2030 die Treibhausgasneutralität zu erlangen. Unter Treibhausgasneutralität wird das „Gleichgewicht zwischen THG-Quellen und THG-Senken“ (abgeleitet vom Pariser Klimaabkommen und in Anlehnung an das Verständnis von Klimaneutralität des BMZ) verstanden. Um dieses Gleichgewicht zu erreichen, „sollte eine Institution ihre THG-Emissionen so weit wie möglich reduzieren und für verbleibende THG-Emissionen einen Ausgleich schaffen“. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde in einer Pilotierung für das Jahr 2019 eine erste Treibhausgasbilanz mit zugehörigem Prozess erstellt. Nach erforderlicher Anpassung einiger Parameter wurde inzwischen eine weitere THG-Bilanz mit Basisjahr 2023 abgeschlossen. Die Jahre 2020 – 2022 waren aufgrund der Corona-Pandemie nicht aussagekräftig, da der Hauptemissionsfaktor am DEval Dienstreisen sind, die in diesen Jahren nur sehr eingeschränkt stattfinden konnten (für weitere Informationen zur THG-Bilanz siehe unter Punkt „Umwelt“). Zukünftig wird angestrebt eine jährliche THG-Bilanz für das vorvergangene Jahr zu erstellen und zusammen mit dem VSME-Bericht zu veröffentlichen. In der durch das BMZ geleiteten Arbeitsgruppe zur Klimaneutralität wurde erneut mitgearbeitet, um eine abgestimmte Umsetzung des Memorandum of Understanding (MoU) zu erreichen.

Im Bereich Dienstreisen wird auf Nachhaltigkeitsaspekte geachtet: Beschäftigte werden für nachhaltige Reiseplanungen sensibilisiert, die Notwendigkeit jeder Dienstreise wird begründet

und auch dargelegt, warum eine virtuelle Alternative nicht in Frage kommt. 2025 wurde die Reisekostenrichtlinie erneut angepasst: Zusätzlich zu den Vorgaben des Bundesreisekostengesetzes gilt seitdem, dass bis zu einer Flugdauer von sechs Stunden die Economy-Klasse zu nutzen ist; bei darüberhinausgehender Flugdauer wird Economy-Plus oder die Business-Class erstattet. Soweit ein Economy-Plus Tarif auf diesen Reiserouten angeboten wird, ist diese Klasse vorrangig zu buchen. Businessflüge können uneingeschränkt für Regionen und Länder mit hoher Zeitverschiebung in Anspruch genommen werden (Mittel- und Südamerika, Südasien, Südostasien, Ostasien, südliches Afrika sowie die Staaten der SADC). Seit 2019 werden die CO<sup>2</sup>-Belastung aus Flügen kompensiert. Die Kompensation erfolgt über atmosfair und betrug im Berichtsjahr 2025 4.776€ bei 191.046 kg CO<sup>2</sup>.

Um die Organisation von virtuellen Meetings möglichst einfach zu gestalten, werden die technischen Voraussetzungen hierfür stetig ausgebaut. Alle Mitarbeitenden arbeiten mit energiesparenden Laptops mit eingebauter Webcam. Seit 2024 nutzt das DEval flächendeckend MS-Teams, in den Jahren zuvor besaßen alle Mitarbeitenden ein Webex-Konto für Videotelefonie und Chat um an virtuellen Meetings teilnehmen zu können. Die Besprechungsräume wurden in den letzten Jahren sukzessive für die Durchführung von Videokonferenzen ausgestattet: Mit Beamern, „Meeting-Eulen“ mit 360 Grad Kamera und Mikrophon sowie einer eingebauten Videokonferenzanlage im größten Konferenzraum. Im Geschäftsjahr 2025 wurden zu den neuen, energieeffizienteren Laptops für alle Mitarbeitenden auch zwei Drucker angeschafft und dafür vier alte Drucker entsorgt. Dies führt zu einem geringeren Stromverbrauch und wirkt sich positiv auf die THG-Bilanz aus. Der Bürobedarf inkl. Elektrogeräte wird grundsätzlich über das Kaufhaus des Bundes (KdB) beschafft. Laut Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit der Bundesregierung soll das KdB „als zentrale Stelle für die (ausschließlich) nachhaltige Beschaffung standardisierbarer Produkte“ etabliert werden. Somit ist für diesen Bereich eine hohe Nachhaltigkeitsquote garantiert.

Die Bewirtschaftungsrichtlinie erlaubt nur noch vegetarisches Catering und schreibt für Getränke das Fairtrade- bzw. Bio-Siegel vor.

Die Digitalisierung diverser Prozesse verringert u. a. den Papierverbrauch. So wurde 2025 die digitale Zeiterfassung am DEval eingeführt. Hierbei entfallen die monatlichen Zeiterfassungsausdrucke pro einzelnen Mitarbeitenden. Des Weiteren wurde der Beschaffungsprozess optimiert und mit einer digitalen Vergabepattform verknüpft. Zusätzlich wurde die Dienstreisebeantragung und -abrechnung auf einen digitalen Workflow umgestellt. Mit diesen Maßnahmen entfallen Bedarfsanträge, Vermerke und weitere Dokumentationen, welche in der Vergangenheit ausgedruckt werden mussten.

Ein Austausch mit anderen Institutionen (z. B. regelmäßige Treffen mit dem BMZ-Nachhaltigkeitsreferat und allen Zuwendungsempfängern, regelmäßige Treffen mit einer größeren Runde aus Zuwendungsempfängern (VIZ Gruppe) aus dem Bereich der Internationalen Zusammenarbeit zum Themengebiet ökologische Nachhaltigkeit fördert einen breiteren Überblick.

### 5.3 Soziale Nachhaltigkeit

Die soziale Nachhaltigkeit wird hauptsächlich durch das Thema „Geschlechtergleichstellung am Institut“ geprägt. Im 4-Jahresrhythmus wird gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten ein Gleichstellungsplan (innerhalb der vier Jahre gibt es jeweils einen Zwischenbericht) erarbeitet. Der letzte Bericht wurde 2025 für die Jahre 2026 - 2029 erstellt. Er beinhaltet u. a. Statistiken über die Belegschaft und Bewerbungsverfahren in Bezug auf das Geschlecht und daraus abgeleitete Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung am Institut (z. B. Förderung des Frauenanteils in leitenden Funktionen, die Chancengleichheit bei Einstellungsverfahren sichern, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege weiter stärken und eine gleichstellungsbewusste Institutskultur weiter fördern).

Eine tolerante und diskriminierungsfreie Kultur im Unternehmen wird durch einen Wertekanon, entsprechende Führungsgrundsätze und standardisierte Auswahlverfahren sichergestellt. Den festgelegten Werten wird durch den Beitritt zur Charta der Vielfalt Nachdruck verliehen. Dem Ziel einer guten Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wird u.a. durch den Beitritt zur Charta Vereinbarkeit Beruf und Pflege NRW Rechnung getragen und durch das Angebot 50% der Arbeitszeit im Homeoffice erbringen zu können sowie flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle. Barrierefreie Räumlichkeiten und Online-Präsenz wirken integrativ.

### 5.4 Soziales

Insgesamt sind zum 31.12.2025 124 Personen (inkl. 25 Studierende Beschäftigte) beschäftigt, drei weitere Personen sind zum Stichtag beurlaubt. In der Beschäftigtenstruktur ergibt sich zum Stichtag 31.12.2025 ein Frauenanteil von 65% der Gesamtbelegschaft (ohne studierende Beschäftigte/Hilfskräfte). Der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen am Institut liegt bei 62%, auf Ebene der Teamleitungen zum Stichtag bei 65 %. Im Ergebnis erfüllt das DEval im Berichtsjahr die Vorgaben zur Gleichstellung aus dem Bundesgleichstellungsgesetz. Der Empfang ist durch eine Person auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz (BiAP) besetzt.

Die Fluktuationsrate im Berichtsjahr betrug 15,5% ohne Studierende Beschäftigte. Hintergrund waren insbesondere endende Projekte oder die Rückkehr von Stelleninhaber\*innen im Vertretungsfall.

Meldepflichtigen Arbeitsunfälle und Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen konnten ausgeschlossen werden.

Die Beschäftigten des DEval erhalten ein Gehalt nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes Bund (TVöD Bund). Studierende Beschäftigte erhalten mindestens ein Entgelt, das dem geltenden Mindestlohn in Deutschland entspricht. Der Anteil der Beschäftigten, die durch den TVöD abgedeckt sind, beträgt 84%.

Interne Entwicklungsmöglichkeiten werden für Beschäftigte in einem fairen und transparenten Prozess, unabhängig von Geschlecht, (zugeschriebener) Ethnizität, möglicher Behinderung oder sozialer Klasse angeboten.

## 5.5 Umwelt

Ziel des DEvals ist es, die ökologische Nachhaltigkeit zu stärken. 2025 wurde die THG-Baseline-Bilanz für das Jahr 2023 vorbereitet, die inzwischen abgeschlossen werden konnte (siehe unten). Ein jährlicher Bericht ist zukünftig geplant (jeweils vom vorvergangenen Jahr) um die THG-Emissionen zu monitoren sowie Maßnahmen zur weiteren Reduzierung der Emissionen zu entwickeln.

Scope	Emissionsquelle	CO2 Äquivalente in kg	Prozentualer Anteil
<b>Scope 1: direkte Emissionen</b>		<b>1.129,39</b>	<b>0,28%</b>
1	Dienstwagen	206,08	0,05%
1	Kältemittel	923,31	0,23%
<b>Scope 2: Eingekaufte Energie</b>		<b>47.111,14</b>	<b>11,74%</b>
2	Strom	18.583,88	4,63%
2	Fernwärme	28.527,26	7,11%
<b>Scope 3: Indirekten Emissionen</b>		<b>353.077,53</b>	<b>87,98%</b>
3	Dienstreisen	343.327,89	85,55%
3	Wasser	446,05	0,11%
3	Vorkette Strom	9.303,59	2,32%
<b>Gesamt</b>		<b>401.318,07</b>	<b>100,00%</b>

## 5.6 Richtlinien für die Achtung der Menschenrechte und diesbezügliche Prozesse

In den Integritätsleitlinien ist das Verständnis von Integrität am DEval für alle Mitarbeitenden dargelegt. Die für das DEval maßgeblichen Integritätsprinzipien teilen sich in vier Cluster auf. In

Cluster 3 (Fairness und Transparenz) und in Cluster 4 (Soziale, wirtschaftliche und ökologische Verantwortung) wird die Einhaltung der Menschenrechte explizit angesprochen. So beinhaltet das Prinzip der Fairness die Umsetzung der menschenrechtlichen Prinzipien Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sowie den aktiven Einsatz für Geschlechtergleichstellung und Inklusion. Soziale Verantwortung bezieht sich auf die Achtung, den Schutz und die Gewährleistung von Menschenrechten in Deutschland und in den Partnerländern der deutschen EZ. Dies bedeutet, dass im Rahmen der Evaluierungen Menschenrechtsverletzungen (beispielsweise durch die systematische Erfassung von Risiken) auszuschließen sind. Außerhalb der Projektarbeit trägt das DEval dazu bei, dass menschenrechtliche Prinzipien in der EZ-Evaluierung gestärkt werden, unter anderem durch Veranstaltungen mit Akteuren der Zivilgesellschaft und der Evaluierungscommunity. Sexuelle Belästigung oder Ausbeutung wird nicht geduldet. Grundlage bilden die OECD-DAC-Empfehlungen zur Beendigung aller Formen von sexualisierter Gewalt.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten wie Mitarbeitende Beschwerden zu verschiedenen Themenbereichen einreichen können. Es gibt eine AGG-Beschwerdestelle, an die sich alle Mitarbeitenden wenden können, die sich rassistisch oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlen. Zusätzlich hat das DEval eine Meldestelle nach Hinweisgeberschutzgesetz etabliert, über die Verstöße, Missstände oder illegales Verhalten am Institut anonym gemeldet werden können. Darüber hinaus ist eine Gleichstellungsbeauftragte samt Stellvertreterin bestellt, an die sich alle Mitarbeitenden mit ihren Gleichstellungs-Themen wenden können.

Die Personalauswahlverfahren sind standardisiert und werden von einer Mitarbeiterin aus der Personalabteilung eng begleitet. So wird die Berücksichtigung des AGG, Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit in unseren Auswahlverfahren gewährleistet. Eine gleichstellungsbewusste Institutskultur wurde durch Sensibilisierung und Fortbildung unserer Führungskräfte u.a. zum AGG und dem Bundesgleichstellungsgesetz im Rahmen einer Compliance-Fortbildung gefördert.

## 5.7 Governance

Alle externen Prüfungen verliefen ohne Beanstandung. Es gab kein Verdachtsfälle sowie keine Verurteilungen oder Geldstrafen für Korruption und Bestechung.

6. Vergütungen der Mitglieder der Geschäftsführung (5.3 PCGK)

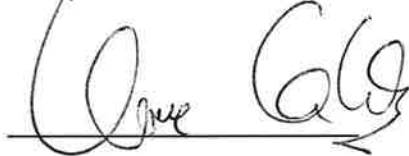
Name	Bruttogehalt für 2025
Prof. Dr. Jörg Faust	147,0 T€

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)

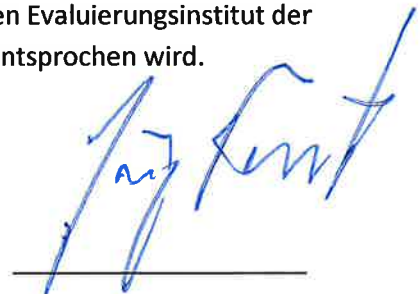
Die Geschäftsführung und die alleinige Gesellschafterin Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, erklären, dass den Regelungen und Empfehlungen des Public Corporate Governance Kodex des Bundes – mit Ausnahme der unter 4. dargestellten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

Bonn, 4. März 2026



MinR Uwe Gehlen

Vertreter der Gesellschafterin



Prof. Dr. Jörg Faust

Geschäftsführer