



# Corporate Governance Bericht

Berichtszeitraum 2025

## **Corporate Governance Bericht**

### **der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH über das Jahr 2025**

#### **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, so auch an die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, die sich zu 100 % im Eigentum der Bundesrepublik Deutschland befindet. Der PCGK verfolgt das Ziel, Erwartungen des Bundes an die Unternehmensführung zu konkretisieren und die Unternehmensführung und -überwachung transparenter zu gestalten.

Mit diesem Bericht 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 entsprochen wurde und entsprochen wird sowie etwaige Abweichungen zu begründen. Der vorliegende Bericht bezieht sich auf die Fassung des PCGK 2024.

#### **II. Entsprechenserklärung von Aufsichtsrat und Vorstand**

Aufsichtsrat und Vorstand erklären, dass den Empfehlungen des PCGK – mit Ausnahme der unter Ziff. III dargestellten Abweichungen – in der GIZ im Jahr 2025 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 Einpersonengesellschaft handelt, wird auf die förmliche Einberufung einer Gesellschafterversammlung verzichtet. Alleingesellschafterin der GIZ ist die Bundesrepublik Deutschland, die im Innenverhältnis von dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung und dem Bundesministerium der Finanzen vertreten 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 Mitarbeitende der GIZ in bestimmten Fällen Darlehen der Gesellschaft in Anspruch nehmen. So werden für Einsätze im Ausland Darlehen in den Fällen gewährt, in denen Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden derzeit noch getilgt werden.

Diese Leistungen stehen aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes grundsätzlich auch den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern im Aufsichtsrat zu. Im Jahr 2025 gab es keine Darlehen an diesen Personenkreis.

## **3. Beststellungszeitraum 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 der Geschäftsführung 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 53. Aufsichtsratssitzung am 11. Dezember 2025 zur Befassung und Kenntnisnahme vorgelegt. Im Anschluss 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.

Ein Mitglied hatte im Berichtsjahr mehr als drei Mandate in Überwachungsorganen inne. Trotz der Anzahl an Mandaten ist das Mitglied seinen Aufgaben und Verpflichtungen als Mitglied des GIZ-Aufsichtsrats vollumfänglich und korrekt nachgekommen.

## IV. Vergütungen der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der GIZ im Jahr 2025

### 1. Vorstand

#### Vergütungen 2025 (in Euro)

	Fixvergütung	Nebenleistungen	Variable Vergütung	Summe	Aufwendungen für Altersvorsorge
Thorsten Schäfer-Gümbel	258.000,00 €	6.248,05 €	28.800,00 €	<b>293.048,05 €</b>	134.490,48 €
Ingrid-Gabriela Hoven	245.000,04 €	13.234,20 €	28.800,00 €	<b>287.034,24 €</b>	-
Anna Sophie Herken	245.000,04 €	12.063,48 €	28.800,00 €	<b>285.863,52 €</b>	98.000,04 €
<b>Summe</b>	<b>748.000,08 €</b>	<b>31.545,73 €</b>	<b>86.400,00 €</b>	<b>865.945,81 €</b>	<b>232.490,52 €</b>

Tabelle 1: Vergütungen der Mitglieder des Vorstands

### 2. Aufsichtsrat

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der GIZ sind gemäß § 21 des Gesellschaftsvertrages ehrenamtlich tätig. Sie erhalten keine Vergütung für die Ausübung des Amtes, sondern lediglich eine Erstattung ihrer Aufwendungen im Rahmen der Reisekostenbestimmung 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 Richtlinien 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 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, und berichtet über die Ergebnisse jährlich. Für den Zeitraum 2026-2030 hat sich die GIZ erneut ambitionierte Treibhausgas (THG)-Reduktionsziele gegeben. Für nicht-vermeidbare THG-Emissionen werden Klimazertifikate erworben.<sup>1</sup>

Das Nachhaltigkeitsprogramm der GIZ ist die Richtschnur und das zentrale Managementinstrument für die unternehmerische Nachhaltigkeit der GIZ. Es übersetzt den Anspruch bezüglich Nachhaltigkeit in konkrete Ziele und 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 des Programms wird regelmäßig überprüft. Im Jahr 2026 hat ein neuer Zyklus des Nachhaltigkeitsprogramms begonnen, der sich auf Klimaschutz, Menschenrechte und die Digitalisierung des Nachhaltigkeitsmanagements fokussiert.

Zur Bündelung und Koordination der beschlossenen Maßnahmen hat die GIZ ein eigenes betriebliches Nachhaltigkeitsmanagement eingerichtet. Das Sustainability Office verantwortet gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsbeauftragten der GIZ die Weiterentwicklung des betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagements und ist Ansprechstelle für Nachhaltigkeitsfragen innerhalb und außerhalb des Unternehmens.

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.

Gemäß Ziff. 8.1.3 PCGK sollen Unternehmen mit mehrheitlicher Beteiligung des Bundes einen Nachhaltigkeitsbericht nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex oder einem vergleichbaren Rahmenwerk abgeben, das auch Menschenrechtsaspekte umfasst, sofern keine gesetzlichen Vorgaben gelten.

Die GIZ berichtet jährlich über ihr Nachhaltigkeitsmanagement in einem Nachhaltigkeitsbericht nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex, der sogenannten DNK-Erklärung, die auf der Online-Präsenz des Deutschen Nachhaltigkeitskodex veröffentlicht wird. Darüber hinaus wird die DNK-Erklärung auch im integrierten Unternehmensbericht der GIZ veröffentlicht ([Integrierter Unternehmensbericht | GIZ](#)).

## **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

---

<sup>1</sup>Die GIZ erwirbt Zertifikate für **alle direkten** THG-Emissionen. Zusätzlich erwirbt sie auch Zertifikate für einige gut messbare **indirekte** THG-Emissionen, wie z. B. Flüge und Pendlermobilität. Für Details zum Umfang der erworbenen Zertifikate siehe die aktuellen Klima- und Umweltdaten der GIZ: [Klima- und Umweltdaten 2024](#)

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 verankert. Er gilt seit 2019 für alle Beschäftigten der GIZ weltweit. Im Jahr 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. 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 Ende 2025 bei 48,3 %. Die Policy zum Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konkretisiert das Verbot sexueller Belästigung und benennt Ansprechpersonen und Handlungsoptionen. Seit 2024 ist die GIZ zudem Mitglied des Bündnisses „Gemeinsam gegen Sexismus“.

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 hilfsbedürftigen 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. Diese Stabsstelle sorgt für eine Aufarbeitung von Hinweisen, einschließlich des Nachhaltens angemessener Konsequenzen.<sup>2</sup>

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 konkretisiert. Der Inklusionsbeauftragte des Unternehmens und gewählte Vertreterinnen und Vertreter 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

---

<sup>2</sup> [Compliance | GIZ](#)

Firmen, das sich für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen einsetzt. Trotz dieser Anstrengungen wird die vom Gesetz nach §154 SGB IX geforderte Quote von 5 % schwerbehinderter oder ihnen gleichgestellter Arbeitnehmenden knapp unterschritten, 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 Mitarbeitenden sowie 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 Fragen zum Einsatz der Führungskräfte für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, zur Förderung der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit im Team. Zudem setzt sich die GIZ für die Integration von anerkannten Geflüchteten ein. Seit 2016 bietet die GIZ eine Einstiegsqualifizierung für junge Geflüchtete in Deutschland an. Ziel ist es, den Berufseinstieg in den deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern und einen Beitrag zur Integration von anerkannten Geflüchteten in Deutschland zu leisten. Das Programm leistet einen signifikanten Beitrag zur Diversität in der GIZ.

### **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. schafft.

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, wie z.B. die Pflege von Angehörigen.

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.

Position	Frauenanteil in % zum 31.12.2025	Frauenanteil in % zum 31.12.2024
Vorstand	66,7	66,7
Leitungsebenen 1 und 2	53,5	50
Aufsichtsrat	52,6	50
Kuratorium	44,1	46,2

Tabelle 2: Anteile von Frauen

### 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.

Die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat der GIZ sieht vor, dass der Anteil von Frauen ebenso wie von Männern im Vorstand 50 % betragen soll, und bei einer ungeraden Anzahl der Vorstandsmitglieder das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen nur einen Sitz betragen 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 sog. Vergütungsbänder. Führungskräfte der Leitungsebene 1 sind dabei unmittelbar dem Vorstand unterstellt. Führungskräfte der Leitungsebene 2 sind unmittelbar Führungskräften der Leitungsebene 1 unterstellt.

Für den Frauenanteil in den Leitungsebenen 1 und 2 unter dem Vorstand sind Quoten nach dem Führungspositionen-Gesetz festgelegt. Nach einer Vorstandsentscheidung im Jahr 2022 betragen die Quoten 50 % Anteil von Frauen in der Leitungsebene 1 und 48 % Anteil von Frauen in der Leitungsebene 2. Die Quoten wurden für fünf Jahre festgelegt.

Der Anteil an Frauen in der Leitungsebene 1 betrug zum 31. Dezember 2025 52,6 % (10 Frauen von 19 Positionen). In der Leitungsebene 2 betrug der Frauenanteil 53,7% (44 Frauen von 82 Positionen). Insgesamt ergibt sich damit ein Frauenanteil auf den beiden Leitungsebenen in Höhe von 53,5 % (54 Frauen von 101 Positionen).

### 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.

Der Aufsichtsrat der GIZ hat insgesamt bis zu 20 Mitglieder. Die zehn Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter setzen sich aus 6 Frauen und 4 Männern zusammen. Der Anteil der Frauen unter den 10 Mitgliedern, die von der Gesellschafterin bestellt wurden, lag zu Beginn des Jahres 2025 bei 5 Frauen und 5 Männern und betrug damit seitens der Anteilseigner 50 %. Nach diversen unterjährigen Nachbesetzungen sowie einer Mandatsniederlegung zum 22. November 2025 lag der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat am Stichtag 31. Dezember 2025 bei 52,63 %.

### 4. Anteil von Frauen im Kuratorium

Die GIZ hat gemäß § 24 des Gesellschaftsvertrages ein Kuratorium mit bis zu 40 Mitgliedern. Das Kuratorium umfasste zum Stichtag 31. Dezember 2025 34 Mitglieder, die sich aus 15 Frauen und 19 Männer zusammensetzen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 44,1 %. Somit ist der Anteil von Frauen im Kuratorium im Vergleich zum Vorjahr (2024: 46,2 %) gesunken. Verschiedene derzeit noch ausstehende Ab- und Neuberufungen können zu einer Anteilsveränderung führen.

Berlin, den 12. März 2026



Staatssekretär Niels Annen  
Vorsitzender des Aufsichtsrats



Thorsten Schäfer-Gümbe  
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