



# Corporate Governance Bericht

Berichtszeitraum 2024

# Corporate Governance Bericht

## der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH über das Jahr 2024

### I. Einleitung

Der Public Corporate Governance Kodex des Bundes (PCGK) enthält Empfehlungen und Anregungen sowie Regelungen, die geltendes Recht wiedergeben. 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 PCGK 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 Corporate Governance Bericht<sup>1</sup> kommen Vorstand und Aufsichtsrat der GIZ der Empfehlung aus Ziff. 7.1 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 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 Empfehlungen des PCGK

#### 1. Anteilseignerversammlung

Die Anteilseignerversammlung soll nach Ziff. 3.2 PCGK mindestens einmal jährlich einberufen werden und die Anteilseigner sollen ausreichend Gelegenheit haben, sich darauf vorzubereiten. Im Anschluss soll eine Niederschrift gefertigt werden, und Beschlüsse der Anteilseigner außerhalb der Versammlung sollen ebenfalls dokumentiert werden.

Da es sich bei der GIZ GmbH um eine Ein-Personen-GmbH handelt, wird auf die förmliche Einberufung einer Gesellschafterversammlung verzichtet. Alleingesellschafterin der GIZ GmbH ist die Bundesrepublik Deutschland, die im Innenverhältnis von dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und dem Bundesministerium der Finanzen vertreten

---

<sup>1</sup> Dieser Corporate Governance Bericht der GIZ bezieht sich auf die Fassung des PCGK des Bundes 2023.

wird. Zwischen ihnen findet in Angelegenheiten der Gesellschaft ein häufiger, regelmäßiger und anlassbezogener Austausch statt.

## **2. 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 und an ihre Angehörigen sowie an Beschäftigte des Unternehmens nicht gewährt werden. 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 Ziff. 4.4 PCGK 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 noch einige vor 2020 gewährte Baudarlehen, die von den betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern derzeit noch getilgt werden.

Diese Leistungen stehen aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes grundsätzlich auch den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern im Aufsichtsrat zu. Im Jahr 2024 gab es keine Darlehen an diesen Personenkreis.

## **3. Bestellungszeitraum des Vorstands**

Nach Ziff. 5.2.4 PCGK sollen die Mitglieder der Geschäftsführung vom zuständigen Unternehmensorgan für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren je Bestellperiode bestellt werden. Bei Erstbestellungen soll die Bestelldauer auf höchstens drei Jahre beschränkt sein.

Das Vorstandsmitglied Frau Herken, die zum 15. August 2023 in den Vorstand der GIZ eingetreten ist, war am 6. Dezember 2022 mit einer Bestelldauer von fünf Jahren durch den Aufsichtsrat der GIZ bestellt worden. Dieser längere Beststellungszeitraum trägt einem akuten Bedarf im Unternehmen Rechnung. Der zeitliche Horizont, der von Frau Herken mit zu verantwortenden unternehmensinternen Transformationsprozesse, entspricht dem der neuen Unternehmensstrategie, die ebenfalls auf fünf Jahre angelegt ist. Ein entsprechend langer Bestellzeitraum stellt die notwendige personelle Kontinuität im Vorstand sicher.

## **4. Altersgrenze des Vorstands**

Nach Ziff. 5.2.5 PCGK soll in der Geschäftsordnung für die Mitglieder der Geschäftsführung eine den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Altersgrenze festgelegt werden. Die Zeit, für welche die Bestellung als Mitglied der Geschäftsführung erfolgt, soll so bemessen sein, dass diese Altersgrenze nicht überschritten wird.

Die Geschäftsordnung für den Vorstand der GIZ sieht keine Altersgrenze vor. Jedoch sehen die Verträge der Vorstandsmitglieder eine Beendigung der Vorstandstätigkeit mit Erreichen der den gesetzlichen Vorgaben entsprechenden Altersgrenze vor.

## **5. 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 wurden hingegen mit der Gesellschafterin verhandelt. Entwurfsfassungen der Ziele wurden dem Aufsichtsrat im Laufe des Verhandlungsprozesses und im Rahmen der Aufsichtsratssitzung am 12. Dezember 2024 zur Befassung und Kenntnisnahme vorgelegt. Im Anschluss und unter Berücksichtigung der Anmerkungen des Aufsichtsrats wurden die Ziele durch die Gesellschafterin verabschiedet. 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 wesentliche strategische 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.

## **6. Anzahl der Mandate im Aufsichtsrat**

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.

Herr Flasbarth und Herr Saebisch hatten im Berichtsjahr mehr als drei Mandate in Überwachungsorganen inne. Bei Herrn Flasbarth und Herrn Saebisch überwogen trotz Überschreitung dieser Zahl (Herr Flasbarth vier Mandate, Herr Saebisch sechs Mandate) die in der jeweiligen Funktion und in der Person liegenden Gründe, um sie zum Mitglied des Aufsichtsrats der GIZ zu bestellen. Beide haben jeweils bestätigt, dass sie trotz dieser Zahl an Mandaten ihren Aufgaben und Verpflichtungen als Mitglied des GIZ-Aufsichtsrates vollumfänglich und korrekt nachkommen können. Hierbei ist anzumerken, dass beide die Mandate in ihrer Funktion als Staatssekretäre in den jeweiligen Bundesministerien wahrnehmen. Bei Herrn Saebisch sind nach seinem Ausscheiden als Staatssekretär im Bundesministerium für Finanzen am 10. Dezember 2024 vier Mandate weggefallen, so dass er zum Stichtag am 31. Dezember 2024 nur noch zwei Mandate innehatte.

## **7. Abschlussprüfung**

Gemäß Ziff. 8.2.4 PCGK soll vereinbart werden, dass zum Zwecke der internen Rotation, die für die Durchführung einer gesetzlichen Abschlussprüfung verantwortlichen Prüfungspartner ihre Teilnahme an der Abschlussprüfung des geprüften Unternehmens spätestens fünf Jahre nach dem Datum ihrer Bestellung zum Abschlussprüfer beenden. Die seit 2023 im PCGK vorgesehene Innenrotation der verantwortlichen Abschlussprüfer erfolgt aufgrund der notwendigen Einarbeitung und intensiven Übergabe zweistufig, so dass mit der Rotation des\*der ersten Prüfers\*in im Jahr 2024 begonnen wurde. Die Rotation wird voraussichtlich im Folgejahr mit der Rotation des\*der zweiten Prüfers\*in erfolgreich abgeschlossen werden.

## IV. Vergütungen der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrates der GIZ im Jahr 2024

### 1. Vorstand

#### Vergütungen 2024 (in Euro)

	Fixvergütung	Nebenleistungen	Variable Vergütung	Summe	Aufwendungen für Altersvorsorge
Thorsten Schäfer-Gümbel	258.000,00 €	5.232,24 €	29.400,00 €	<b>292.632,24 €</b>	134.490,48 €
Ingrid-Gabriela Hoven	245.000,04 €	8.414,74 €	29.400,00 €	<b>282.814,78 €</b>	-
Anna Sophie Herken	245.000,04 €	6.243,48 €	10.000,00 €	<b>261.243,52 €</b>	98.000,04 €
<b>Summe</b>	<b>748.000,08 €</b>	<b>19.890,46 €</b>	<b>68.800,00 €</b>	<b>836.690,54 €</b>	<b>232.490,52 €</b>

### 2. Aufsichtsrat

Die Mitglieder des Aufsichtsrates der GIZ sind gemäß § 21 des Gesellschaftsvertrages ehrenamtlich tätig. Sie erhalten daher keine Vergütung, sondern nur eine Erstattung ihrer Aufwendungen durch die Ausübung des Amtes im Rahmen der Reisekostenbestimmungen der GIZ.

## V. Maßnahmen zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens

### 1. Nachhaltige Unternehmensführung

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

Die unternehmensweit gültige Nachhaltigkeitsrichtlinie der GIZ beschreibt das Verständnis von Nachhaltigkeit der GIZ und gibt Orientierung für den Umgang mit Interessens- und Zielkonflikten zwischen den verschiedenen Dimensionen der Nachhaltigkeit. Sie bildet damit das Fundament für operative Policies und Strategien sowie Prozesse und Regeln der GIZ. Schließlich definiert die Richtlinie die Nachhaltigkeitsarchitektur und -governance des Unternehmens.

Die GIZ verfolgt das Ziel, Nachhaltigkeit sowohl auf Unternehmensebene als auch durch die Umsetzung beauftragter Projekte zu fördern. Die unternehmerische Nachhaltigkeit wird vom Gesamtvorstand verantwortet. Der/die Beauftragte des Vorstands für Nachhaltigkeit, das Sustainability Office sowie entsprechende Themenbeauftragte arbeiten eng mit dem obersten Management zusammen, um Nachhaltigkeit systematisch weiterzuentwickeln. Alle Gremien des oberen Managements werden dazu genutzt, Nachhaltigkeit in den zentralen Geschäfts- und Entscheidungsprozessen zu verankern.

Die GIZ bekennt sich ausdrücklich zum 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens. Die Klimakrise ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit und (betrieblicher) Klimaschutz ist ein zentrales Anliegen der GIZ. Sie unterstützt ihre Partner in den Einsatzländern,

Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Anpassung an den Klimawandel umzusetzen. Gleichzeitig setzt sie sich Ziele, um die eigene Klimabilanz zu verbessern. Sie nutzt dazu ambitionierte Standards und Benchmarks, die wissenschaftlich basiert und transparent sind. Seit dem Bilanzjahr 2020 ist die GIZ weltweit klimaneutral, was durch Reduktion und Kompensation nichtvermeidbarer THG-Emissionen erreicht wurde.<sup>2</sup>

Das Nachhaltigkeitsprogramm ist die Richtschnur und das zentrale Managementinstrument für die unternehmerische Nachhaltigkeit der GIZ. Zentrale Themen des Nachhaltigkeitsprogramms sind Klimamanagement und Mobilität, Ressourceneffizienz und Biodiversität, Nachhaltige Beschaffung und Menschenrechte. Es übersetzt den Anspruch bezüglich Nachhaltigkeit in konkrete Ziele und Maßnahmen, hinterlegt diese mit messbaren Indikatoren, klaren Zuständigkeiten und Zeitplänen. Somit dient es nicht nur der Orientierung für alle verantwortlichen Einheiten, sondern schafft auch Verbindlichkeit in der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele. Auch nach außen bekräftigt das Programm das Nachhaltigkeitsengagement der GIZ und schafft Transparenz. Die Zielerreichung wird 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/der Nachhaltigkeitsbeauftragten der GIZ die Weiterentwicklung des betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagements verantwortet und Ansprechstelle für Nachhaltigkeitsfragen innerhalb und außerhalb des Unternehmens ist.

Darüber hinaus sind im verbindlichen internen Regelwerk der GIZ zahlreiche Vorgaben zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen wie z. B. nachhaltiger Beschaffung festgeschrieben. Daneben hat die GIZ ein „Safeguards und Gender“-Managementsystem, mit dem sie Projekte auf mögliche externe Risiken in den Safeguards-Risikokategorien Umwelt, Klima, Konflikt und Kontextsensibilität, Menschenrechte und Gender überprüft.

Die GIZ berichtet jährlich über ihr Nachhaltigkeitsmanagement im Rahmen ihres integrierten Unternehmensberichts (<https://berichterstattung.giz.de>).

## 2. Entwicklung einer gleichstellungsfördernden, toleranten und diskriminierungsfreien Unternehmenskultur

Nach Ziff. 5.5.2 und Ziff. 5.5.3 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. Sie soll darüber hinaus Sorge tragen, dass eine diskriminierungsfreie Alltagskultur auf allen Ebenen, einschließlich eines diskriminierungsfreien Sprachgebrauchs und dem Schutz vor sexueller Belästigung stattfindet.

Die GIZ toleriert kein diskriminierendes Verhalten, sexuelles Fehlverhalten oder Mobbing: Das Verbot von und der Schutz vor Diskriminierung sind im Ethik- und Verhaltenskodex explizit

<sup>2</sup> 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. Eine detaillierte Darstellung dazu, wie die GIZ kompensiert, findet sich im integrierten Unternehmensbericht 2021 (<https://berichterstattung.giz.de/2021/unternehmerische-nachhaltigkeit/oekologisches-gleichgewicht/so-kompensiert-die-giz-ihre-treibhausgasemissionen/>). Für Details zur Höhe der kompensierten Emissionen siehe die aktuelle Umwelt- und Klimabilanz der GIZ (<https://berichterstattung.giz.de/2023/downloads/giz2024-de-klima-umweltbilanz-2023.pdf>).

verankert. Er gilt seit 2019 für alle Beschäftigten weltweit. 2019 hat die GIZ zudem die Charta der Vielfalt unterzeichnet, eine Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen.

Diversität, Nicht-Diskriminierung, Teilhabe und Chancengleichheit sind feste Teile der Personalstrategie und der Unternehmenskultur. 2021 verabschiedete die GIZ dazu ihr Diversitätsverständnis und betont darin auch den Nutzen von Vielfalt für den unternehmerischen Erfolg. Die acht Grundsätze des dazu gehörenden Diversitätskodex der GIZ präzisieren das Verständnis von gelebter Vielfalt und zeigen auf, wie das Zusammenarbeiten gestaltet werden soll. Ziel ist die aktive Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz für alle Beschäftigten. Ein Gleichstellungsplan definiert Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Unternehmen.

Die Policy zum Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konkretisiert das Verbot sexueller Belästigung und benennt Ansprechpersonen und Handlungsoptionen. Ein Gleichstellungsplan definiert Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Unternehmen. Er definiert Ziele zu Themen wie z. B. Frauen in Führungspositionen, Prävention von sexueller Belästigung und Vermeidung von Biases in Auswahlverfahren. So konnte bspw. der Frauenanteil in Funktionen mit Führungsverantwortung in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesteigert werden und liegt bei 47,1 Prozent.

Jede von Diskriminierung betroffene Person im Unternehmen kann sich an den Beschwerdemechanismus der GIZ "stop-it" wenden. Jede Person hat das Recht, ein Fehlverhalten im Arbeitskontext zu melden bzw. sich zu beschweren. Der Schutz von hinweisgebenden Personen ist noch über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehend ein hohes Anliegen der GIZ. Die Stabsstelle Governance, Risk, Compliance (GRC) geht allen gemeldeten Hinweisen zu Diskriminierung, sexuellem Fehlverhalten, Mobbing sowie schwerwiegenden Compliance-Verstößen nach und fungiert hierbei auch als Beschwerdestelle im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Sie sorgt für eine Aufarbeitung von Hinweisen, einschließlich des Nachhaltens angemessener Konsequenzen.

Um die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen innerhalb der GIZ weiter zu verbessern, hat die GIZ 2020 eine Inklusionsvereinbarung verabschiedet. Die Maßnahmen zur Erreichung der vereinbarten Ziele werden in Aktionsplänen konkretisiert. Der\*die Inklusionsbeauftragte des Unternehmens und gewählte Vertreter\*innen der Menschen mit einer Schwerbehinderung stellen die Umsetzung der Inklusionspolitik sicher. Stellenangebote werden diskriminierungsfrei formuliert, und die GIZ begrüßt ausdrücklich Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen. Die GIZ ist seit Ende 2022 Mitglied bei den Valuable 500, einer globalen Initiative von Unternehmen, deren Vorstände sich zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen bekennen. Seit 2024 ist sie Mitglied des Unternehmensforums, einem Zusammenschluss von Konzernen und mittelständischen Firmen, das sich für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen stark macht. Trotz dieser Anstrengungen wird die vom Gesetz geforderte Quote von 5% schwerbehinderter oder ihnen gleichgestellter Arbeitnehmer\*innen noch nicht erreicht, sodass die GIZ eine Ausgleichsabgabe leistet.

Um Auswahl- und Besetzungsprozesse diskriminierungsarm zu gestalten und Chancengleichheit sicherzustellen, berücksichtigen die Fragen und Kriterien zur Beobachtung in den Auswahlprozessen von Mitarbeiter\*innen und Führungskräften die verschiedenen Dimensionen der Diversität in angemessener Weise. Ein verpflichtendes Diversitäts- und Anti-Diskriminierungstraining für Führungskräfte sowie ein Web-based-Training zum professionellen Beobachten in Auswahl- und Potenzialverfahren sensibilisieren Führungskräfte und insbesondere HR-Fachkräfte für potenzielle Diskriminierungsfaktoren. Weiterhin beinhaltet der Fragebogen zum

Feedback an Führungskräfte die Kriterien Diversität und Gender. Für junge, nach Deutschland 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.

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

Nach Ziff. 5.5.4 PCGK soll die Geschäftsführung eine Arbeitskultur fördern, die die Vereinbarkeit von sozialen Verpflichtungen, wie die Betreuung von Kindern oder hilfe- und pflegebedürftiger Menschen, und Beruf ermöglicht, und soweit möglich verlässliche Rahmenbedingungen wie digitale und agile Arbeitsformen, 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-Zentrale erlaubt Arbeiten außerhalb der Büroräume (mobiles Arbeiten) innerhalb eines gewissen Rahmens, eine flexible Arbeitszeitgestaltung innerhalb der Rahmenarbeitszeiten, Teilzeitmodelle, das Führen von Langzeitkonten sowie eine vorübergehende Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen.

Die familien- und lebensphasenorientierte Politik der GIZ wird seit 2006 auch extern bewertet und durch das Zertifikat des Audits „berufundfamilie“ bestätigt.

## **VI. Anteil von Frauen im Vorstand, in den Leitungsebenen 1 und 2, im Aufsichtsrat sowie im Kuratorium**

Gemäß Ziff. 7.1 soll der Corporate Governance Bericht auch eine Darstellung der Entwicklung des Anteils an Frauen in Führungspositionen in der Geschäftsführung und den beiden Führungsebenen darunter und im Überwachungsorgan umfassen.

<b>Frauenanteil in %</b>	<b>31.12.2024</b>	<b>31.12.2023</b>
Vorstand	66,7	66,7
Leitungsebenen 1 und 2	50	51,4
Aufsichtsrat	50	50
Kuratorium	46,2	42,5

### **1. Anteil von Frauen im Vorstand**

Nach dem Gesellschaftsvertrag der GIZ soll der Anteil von Frauen im Vorstand 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



zudem beschlossen, dass der Anteil von Frauen ebenso wie von Männern im Vorstand 50 % betragen soll. In der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat (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 ein Mann und zwei Frauen an. Dies entspricht einem Frauenanteil von 66,7 %.

## **2. Anteil von Frauen in den Leitungsebenen 1 und 2**

Nach Ziff. 7.1 PCGK ist die Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen auch in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsleitung darzustellen. Betrachtet werden dabei alle Führungskräfte für Organisationseinheiten der GIZ unabhängig von ihrer Eingruppierung in Vergütungsbänder. Führungskräfte der Leitungsebene 1 sind dabei unmittelbar dem Vorstand unterstellt. Führungskräfte der Leitungsebene 2 sind unmittelbar Führungskräften der Leitungsebene 1 unterstellt.

Der Anteil an Frauen in der Leitungsebene 1 betrug zum 31.12.2024 52,6 % (10 Frauen). In der Leitungsebene 2 betrug der Frauenanteil 49,4 % (44 Frauen). Insgesamt ergibt sich damit ein Frauenanteil auf den beiden Leitungsebenen in Höhe von 50,0 % (54 Frauen).

Bisher wurden die Führungsebenen anhand der Eingruppierung in die Vergütungsbänder 7 und 8 berichtet, weshalb die im Vorjahr berichteten Zahlen nicht vergleichbar sind.

## **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. die 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 der Anteil von Frauen ebenso wie von Männern im Aufsichtsrat 50 % betragen soll und die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat entsprechend ergänzt.

Der Aufsichtsrat der GIZ hat insgesamt 20 Mitglieder. Der Anteil der Frauen unter den 10 Mitgliedern, die von der Gesellschafterin bestellt wurden, lag im Jahr 2024 bei 5 Frauen und 5 Männern. Die zehn Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter setzen sich zum Stichtag 31. Dezember 2024 ebenfalls aus 5 Frauen und 5 Männern zusammen. Aufgrund eines Mitgliederwechsels bestand jedoch vom 1. August 2024 bis 1. Dezember 2024 der Aufsichtsrat aus 9 Frauen und 11 Männern. Ab dem 1. Dezember 2024 wurde durch einen erneuten Mitgliederwechsel die Parität wieder hergestellt. Damit betrug der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat zum Stichtag 50 %.

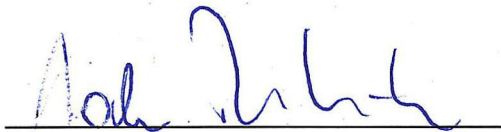
## **4. Anteil von Frauen im Kuratorium**

Die GIZ hat gemäß § 24 des Gesellschaftsvertrages ein Kuratorium mit bis zu 40 Mitgliedern. Zum Stichtag am 31. Dezember 2024 setzte sich das Kuratorium aus 18 Frauen und 21 Männern zusammen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 46,2 %. Somit ist der Anteil von Frauen

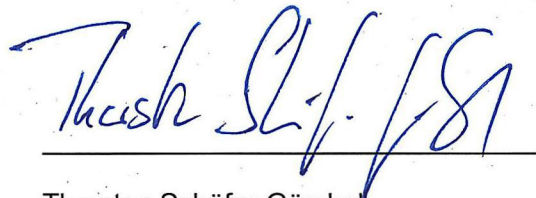
## PUBLIC

im Kuratorium im Vergleich zum Vorjahr (2023: 42,5 %) gestiegen. Vom 1. Januar 2024 bis 17. August 2024 hatte das Kuratorium 40 Mitglieder und einen Anteil an Frauen von 42,5 % (17 Frauen und 23 Männer). Aufgrund einer Amtsniederlegung hatte das Kuratorium vom 18. August 2024 bis 31. Oktober 2024 39 Mitglieder (16 Frauen und 23 Männer) und entsprechend einen Frauenanteil von 41 %. Verschiedene Neu- und Abberufungen am 1. November 2024 führten dann zu den oben genannten Zahlen zum Stichtag.

Berlin, den 31.03.2025



Staatssekretär Jochen Flasbarth  
Vorsitzender des Aufsichtsrats



Thorsten Schäfer-Gümbel  
Vorstandssprecher



## 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](mailto:info@giz.de)  
I [www.giz.de](http://www.giz.de)

Titelgrafik:  
Olivia Ockenfels, odecologne