

Corporate Governance – Bericht von ENGAGEMENT GLOBAL gGmbH für das Geschäftsjahr 2023

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. Abweichung 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. Hier weicht Engagement Global insofern von

den Vorgaben ab, als dass keine eigene strategische Ausrichtung entwickelt wird, da diese durch das BMZ vorgegeben wird.

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 Geschäftsführers Dr. Jens Kreuter für das Jahr 2023 von 130.685,92 € (davon 923,28 € Familienzuschlag und 2.560,00 € Inflationsausgleich) erfolgt gemäß TVöD analog zur Besoldungsgruppe B6. Die Altersvorsorge erfolgt nach beamtenrechtlichen Grundsätzen. Die Berechnung der Gesamtbezüge der Geschäftsführerin Ingrid Arenz für das Jahr 2023 von 116.206,06 € (davon 79,80 € vermögenswirksame Leistungen, 2.560,00 € Inflationsausgleich und 6.529,26 € 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

Der Frauenanteil auf Ebene der Geschäftsführung bleibt unverändert bei 50 %. Unter den Bereichsleitungen sind seit 2020 durchgängig 33,3 % der Stellen mit Frauen besetzt. Unter den Abteilungs-/Stabsstellenleitungen beträgt der Anteil an Frauen 62,5 %, so dass im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Rückgang um 0,7 % zu verzeichnen ist.

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.

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 aktuelle Bericht wurde Mitte 2023 veröffentlicht und berichtet über die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen während der Jahre 2021 und 2022. Engagement Global gibt zudem regelmäßig die Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex ab.

Engagement Global ist eine gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Organisationskultur 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 im Jahr 2023 weiter intensiv gearbeitet, unter anderem durch drei ganztägige Sitzungen, an denen sich auch die Geschäftsführung beteiligt hat, sowie Arbeit in Kleingruppen zu verschiedenen Schwerpunktthemen wie Schulungen/Fortbildungen oder Stellen/Ämter/Gremien. Die vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen wurden durch die Steuerungsgruppe diskutiert und zur Umsetzung vorgeschlagen.

Als weitere Maßnahme hat Engagement Global im Jahr 2021 die Erarbeitung einer Inklusionsvereinbarung begonnen. Nachdem ein interdisziplinär zusammengesetztes Inklusionsteam seine Arbeit aufgenommen und eine erste Bestandsaufnahme durchgeführt hat, konnten im Jahr 2023 bereits erste Zielentwürfe zu den Handlungsfeldern Inklusion im Leitbild, Führungskultur, Beteiligungsmöglichkeiten und Personalgewinnung besprochen werden. Zudem hat das Team der Schwerbehindertenvertretung Zielentwürfe für die Handlungsfelder Ausbildung, Fort- und Weiterbildung und barrierefreies Arbeitsumfeld vorgestellt. Darüber hinaus möchten wir auch Ziele, unsere Fachprogramme betreffend, formulieren. Hierzu befinden wir uns noch im Austausch.

Weiterhin 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 20. März 2024

Hans-Peter Baur

Hans-Peter Baur

Vorsitzender des Aufsichtsrats von
Engagement Global gGmbH

Bonn, den 20. März 2024

Jens Kreuter

Dr. Jens Kreuter

Geschäftsführer von
Engagement Global gGmbH

Ingrid Arenz

Ingrid Arenz

Geschäftsführerin von
Engagement Global gGmbH