

Corporate Governance – Bericht von ENGAGEMENT GLOBAL gGmbH für das Geschäftsjahr 2022

I. Hintergrund

Engagement Global gGmbH – Service für Entwicklungsinitiativen (im Folgenden: Engagement Global) ist gemäß § 23 des Gesellschaftsvertrags verpflichtet, jährlich einen Corporate Governance Bericht zur Anwendung des „Public Corporate Governance Kodex des Bundes“ (PCGK) zu veröffentlichen.

In dem Bericht enthalten ist eine Erklärung der Geschäftsführung und des Überwachungsorgans von Engagement Global, dass den Empfehlungen des PCGK entsprochen wurde und wird. Die Entsprechenserklärung bezieht sich auf die „Grundsätze guter Unternehmens- und aktiver Beteiligungsführung im Bereich des Bundes“ in der Fassung vom 16. September 2020.

Daneben werden die Empfehlungen des PCGK aufgeführt, die nicht angewendet wurden oder werden, sowie die dazugehörige Begründung. Zudem berichtet er über die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Gesellschaft und stellt die Entwicklung des Anteils an Frauen in Führungspositionen in der Geschäftsführung und den beiden Führungsebenen darunter und im Überwachungsorgan dar (vgl. Abschnitte 5.5.1. - 5.5.3).

II. Organe und weitere Gremien von Engagement Global

Organe der Gesellschaft sind (1) die Geschäftsführung, (2) die Gesellschafterversammlung und (3) der Aufsichtsrat. Aufgrund der Größe des Aufsichtsrats (drei Mitglieder) wurden keine Ausschüsse eingerichtet. Die im PCGK dem Überwachungsorgan zugeordneten Pflichten sind seit der Konstituierung des gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 3 Drittelbeteiligungsgesetz gebildeten Aufsichtsrats am 26. September 2019 zwischen diesem und der Gesellschafterversammlung aufgeteilt.

Alleinige Gesellschafterin von Engagement Global ist die Bundesrepublik Deutschland. Sie wird im Innenverhältnis vertreten durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ).

Als weiteres Gremium wurde das Kuratorium von Engagement Global eingerichtet, das jedoch nicht als Überwachungsorgan von Engagement Global gem. § 52 GmbHG fungiert. Das Kuratorium wirkt bei der strategischen Ausrichtung der Organisationsentwicklung und bei der fachlichen Begleitung der Gesellschaft mit.

III. Abweichungen von Empfehlungen des Public Corporate Governance Kodex

1. Zusammenwirken von Geschäftsführung und Überwachungsorgan

Gem. Nr. 4.1.1 des PCGK arbeiten Geschäftsführung und Überwachungsorgan zum Wohle des Unternehmens vertrauensvoll zusammen. Die Geschäftsführung soll auf der Grundlage von Unternehmensgegenstand, Unternehmenszweck und den vom Bund als Anteilseigner und ggf. anderen Anteilseignern vorgegebenen Wirkungszielen die strategische Ausrichtung des Unternehmens entwickeln, mit dem Überwachungsorgan abstimmen und mit ihm in regelmäßigen Abständen den Stand der Strategieumsetzung erörtern. Engagement Global entwickelt keine eigene strategische Ausrichtung, da diese durch das BMZ vorgegeben wird.

2. Aufgaben und Zuständigkeiten der Geschäftsführung

Gemäß Nr. 5.1.2 des PCGK soll die für Compliance zuständige Stelle unmittelbar der Geschäftsführung unterstellt sein. Dies ist bei Engagement Global bislang nicht der Fall. Die für Compliance zuständige Stelle (Compliance-Beauftragte) war als eigenständige Stelle in der Stabsstelle Qualitätsmanagement, Revision angesiedelt, organisatorisch im Stabsbereich verortet und der Geschäftsführung funktional unterstellt. Mit den Veränderungen in der Aufbauorganisation, die zum 1. April 2022 wirksam wurden, ist die Stabsstelle Revision nun organisatorisch unmittelbar bei der Geschäftsführung verortet. Die Compliance-Beauftragte ist disziplinarisch der Leitung der Stabsstelle Revision zugeordnet; funktional ist sie weiterhin der Geschäftsführung unterstellt. Der direkte Kommunikationsweg zur Geschäftsführung wird zukünftig in einer Geschäftsordnung der Compliance-Beauftragten verankert.

3. Zusammensetzung der Geschäftsführung

Gem. Nr. 5.2.5 des PCGK soll die Geschäftsordnung der Geschäftsführung eine den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Altersgrenze für Mitglieder der Geschäftsführung bestimmen. Dies ist in der für das Berichtsjahr gültigen Geschäftsordnung der Geschäftsführung nicht geregelt, in einer arbeitsvertraglichen Regelung zur Dauer der Anstellung wird jedoch das gesetzliche Renteneintrittsalter als Altersgrenze bestimmt. In der Neufassung der Geschäftsordnung, die am 23. Januar 2023 erlassen wurde, wird künftig auch die Altersgrenze für Mitglieder der Geschäftsführung entsprechend der gesetzlichen Vorgaben im Sinne von § 35 i. V. m. § 235 SGB, VI. Buch näher bestimmt.

IV. Vergütung der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats

1. Vergütung der Geschäftsführung

Die Vergütung der Geschäftsführung von Engagement Global ist durch den institutionellen Stellenplan begrenzt. Die Geschäftsführung erhält eine Fixvergütung analog zur Bundesbesoldungsordnung und keine variable Vergütung.

Die Berechnung der Gesamtbezüge des Hauptgeschäftsführers Dr. Jens Kreuter für das Jahr 2022 von 127.859,55 € (davon 919,20 € Familienzuschlag und 300 € Energiepreispauschale) erfolgt gemäß TVöD analog zur Besoldungsgruppe B6. Die Altersvorsorge erfolgt nach beamtenrechtlichen Grundsätzen. Die Berechnung der Gesamtbezüge der Administrativen Geschäftsführerin Ingrid Arenz für das Jahr 2022 von 113.444,03 € (davon 79,80 € vermögenswirksame Leistungen, 300 € Energiepreispauschale und 6.500,39 € Altersversorgung) erfolgt gemäß TVöD analog zur Besoldungsgruppe B3.

2. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Gem. § 15 des Gesellschaftsvertrags von Engagement Global sind die Mitglieder des Aufsichtsrats ehrenamtlich tätig. Sie haben daher lediglich Anspruch auf den Ersatz der ihnen bei der Erfüllung ihres Amtes entstandenen angemessenen Reisekosten entsprechend der Reisekostenregelung der Gesellschaft und sonstiger barer Auslagen.

V. Anteil von Frauen in Führungspositionen und im Aufsichtsrat

Gemäß Nr. 7.1 des PCGK soll die Entsprechenserklärung auch eine Darstellung der Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen in der Geschäftsführung und den beiden Führungsebenen darunter sowie im Überwachungsorgan umfassen.

1. Entwicklung des Frauenanteils in der Geschäftsführung und den beiden Führungsebenen darunter

| Position | Frauenanteil 2019 | Frauenanteil 2020 | Frauenanteil 2021 | Frauenanteil 2022 |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Geschäftsführung | 0,0 % | 50,0 % | 50,0 % | 50,0 % |
| Bereichsleitungen | 50,0 % | 33,3 % | 33,3 % | 33,3 % |
| Abteilungs-, Stabsstellen- / Geschäftsstellenleitungen | 57,6 % | 66,7 % | 67,6 % | 63,2 % |
| Gesamt | 55,0 % | 61,4 % | 62,2 % | 58,7 % |

2. Entwicklung des Frauenanteils im Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat von Engagement Global besteht aus drei Mitgliedern. Im Jahr seiner Einrichtung 2019 bis zum 30. Juni 2020 betrug der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat zwei Drittel. Im Zeitraum 1. Juli 2020 bis 31. Mai 2021 betrug der Frauenanteil 100 Prozent. Seit dem 1. Juni 2021 liegt der Anteil an Frauen unverändert bei zwei Dritteln.

VI. Nachhaltige Unternehmensführung

Gemäß Nr. 7.1 des PCGK soll die Entsprechenserklärung auch eine kurze Darstellung der Maßnahmen im Sinne der Abschnitte 5.5.1. - 5.5.3. einschließlich einer Aussage zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens umfassen.

Die Agenda 2030 mit ihren 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung ist Grundlage der Arbeit von Engagement Global. Alle Aktivitäten richten sich an ihr aus. Damit verbunden ist der Anspruch, nachhaltig zu handeln und auch bei der Weiterentwicklung von Engagement Global als Organisation sowie bei der Entwicklung von Programmen auf Nachhaltigkeit zu achten. Die für Engagement Global wesentlichen nachhaltigen Themen werden alle zwei Jahre überprüft, ggf. angepasst und mit konkreten Zielen hinterlegt. Die wesentlichen Themen für die Jahre 2019 bis 2022 sind folgende:

- Agenda 2030 bei Zielgruppen und Partnern bekanntmachen und deren Umsetzung fördern
- Nachhaltige Konsummuster von Zielgruppen und Partnern fördern
- Negative Klimaauswirkungen unserer Programme und Maßnahmen reduzieren und Klimaanpassung fördern
- Anzahl entwicklungspolitisch aktiver Akteure erhöhen

- Zugang zu unseren Programmen und Maßnahmen inklusiv und gerecht gestalten
- Wirkung der Angebote von Engagement Global sicherstellen durch Wirkungsmonitoring und Qualitätsmanagement
- Sozial und ökologisch nachhaltig beschaffen
- Diverse, inklusive Belegschaft fördern
- Materialeinsatz und Abfallaufkommen bei Engagement Global und ihren Veranstaltungen minimieren.

Jedem Thema sind Maßnahmen zugeordnet, die regelmäßig gemonitort werden. Eine detaillierte Darstellung des Umsetzungsstandes der Maßnahmen ist in den Nachhaltigkeitsberichten von Engagement Global dargestellt. Der nächste Bericht wird Mitte 2023 veröffentlicht und wird über die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen während der Jahre 2021 und 2022 berichten. Engagement Global entspricht zudem dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

Engagement Global ist eine gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Kultur in der Organisation mit gleichen Entwicklungschancen ohne Ansehung der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sehr wichtig. Das wesentliche Thema „diverse, inklusive Belegschaft fördern“ trägt dem Rechnung. Engagement Global hat sich vorgenommen, den Prozess der Weiterentwicklung zur diskriminierungssensiblen Organisation fortzuführen und voranzutreiben. Die Steuerungsgruppe hat in den letzten zwei Jahren intensiv gearbeitet, unter anderem durch drei ganztägige Sitzungen, an denen sich auch die Geschäftsführung beteiligt hat, sowie durch die Teilnahme an einer gemeinsamen Schulung zum Thema Intersektionalität im 4. Quartal 2021.

Als weitere Maßnahme hat Engagement Global die Erarbeitung einer Inklusionsvereinbarung begonnen. Im Jahr 2021 hat das interdisziplinär zusammengesetzte Inklusionsteam seine Arbeit aufgenommen. Es wurde eine erste Bestandsaufnahme in den Bereichen Unternehmensführung, Personal, Arbeitsumfeld und Arbeitsplätze, barrierefreie Dienstleistungen, Corporate Social Responsibility sowie Software/Betriebssysteme durchgeführt, die durch weitere Prüfschritte ergänzt werden müssen. Nach erfolgter Bestandsaufnahme werden Ziele und Maßnahmen erarbeitet werden.

Zudem ist Chancengleichheit für Engagement Global ein vorrangiges Strategieziel, welches auch im Organisationsleitbild verankert ist. Dazu gehören gleiche Rechte und gleiche Chancen für alle Beschäftigten. Neben den oben aufgeführten Maßnahmen ergeben sich eine Vielzahl von Aktivitäten aus dem Gleichstellungsplan. So wurde im aktuellen Gleichstellungsplan gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten für den Zeitraum 2020 - 2023 das Ziel formuliert, Gleichstellungsstandards auf struktureller Ebene zu implementieren und an den entsprechenden Stellen einheitliche, strukturierte und transparente Personal- und Organisationsprozesse einzuführen, die Chancengleichheit langfristig sicherstellen.

Die Förderung einer Arbeitskultur zur Vereinbarkeit von sozialen Verpflichtungen ist Engagement Global ein großes Anliegen. Externe Unterstützung sowie Qualitätskontrolle bietet das **audit beruf- undfamilie**, nach dem Engagement Global seit 2014 zertifiziert ist und regelmäßig überprüft wird. In einem partizipativen Prozess werden Maßnahmen erarbeitet, die in drei Folgejahren umgesetzt und zu denen im Rahmen der Re-Auditierung berichtet wird.

VII. Entsprechenserklärung der Geschäftsführung und des Überwachungsorgans

Die Geschäftsführung und das Überwachungsorgan erklären, dass den Empfehlungen des „Public Corporate Governance Kodex des Bundes“ entsprochen wurde und wird, soweit nicht in Punkt III Abweichungen dargestellt und begründet wurden.

Bonn, den 30.03.2023

Hans-Peter Baur

Hans-Peter Baur

Vorsitzender des Aufsichtsrats von
Engagement Global gGmbH

Bonn, den 31.03.2023

Jens Kreuter

Dr. Jens Kreuter

Geschäftsführer von
Engagement Global gGmbH

Ingrid Arenz

Ingrid Arenz

Geschäftsführerin von
Engagement Global gGmbH