

»»» Corporate Governance Bericht

Als Mitglied der KfW Bankengruppe hat sich die DEG – Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH (DEG) – verpflichtet, verantwortliches und transparentes Handeln nachvollziehbar zu machen. Geschäftsführung und Aufsichtsrat der DEG erkennen die Grundsätze des Public Corporate Governance Kodex des Bundes (PCGK) für die DEG an. Erstmals am 30.03.2011 wurde eine Entsprechenserklärung zur Einhaltung der Empfehlungen des PCGK abgegeben. Eventuelle Abweichungen werden seitdem jährlich offengelegt und erläutert.

Die DEG operiert seit dem 19.06.2001 als gemeinnützige GmbH und rechtlich selbstständige 100-prozentige Tochtergesellschaft der KfW. In ihrem Regelwerk (Gesellschaftsvertrag, Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat und seine Ausschüsse und Geschäftsordnung für die Geschäftsführung) sind die Grundzüge des Systems der Steuerung und Kontrolle durch ihre Organe festgelegt.

Entsprechenserklärung

Die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat der DEG erklären: „Seit der letzten Entsprechenserklärung vom 21.03.2022 wurde und wird den von der Bundesregierung am 16.09.2020 verabschiedeten Empfehlungen zum PCGK – mit Ausnahme der nachstehenden Empfehlungen – entsprochen.“

Selbstbehalt D&O-Versicherung

Die KfW hat D&O-Versicherungsverträge abgeschlossen, die als Konzernversicherung auch die Mitglieder des Aufsichtsrats der DEG in ihren Versicherungsschutz einschließen und die – in Abweichung von Ziffer 4.3.2 PCGK – im Berichtszeitraum lediglich eine Option zur Einführung eines Selbstbehalts vorsehen. Da ein erheblicher Teil der Mitglieder des Aufsichtsrates auf seine Vergütung verzichtet, wird von einer Regelung eines Selbstbehaltes abgesehen. Für die Mitglieder der Geschäftsführung ist ein Selbstbehalt bei den D&O-Versicherungsverträgen vereinbart, der den Vorgaben von Ziffer 4.3.2 PCGK entspricht.

Wechsel von ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsführung in den Aufsichtsrat

Frau Laibach war bis 31.05.2021 Mitglied der Geschäftsführung der DEG. Aufgrund des Gesellschafterbeschlusses vom 24.05.2022 ist sie seit dem 13.06.2022 Mitglied des Aufsichtsrats. Abweichend von Ziffer 6.2.4 PCGK ist sie also vor Ablauf von fünf Jahren nach dem Ausscheiden aus der Geschäftsführung zum Mitglied des Aufsichtsrates der DEG bestellt worden. Der Aufsichtsrat hat sie zum Mitglied in den Ausschüssen – abweichend von Ziffer 6.1.6 PCGK einschließlich des Prüfungsausschusses – und zur Vorsitzenden des Risiko- und Kreditausschusses gewählt. Frau Laibach wurde mit Wirkung zum 01.06.2021 in den Vorstand der KfW berufen und verantwortet seitdem dort den Auslandsbereich der KfW. Um den mit dieser Stellung verbundenen Pflichten nach dem konzerninternen Wechsel gerecht zu werden, ist ein Mandat im Aufsichtsrat der DEG und seinen Ausschüssen mit einer besonderen Verantwortung für die Kredit- und Risikothemen erforderlich. Im Sinne eines sachgerechten Ausgleichs zwischen den aus dem Vorstandsmandat und dem PCGK resul-

tierenden Anforderungen wurde mit der Rechtsaufsicht eine Übergangsphase von einem Jahr vereinbart, welche die Bewertung eines Geschäftsjahres, das in ihre Verantwortung als Geschäftsführerin fiel, ausschließt.

Übermittlung von Unterlagen an den Aufsichtsrat

Abweichend von Ziffer 4.1.3 PCGK wurden die für die Beschlussfassung entscheidungsnotwendigen Unterlagen den Mitgliedern des Aufsichtsrats bei einer Sitzung aufgrund einer kurzfristig geänderten Sachlage nicht vollständig mit einem Vorlauf von 14 Tagen übermittelt.

Ausschüsse

Eine Entlastung des Aufsichtsrats erfolgt über Ausschüsse, die sachnäher und zeitlich flexibler sind. Der Risiko- und Kreditausschuss bereitet in einigen Fällen nicht nur Entscheidungen des Aufsichtsrats vor, sondern entscheidet – abweichend von Ziffer 6.1.7 PCGK – im Zusammenhang mit dem Finanzierungsgeschäft der DEG abschließend über Maßnahmen und Geschäfte von besonderer Bedeutung, die gemäß § 10 Abs. 5 Nr. 4 und 5 des Gesellschaftsvertrags der DEG der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen. Die abschließende Entscheidung durch den Risiko- und Kreditausschuss in solchen Angelegenheiten ist aus Praktikabilitäts- und Effizienzgründen geboten. Zudem hat der Präsidial- und Nominierungsausschuss in Teilbereichen eine abschließende Entscheidungskompetenz im Hinblick auf die Eignungsbewertung von Geschäftsführung und Aufsichtsrat gemäß den aufsichtsrechtlich gebotenen Eignungsrichtlinien.

Der Anteil der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung in den Ausschüssen entsprach – anders als in Ziff. 6.1.8 PCGK vorgesehen – in zwei Ausschüssen nicht dem Kräfteverhältnis zwischen Anteilseignerververtretung und Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsratsplenum. Für den Präsidial- und Nominierungsausschuss und den Vergütungskontrollausschuss überwiegen jedoch die berechtigten Interessen der Anteilseigner im Sinne der Ziff. 6.1.8 PCGK an einer effizienten Arbeitsweise der Ausschüsse, deren Diskussionsgegenstände zudem regelmäßig im Aufsichtsratsplenum noch einmal ausführlich behandelt werden. Dies wird durch die Beibehaltung einer geringeren Anzahl an Ausschussmitgliedern gewährleistet, die zudem die Blickwinkel der verschiedenen im Aufsichtsrat vertretenen Interessengruppen widerspiegelt.

Zusammenwirken von Geschäftsführung und Aufsichtsrat

Geschäftsführung und Aufsichtsrat arbeiten zum Wohl der DEG eng zusammen. Mit dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats hält die Geschäftsführung, insbesondere ihre Vorsitzende bzw. ihr Vorsitzender, regelmäßig Kontakt. Dasselbe gilt für die Vorsitzenden der Ausschüsse in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen. Die Geschäftsführung informiert den Vorsitzenden des Aufsichtsrats über sämtliche Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung der Gesellschaft von wesentlicher Bedeutung sind. Bei wichtigem Anlass informiert der Vorsitzende des Aufsichtsrats den Aufsichtsrat und beruft erforderlichenfalls eine außerordentliche Sitzung ein.

Die Geschäftsführung hat dem Aufsichtsrat im Berichtsjahr entsprechend § 90 AktG berichtet und hat umfassend über alle für die Gesellschaft relevanten Fragen der Strategien, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Wirtschaftlichkeit, der Risikolage, des Risikomanagements, der Compliance, der Vergütungsstrategie und der finanziellen Lage, der nachhaltigen Unternehmensführung sowie deren Umsetzung und Ergebnisse, der Geschäfte von besonderer Bedeutung für die Wirtschaftlichkeit oder Liquidität des Unternehmens sowie für das Unternehmen bedeutende Veränderungen des wirtschaftlichen Umfelds unterrichtet.

Geschäftsführung

Die Geschäftsführung führt die Geschäfte der DEG mit der Sorgfalt einer ordentlichen Geschäftsperson nach Maßgabe der Gesetze, des Gesellschaftsvertrages, der Geschäftsordnung für die Geschäftsführung sowie der Beschlüsse der Gesellschafterversammlung und des Aufsichtsrats. Die Geschäftsverteilung innerhalb der Geschäftsführung regelt ein Geschäftsverteilungsplan.

Die Geschäftsverteilung zwischen den einzelnen Mitgliedern der Geschäftsführung hat sich wie folgt gestaltet:¹⁾

Roland Siller

Vorsitzender der Geschäftsführung

- Bereich Unternehmensentwicklung
- Bereich Kommunikation und Politik
- Bereich Recht
- Bereich Customer Solutions
- Interne Revision

Philipp Kreutz

- Bereich Kreditmanagement / Analyse
- Bereich Compliance und Risikocontrolling
- Bereich Digitalisierung

Monika Beck

- Bereich Industries & Services, Private Equity and Venture Capital
- Bereich Infrastructure & Energy
- Bereich Banking & German Business

Die Mitglieder der Geschäftsführung sind dem Unternehmensinteresse der DEG verpflichtet, dürfen bei ihren Entscheidungen persönliche Interessen nicht verfolgen und unterliegen während ihrer Tätigkeit für die DEG einem umfassenden Wettbewerbsverbot. Die Mitglieder der Geschäftsführung müssen auftretende Interessenkonflikte der Gesellschafterin und dem Aufsichtsrat gegenüber unverzüglich offenlegen. Im Berichtsjahr ist kein derartiger Fall aufgetreten.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat berät und überwacht die Geschäftsführung bei der Leitung der DEG. Nach dem Gesellschaftsvertrag der DEG gehören dem Aufsichtsrat 15 Mitglieder an, von denen fünf Vertreterinnen/Vertreter der Arbeitnehmerschaft nach der Maßgabe des DrittelbG gewählt und die übrigen Mitglieder von der Gesellschafterversammlung bestellt werden. Die Auswahl der nicht nach dem DrittelbG zu wählenden Mitglieder des Aufsichtsrats erfolgt im Benehmen mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Für vier Mitglieder, die das BMZ, das Bundesministerium der Finanzen (BMF), das Auswärtige Amt (AA) und das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) vertreten sollen, hat der Bund ein Vorschlagsrecht.

Die Amtsperiode des Aufsichtsrates endete mit seiner Sitzung am 21.03.2022. Ein neuer Aufsichtsrat für den Zeitraum 2022 bis 2027 konstituierte sich in der anschließenden Sitzung am 21.03.2022.

Die Wahl der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter fand am 26.01.2022 statt. Als neue Mitglieder des Aufsichtsrates wurden Frau Caroline Kremer, Frau Esther Kabey-Wuntke, Frau Isabel Thywissen, Herr Bertram Dreyer und Herr Ulrich Müller-Gaude gewählt. Mit Wirkung vom 24.05.2022 neu in den Aufsichtsrat bestellt wurden Frau Professor Dr. Maja Göpel und Herr Carl Martin Welcker. Weiterhin gehören dem Aufsichtsrat Frau Professor Dr. Christiane Weiland sowie Herr Jürgen Gerke an. Als Vertreterinnen/Vertreter der Bundesregierung wurden mit Beschluss der Gesellschafterversammlung vom 24.05.2022 Herr Niels Annen (parlamentarischer Staatssekretär im BMZ), Frau Professor Dr. Luise Hölscher (Staatssekretärin im BMF), Herr Dr. Günter Sautter (Abteilungsleiter im AA) und Frau Anja Hajduk (Staatssekretärin im BMWK) bestellt.

Der Vorsitz im Aufsichtsrat wurde im Berichtsjahr vom 01.01.2022 bis zum 28.02.2022 vom parlamentarischen Staatssekretär beim Bundesminister für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung Herrn Norbert Barthle wahrgenommen. Vom 28.02.2022 bis zum 21.03.2022 hat Herr Bernd Loewen den Aufsichtsratsvorsitz stellvertretend übernommen, ab dem 21.03.2022 bis zum 20.06.2022 war er Aufsichtsratsvorsitzender. Am 20.06.2022 wurde Herr Niels Annen, parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, zum Aufsichtsratsvorsitzenden gewählt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats besitzen individuell und kollektiv die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen. Der Aufsichtsrat ist mit acht Frauen und sieben Männern besetzt. Die 2017 vom Aufsichtsrat festgelegte Zielgröße für den Anteil von Frauen in Höhe von 33 % bis zum

¹⁾ Die Bereiche Unternehmensentwicklung, Kommunikation und Politik, Digitalisierung und Compliance und Risikocontrolling wurden unterjährig reorganisiert und haben neue Bezeichnungen erhalten. Die Zuständigkeit für Compliance wechselte zum 01.11.2022 von Roland Siller auf Philipp Kreutz mit der Neugründung des Bereichs Compliance und Risikocontrolling.

01.06.2022 wurde übertroffen. Die 2021 verabschiedete gesetzliche Quote von 30 % Männer- und Frauenanteil sowie die freiwillig 2022 beschlossene interne Zielvorgabe des Aufsichtsrats in Höhe von 40 % Anteil von Männern und Frauen für den Zeitraum bis zum 30.06.2027 wurden im Berichtsjahr erfüllt.

§ 2 Absatz 3 GO AR stellt klar, dass Mitglied des Aufsichtsrats nicht sein kann, wer die gesetzlichen oder regulatorischen Grenzen der Anzahl ausgeübter Geschäftsleitungs- und Aufsichtsratsmandate mit der Aufnahme oder Fortführung des Aufsichtsratsmandats in der DEG übersteigt oder aus anderen Gründen die erforderliche zeitliche Verfügbarkeit nicht gewährleisten kann. Die DEG orientiert sich dabei auch an § 25d Abs. 3a KWG. Für die auf Veranlassung des Bundes bestellten Mitglieder des Aufsichtsrats gelten ergänzend die Empfehlungen des PCGK.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats legt Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat gegenüber offen. Ist anzunehmen, dass ein Interessenkonflikt vorliegt, soll das Aufsichtsratsmitglied an der Beratung und Beschlussfassung dieses Tagesordnungspunktes nicht teilnehmen. Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds, die das Mitglied voraussichtlich nachhaltig und dauerhaft an der sinnvollen Wahrnehmung seines Mandats hindern, sollen zur Beendigung des Mandats führen. Im Berichtsjahr ist kein derartiger Fall aufgetreten.

Ausschüsse des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat bildet zur effizienten Aufgabenwahrnehmung aus seiner Mitte die folgenden vier Ausschüsse, deren Aufgaben sich an § 25d KWG anlehnen:

Der **Präsidial- und Nominierungsausschuss** behandelt Personalangelegenheiten und Grundsätze der Unternehmensführung. Soweit erforderlich, bereitet er die Aufsichtsratsitzungen vor. Der Präsidial- und Nominierungsausschuss ist unter anderem zuständig für die Erörterung von Angelegenheiten in Zusammenhang mit der Bestellung und Abberufung der Mitglieder der Geschäftsführung. Dazu gehören seit dem 01.10.2021 auch die Beratung der Gesellschafterin zu Stellenbeschreibungen im Auswahlprozess für die Geschäftsführung und die Eignungsbewertung von Aufsichtsrat und Geschäftsführung in Übereinstimmung mit den regulatorischen Vorgaben. Der Präsidial- und Nominierungsausschuss befasst sich regelmäßig, mindestens einmal jährlich, mit Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung der Geschäftsführung sowie des Aufsichtsrats und berichtet dem Aufsichtsrat hierüber.

Der **Vergütungskontrollausschuss** behandelt Vergütungsthemen. Er befasst sich insbesondere mit der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitglieder der Geschäftsführung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DEG.

Der **Risiko- und Kreditausschuss** berät den Aufsichtsrat zu Risikothemen wie insbesondere Gesamtrisikobereitschaft und -strategie der DEG. Er entscheidet außerdem im Zusammenhang mit den zustimmungspflichtigen Vorhaben aus dem Finanzierungsgeschäft der DEG anstelle des Aufsichtsrats abschließend über Maßnahmen und Geschäfte von besonde-

rer Bedeutung sowie die Einleitung von Rechtsstreitigkeiten, den Erlass von Forderungen außerhalb von Vergleichen und den Abschluss von Vergleichen, sofern diese Rechtsstreitigkeiten, Erlasse oder Vergleiche eine besondere Bedeutung haben. Die abschließende Entscheidung durch einen Ausschuss in solchen Angelegenheiten entspricht dem üblichen Vorgehen bei Banken. Sie dient der Entlastung des Aufsichtsrats und der Bündelung des Sachverstands im Ausschuss und ermöglicht durch die größere Anzahl der jährlichen Sitzungen eine kontinuierliche Entscheidungsstruktur für die Finanzierungen der DEG.

Der **Prüfungsausschuss** befasst sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des Risikomanagementsystems, insbesondere des Internen Kontrollsystems (IKS) und des Internen Revisionssystems, der Prüfung des Jahresabschlusses, der erforderlichen Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten, der Bewertung der Qualität des Abschlussprüfers sowie der Überwachung der zügigen Behebung eventueller vom Abschlussprüfer festgestellter Mängel.

Die Vorsitzenden der Ausschüsse berichten dem Aufsichtsrat regelmäßig. Die Bildung der Ausschüsse und die Regelung ihrer Aufgaben und Befugnisse können vom Aufsichtsrat jederzeit widerrufen werden.

Über die Arbeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse im Berichtsjahr informiert der Aufsichtsrat in seinem Bericht. Eine Übersicht über die Mitglieder des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse findet sich auf der Internetseite der DEG.

Gesellschafterin

Alleinige Gesellschafterin der DEG ist die KfW. Die Gesellschafterversammlung ist für alle Angelegenheiten zuständig, die nicht an ein anderes Organ durch Gesetz oder Gesellschaftsvertrag zur ausschließlichen Zuständigkeit überwiesen sind, insbesondere für die Feststellung des Jahresabschlusses und die Verwendung des Jahresergebnisses oder Bilanzgewinns, die Festlegung des Betrags, der für variable Vergütungsbestandteile innerhalb der Gesellschaft zur Verfügung steht, die Bestellung und Abberufung der Mitglieder des Aufsichtsrats, die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats und der Mitglieder der Geschäftsführung sowie für die Bestellung des Abschlussprüfers. Die Mitglieder der Geschäftsführung bedürfen der vorherigen Zustimmung der Gesellschafterversammlung zu Geschäftsführungshandlungen, die über den gewöhnlichen Betrieb der Gesellschaft hinausgehen.

Aufsicht

Die DEG ist ein Kreditinstitut im Sinne des § 1 Absatz 1 Kreditwesengesetz (KWG). Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hat die DEG mit Freistellungsbescheid gemäß § 2 Absatz 4 KWG teilweise von den Vorschriften des KWG widerruflich befreit. Gleichwohl wendet die DEG auf Einzelinstitutsebene Regelungen freiwillig an, bei denen es sich um „best practices“ in der Bankenwelt handelt (z. B. MaRisk)

sowie regulatorische Anforderungen, die an die DEG als Tochterunternehmen der KfW im Rahmen der aufsichtsrechtlichen Konsolidierung auf Gruppenebene gestellt werden.

Gemeinnützigkeit

Die DEG verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung. Zweck der Gesellschaft ist die Förderung der Entwicklungszusammenarbeit. Die DEG ist selbstlos tätig.

Transparenz

Als Teil der Erfüllung ihres Auftrags stellt die DEG transparente Informationen über ihre Arbeitsweise und ihre Finanzierungen bereit. Dazu hat sie in den letzten Jahren ihre Transparenz- und Veröffentlichungsrichtlinie und -praxis stetig fortentwickelt. In verschiedenen Publikationen und Gesprächsformaten informiert die DEG über ihre Arbeit und die von ihr finanzierten Vorhaben. Dazu zählen unter anderem die DEG-Web- und -Social-Media-Präsenzen, der DEG-Jahresabschlussbericht und der jährlich erscheinende entwicklungspolitische Bericht. Die jährlichen Corporate Governance Berichte unter Einschluss der Entsprechenserklärungen zum PCGK werden dauerhaft auf der Internetseite der DEG veröffentlicht. Auch ist die DEG im Austausch mit verschiedenen in der Entwicklungszusammenarbeit engagierten Akteuren.

Zu den aus eigenen Mitteln finanzierten Investitionsvorhaben stellt die DEG seit 2015 auf ihrer Website in einer Datenbank investitionsbezogene Informationen bereit. Diese Informationen bilden den Status zum Zeitpunkt der Zusage einer DEG-Finanzierung ab und umfassen Angaben zum jeweiligen Kunden, zum Zweck des Vorhabens, zum Finanzierungsvolumen und zur Umwelt- und Sozialkategorie. Seit 2022 stehen diese Informationen für die gesamte Laufzeit der Kundenbeziehung zur Verfügung. Für diese Veröffentlichung wird jeweils die erforderliche Zustimmung des Kunden eingeholt.

Risikomanagement

Risikomanagement und Risikocontrolling sind zentrale Aufgaben der Steuerung in der DEG. Die Geschäftsführung setzt über die Risikostrategie den Rahmen der Geschäftsaktivitäten in Bezug auf Risikobereitschaft und Risikotragfähigkeit.

Dadurch wird sichergestellt, dass die DEG ihre besonderen Aufgaben bei einem angemessenen Risikoprofil nachhaltig und langfristig erfüllt. In monatlichen Risikoberichten an die Geschäftsführung wird die Gesamtrisikosituation der Bank umfassend analysiert. Der Aufsichtsrat wird über die Risikosituation regelmäßig, mindestens einmal pro Quartal, ausführlich informiert.

Compliance

Der Erfolg der DEG hängt maßgeblich vom Vertrauen der Gesellschafterin, der Kunden, Geschäftspartner, Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in ihre Leistungsfähigkeit und vor allem auch in ihre Integrität ab. Dieses Vertrauen basiert nicht zuletzt auf der Umsetzung und Einhaltung der relevanten gesetzlichen, aufsichtsrechtlichen sowie internen Vorschriften und sonstigen einschlägigen Gesetze und Regeln. Im Rahmen der Compliance-Organisation existieren in der DEG insbesondere Vorkehrungen zur Einhaltung der regulatorischen Anforderungen an die MaRisk-Compliance-Funktion, von Datenschutzbestimmungen, zur Wertpapier-Compliance, zur Einhaltung von Finanzsanktionsbestimmungen, zur Prävention gegen Geldwäsche, zur Vermeidung von Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen sowie zur Erreichung einer angemessenen Informationssicherheit, eines angemessenen betrieblichen Kontinuitätsmanagements zur Identifikation operationeller Risiken und zur Abbildung eines Internen Kontrollsystems.

Entsprechend bestehen verbindliche Regelungen und Prozesse, die die gelebten Wertmaßstäbe und die Unternehmenskultur beeinflussen und kontinuierlich entsprechend den rechtlichen Rahmenbedingungen sowie den Marktanforderungen angepasst werden. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DEG finden regelmäßig Schulungen zu allen Compliance-Themen in Form von E-Learning-Programmen und Präsenzs Schulungen statt.

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die Gesellschafterin hat am 21.09.2021 nach Anhörung des Aufsichtsrats die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (Deloitte) zur Abschlussprüferin für das Geschäftsjahr 2022 bestellt. Der Aufsichtsrat hat daraufhin am 20.06.2022 Deloitte den Prüfungsauftrag erteilt und mit der Abschlussprüferin Prüfungsschwerpunkte festgelegt. Mit der Abschlussprüferin wurde vereinbart, dass die Vorsitzende des Prüfungsausschusses über alle möglicherweise während der Durchführung der Abschlussprüfung auftretenden, für die Aufgaben des Aufsichtsrats wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse unverzüglich unterrichtet wird. Ergänzend wurde vereinbart, dass die Abschlussprüferin die Vorsitzende des Prüfungsausschusses informiert bzw. im Prüfungsbericht vermerkt, wenn sie bei der Durchführung der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, die eine Unrichtigkeit der Entsprechenserklärung zum PCGK darstellen. Zudem umfasst der Prüfauftrag an die Abschlussprüferin auch die Prüfung, ob die Erklärung zum PCGK im Hinblick auf das Jahr vor der Prüfung abgegeben und der Corporate Governance Bericht der vorangegangenen fünf Geschäftsjahre auf der Internetseite der DEG veröffentlicht ist (Ziff. 8.2.5 PCGK).

Effizienzprüfung

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit. Hierfür führt er eine jährliche Evaluation des Aufsichtsrats und der Geschäftsführung durch. Im Berichtsjahr wurden beide Effizienzprüfungen digital und wie in den Vorjahren anhand strukturierter Fragebögen durchgeführt.

Nachhaltigkeit / nichtfinanzieller Bericht / Steuergerechtigkeit

Die DEG als Teil der KfW Bankengruppe verfolgt eine nachhaltige Unternehmensführung und wendet die Sustainable Development Goals (SDGs) an. In den kommenden Jahren wird die DEG mit ihrer neuen Impact- und Klimastrategie ihre Finanzierung noch stärker auf nachhaltiges Wirtschaften ausrichten, das messbar auf die UN-Nachhaltigkeitsziele einzahlt und die Kompatibilität mit den Pariser Klimaschutzziele zum Ziel hat. Auch auf die noch zu definierenden Vorgaben der EU-Taxonomie für nachhaltige Investitionen außerhalb Europas bereitet sich die DEG in enger Abstimmung mit der KfW Bankengruppe und den anderen europäischen Entwicklungsbanken strategisch vor. Ihre Ziele für die nächsten Jahre sind:

- Weiterentwicklung und Anwendung des an den Sustainable Development Goals orientierten Wirkungsmanagements
- Im Rahmen des Konzerns sukzessive Anwendung von Paris-kompatiblen Sektorleitlinien für Finanzierungen in besonders treibhausgasintensiven Branchen sowie Aufbau eines Treibhausgas-Accountings (inkl. Treibhausgas-Fußabdruck) für das gesamte DEG-Portfolio und -Neugeschäft
- Systematische Stärkung der Analyse von ESG-Risiken im Risikomanagement analog den Vorgaben, die für die gesamte KfW Bankengruppe entwickelt und angewendet werden

Die DEG liefert Beiträge ihres nichtfinanziellen Berichtes, den Input für den TCFD-Bericht sowie Inputs zu ihren menschenrechtlichen Berichtspflichten im Rahmen des jährlichen Nachhaltigkeitsberichtes der KfW Bankengruppe. Die DEG wird durch die alle zwei Jahre erfolgende Erklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex der KfW Bankengruppe mit abgedeckt.

Die DEG ist als gemeinnützige Körperschaft im Sinne des § 51 AO anerkannt. Sowohl im Steuerleitbild und dem Verhaltenskodex der KfW, welche die DEG uneingeschränkt anwendet, als auch in ihrem eigenen Steuerregelwerk verpflichtet sich die DEG, fristgerecht Steuern zu entrichten und sämtliche Steuerpositionen transparent und nachvollziehbar darzulegen. Damit agiert sie als verantwortungsbewusste Steuerzahlerin, die im Einklang mit nationalen und internationalen Steuergesetzen einen fairen Beitrag für die Gesellschaft leistet. Die DEG entwickelt oder unterstützt keine Steuermodelle, die ausschließlich der Erzielung von Steuervorteilen oder Steuereinsparungen dienen. Insbesondere entwirft, verwendet oder unterstützt die DEG keine künstlichen Steuervermeidungspraktiken im Sinne der Erwägungsgründe der Richtlinie 2016/1164/EU. Die DEG pflegt einen offenen, transparenten und kooperativen Umgang mit in- und ausländischen Steuer-

behörden. Die Grundlagen der DEG-Steuerpolitik sind im Steuerleitbild der Konzernsteuerrichtlinie, das in Form einer Arbeitsanweisung für die gesamte KfW Bankengruppe gilt, und im Steuerregelwerk der DEG verankert. Hier sind neben dem genannten Steuerleitbild auch das Tax-Compliance-Management-System (TCMS) des KfW-Konzerns und der DEG beschrieben. 2021 hat eine unabhängige Steuerberatungsgesellschaft die Angemessenheit und Implementierung des TCMS der DEG bestätigt.

Die DEG kommt den Vorgaben der EU-DAC-Richtlinie zur Steuergerechtigkeit sowie ihren Mitteilungspflichten nach dem Gesetz zur Einführung einer Pflicht zur Mitteilung grenzüberschreitender Steuergestaltungen ordnungsgemäß nach.

Vielfalt und Chancengleichheit

Für die DEG sind Vielfalt und Chancengleichheit eine Verpflichtung: Niemand darf aufgrund von Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität benachteiligt werden.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern – auch bezüglich der Vergütung – ist ein wichtiger Bestandteil der Personalpolitik. Zur Verankerung der Gleichstellungsziele in der DEG wurde im Jahr 2022 zum ersten Mal für die DEG ein Gleichstellungsplan verabschiedet. Dieser enthält vier wesentliche Handlungsfelder zur Erreichung von Chancengleichheit für Frauen und Männer in der DEG. Jedes Handlungsfeld ist mit messbaren Zielsetzungen und geeigneten Maßnahmen unterlegt. Geleistete Aktivitäten zur Förderung der Vielfalt und Chancengleichheit werden jährlich dem Aufsichtsrat präsentiert und auch intern transparent gemacht.

Zum 31.12.2022 betrug der Frauenanteil in der Geschäftsführung 33 %. In der ersten Führungsebene unter der Geschäftsführung betrug der Frauenanteil 20 % und in der zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung 36 %.

In Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung setzt sich die DEG für die Inklusion schwerbehinderter Menschen ein. Hierbei orientiert sie sich an dem Leitbild der UN-Behindertenrechtskonvention, das seit März 2009 in Deutschland in Kraft ist. Zur Gewinnung von schwerbehinderten Mitarbeitenden setzt die DEG auf ein solides Netzwerk zu Institutionen und Hochschulen sowie Stellenausschreibungen an spezialisierten Jobbörsen, wie der zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV). Positive Beispiele für gelungene Inklusion im Betrieb sensibilisieren die Mitarbeitenden zu einem offenen Umgang mit Menschen mit Behinderung. Darüber hinaus unterstützt die DEG die Vergabe von Praktika an schwerbehinderte Menschen, um den Erwerb von Berufserfahrung zu unterstützen und so einen besseren Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Ein weiterer Schwerpunkt ist die digitale Barrierefreiheit, die auf der DEG-Homepage gelebt wird und ebenfalls durch die Adjustierung intern genutzter IT-Systeme im Betrieb. In Einzelfällen wird zusätzlich auf externe Unterstützung zurückgegriffen, wie zum Beispiel beim Einsatz eines Schriftdolmetschers für einen hörbehinderten Mitarbeitenden bei einer mehrtägigen Veran-

staltung. Um die Interessen schwerbehinderter Mitarbeiter:innen zu vertreten, wird von den schwerbehinderten Beschäftigten eine Schwerbehindertenvertretung gewählt.

Beruf und Familie / Mobiles Arbeiten

Die Balance zwischen Beruf und Privatleben ist eine wichtige Voraussetzung für die Gesundheit und die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dieser Ansatz ist für die DEG Grundlage ihrer strategisch angelegten, familienbewussten Personalpolitik. Die DEG ermöglicht ihren Beschäftigten, Arbeit und Privatleben in individuellen Rollen- und Lebensmodellen bestmöglich miteinander zu verbinden. Sie bietet ihnen dazu ein breites Spektrum an Teilzeitmodellen und mobilen Arbeitsmöglichkeiten an.

Seit 2012 ist die DEG als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert und hat seitdem regelmäßig Auditverfahren durchführen und ihre familienfreundlichen Maßnahmen von neutraler Stelle überprüfen lassen. Für ihr anhaltendes Engagement erhielt die DEG in diesem Jahr als langjähriger Zertifikatsträger eine Auszeichnung mit dauerhaftem Charakter.

Vergütung

Die Beschäftigten der DEG unterliegen hinsichtlich Arbeitszeit, Urlaubsanspruch und Vergütung den Regelungen des Tarifvertrags für das öffentliche und private Bankgewerbe. Die DEG bekennt sich ausdrücklich zu fairen, transparenten und diskriminierungsfreien Vergütungsgrundsätzen und zu ebensolchen Beurteilungsprozessen. Die Vergütungssysteme enthalten keine Unterscheidungen nach Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft oder Religion. Tarifvertragliche Tätigkeiten werden in die Tarifgruppen des Tarifvertrags für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken eingeordnet. Die Vergütung außertariflich Beschäftigter ist bei der DEG über entsprechende Betriebsvereinbarungen geregelt. Für die einzelnen außertariflichen Ebenen (AT-Ebenen) werden unterschiedliche AT-Gehaltsbänder vorgegeben; diese sind die Basis für die Vergütung. Darüber hinaus basiert der variable Anteil auf einer leistungsorientierten Beurteilung, in die erreichte qualitative und quantitative Ziele einfließen. Das Vergütungssystem der DEG basiert insgesamt in seiner inhaltlichen wie auch in seiner materiellen Ausgestaltung auf ihrem Geschäftsmodell als Entwicklungsbank. Es ist als leistungsorientiertes Vergütungssystem ausgestaltet und geprägt durch einen Schwerpunkt auf Fixvergütung und einen im Vergleich zu klassischen Geschäftsbanken geringen variablen Vergütungsanteil. Die Bemessung der variablen Vergütung erfolgt anhand der Kriterien Förderung, Ertrag und Risiko und berücksichtigt insbesondere die Nachhaltigkeit des Geschäftserfolgs. Für die Beurteilung der Leistungen von Beschäftigten wird bei der DEG jährlich ein strukturiertes Verfahren angewendet. Das Zielmanagement und die Leistungsbeurteilung der Beschäftigten sind wesentliche Instrumente der Unternehmenssteuerung sowie der Führung und Motivation. Die Ergebnisse des Leistungsmanagements bilden die Grundlage der Vergütungsbeurteilung in der DEG. Seit 2018 können alle Beschäftigten der DEG ihren individuellen Auskunftsanspruch nach § 10 des Entgelttransparenzgesetzes geltend machen.

Zu diesem Zweck können sie die Kriterien und Verfahren zur Entgeltfindung erfahren und den Median für das monatliche Bruttoentgelt sowie bis zu zwei Gehaltsbestandteile einer Vergleichsgruppe des jeweils anderen Geschlechts erfragen.

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundstruktur der Vergütungssystematik von Geschäftsführung und Aufsichtsrat und stellt die individuellen Vergütungen für die Geschäftsführung und den Aufsichtsrat dar. Der Vergütungsbericht ist Bestandteil des Anhangs zum Jahresabschluss. Eine Zusammenfassung der Gesamtbezüge der Geschäftsführung und der Aufsichtsratsmitglieder findet sich in Tabelle 1 (Seite 16).

Vergütung der Geschäftsführung

Das Vergütungssystem für die Geschäftsführung der DEG zielt darauf ab, die Mitglieder der Geschäftsführung entsprechend ihren Aufgaben- und Verantwortungsbereichen angemessen zu vergüten und die Leistung sowie den Erfolg des Unternehmens zu berücksichtigen.

Die Geschäftsführerverträge sind auf der Grundlage der Grundsätze für die Anstellung der Vorstandsmitglieder bei den Kreditinstituten des Bundes in der Fassung von 1992 aufgestellt worden. Der PCCGK wie auch weitere einschlägige Gesetzesvorgaben werden bei der Vertragsgestaltung berücksichtigt.

Vergütungsbestandteile

Am 21.03.2022 hat der Aufsichtsrat der DEG der variablen Vergütung der Geschäftsführung auf der Basis des am 18.03.2010 erstmals beschlossenen und im Wesentlichen unverändert jährlich vereinbarten Vergütungssystems für die Geschäftsführung der DEG zugestimmt, das ein ausgewogenes Verhältnis an kurz- und mittelfristigen Anreizmechanismen beinhaltet. So werden die über die Zielerreichung bemessenen leistungsorientierten Tantiemen nur zur Hälfte unmittelbar an die Geschäftsführung ausbezahlt, die andere Hälfte begründet lediglich einen vorläufigen Anspruch und wird in den drei Folgejahren unter der Maßgabe, dass sich das Geschäftsergebnis nicht wesentlich verschlechtert hat, von einem „Bonuskonto“ zu gleichen Teilen ausbezahlt. Sofern das gemäß Zielvereinbarung vorgegebene Rentabilitätsziel in den Folgejahren verfehlt wird, sind Malusbuchungen auf die Auszahlungen des Bonuskontos vorgesehen. Im Berichtsjahr wurden Malusbuchungen auf alle ausstehenden Auszahlungen aus den Bonuskonten der Mitglieder der Geschäftsführung vorgenommen.

Die Übersicht in den Tabellen 2 und 2a (Seite 17) stellt die Gesamtvergütung, getrennt nach festen und variablen Vergütungsbestandteilen und sonstigen Bezügen, sowie

die Zuführung zu den Pensionsrückstellungen für die einzelnen Mitglieder der Geschäftsführung und den Stand des Bonuskontos dar.

Zuständigkeit

Die Gesellschafterin berät über das Vergütungssystem für die Geschäftsführung einschließlich der Vertragselemente und überprüft es regelmäßig. Die Gesellschafterversammlung beschließt das Vergütungssystem nach Anhörung des Aufsichtsrats.

Vertragliche Nebenleistungen

Zu den sonstigen Bezügen zählen im Wesentlichen die vertraglichen Nebenleistungen. Die Mitglieder der Geschäftsführung haben Anspruch auf einen Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung. Die durch die private Nutzung des Dienstwagens verursachten Kosten werden entsprechend den geltenden Steuervorschriften von den Mitgliedern der Geschäftsführung getragen.

Die Mitglieder der Geschäftsführung sind in einer Gruppenunfallversicherung versichert. Für Kranken- und Pflegeversicherung werden Zuschüsse geleistet. Für die Mitglieder der Geschäftsführung bestehen im Hinblick auf die mit der Organisationsfähigkeit als Geschäftsführer verbundenen Risiken eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (sogenannte D&O-Versicherung) und eine ergänzende Vermögensschaden-Rechtsschutzversicherung. Die Versicherungen sind als Gruppenversicherung ausgestaltet. Seit 2017 gilt bei den D&O-Versicherungsverträgen für Mitglieder der Geschäftsführung ein Selbstbehalt, der den Vorgaben von Ziffer 4.3.2 PCGK entspricht.

Die Mitglieder der Geschäftsführung der DEG sind im Rahmen ihrer Tätigkeit auch in die als Gruppenversicherung abgeschlossene Spezial-Strafrechtsschutzversicherung für Beschäftigte einbezogen.

Den Mitgliedern der Geschäftsführung ist es wie allen Führungskräften freigestellt, an der Deferred Compensation, einer betrieblichen Zusatzversorgung durch Entgeltumwandlung, teilzunehmen. Sie haben außerdem Anspruch auf Jubiläumszahlungen entsprechend den allgemeinen Regelungen der DEG.

Die vertraglichen Nebenleistungen unterliegen, soweit sie nicht steuerfrei gewährt werden können, als geldwerter Vorteil der Versteuerung durch die Mitglieder der Geschäftsführung.

Keinem Mitglied der Geschäftsführung wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Mitglied der Geschäftsführung der DEG gewährt.

Ruhegehaltsansprüche und sonstige Leistungen für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens

Gemäß § 5 Absatz 1 des Gesellschaftsvertrages der DEG soll die Bestellung eines Mitglieds der Geschäftsführung nicht über die Vollendung des gesetzlichen Rentenalters hinausgehen. Die Mitglieder der Geschäftsführung haben nach Erreichen des 65. Lebensjahres bzw. des gesetzlichen Rentenalters und dem Ablauf des Geschäftsführerdienstvertrags einen Anspruch auf Ruhegehaltszahlungen. Das gilt auch, wenn das Dienstverhältnis wegen Dienstunfähigkeit endet.

In den Dienstverträgen von Mitgliedern der Geschäftsführung, deren Laufzeit im Jahr 2014 oder früher begonnen hat, ist geregelt, dass die Mitglieder der Geschäftsführung auf eigenen Wunsch vorzeitig nach Ablauf des 63. Lebensjahrs in den Ruhestand treten können. In diesen Dienstverträgen besteht zudem, wenn vor Erreichen dieses Alters das Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB in der Person des Mitglieds der Geschäftsführung nicht verlängert wird, Anspruch auf Vereinbarung eines Übergangsgeldes bis zum Beginn der Ruhegehaltszahlungen.

Die Versorgungszusagen orientieren sich sowohl für die Mitglieder der Geschäftsführung als auch für deren Hinterbliebenen an den Grundsätzen für die Anstellung von Vorstandsmitgliedern bei den Kreditinstituten des Bundes in der Fassung von 1992. Der PCGK wird bei der Ausgestaltung der Geschäftsführerdienstverträge berücksichtigt.

Verträge von Mitgliedern der Geschäftsführung enthalten entsprechend den Empfehlungen des PCGK einen Abfindungscap. Danach werden Zahlungen an ein Mitglied der Geschäftsführung aufgrund vorzeitiger Beendigung der Geschäftsführertätigkeit, ohne dass ein wichtiger Grund nach § 626 BGB vorliegt, auf zwei Jahresgehälter bzw. die Vergütung inklusive Nebenleistungen für die Restlaufzeit des Vertrags begrenzt, je nachdem, welcher Betrag niedriger ist. Grundsätzlich beträgt der volle Ruhegehaltsanspruch 49 % der jährlichen festen Vergütungsbestandteile. Der Ruhegehaltsanspruch beträgt bei einer erstmaligen Bestellung regelmäßig 70 % des vollen Anspruchs und steigt über zehn Jahre mit jedem vollendeten Dienstjahr um 3 % an. Hiervon abweichend steigt der Anspruch von Frau Beck, die zum 01.07.2018 als Geschäftsführerin der DEG bestellt wurde, mit jedem vollendeten Dienstjahr um 0,82 % bis zu einem Ruhegehaltsanspruch von 46,6 % bei Eintritt in die Rente. Ebenfalls abweichend steigt der Anspruch von Herrn Siller um 1,34 Prozentpunkte bis zu einem maximalen Ruhegehaltsanspruch von 49 %.

Wird der Dienstvertrag eines Mitglieds der Geschäftsführung nach § 626 BGB aus wichtigem Grunde gekündigt oder deshalb nicht verlängert, entfallen die Ruhegehaltsansprüche nach den von der Rechtsprechung zum Dienstvertrag entwickelten Grundsätzen.

Die Ruhegehälter an ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung bzw. deren Hinterbliebene betragen in den Jahren 2021 990,2 TEUR und 2022 917,6 TEUR (siehe Übersicht über Ruhegehälter ehemaliger Mitglieder der Geschäftsführung bzw. Hinterbliebener in Tabelle 3).

Für Pensionsverpflichtungen gegenüber ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsführung und ihren Hinterbliebenen ergab sich zum Ende des Geschäftsjahres 2022 eine Auflösung von 1.326,7 TEUR (Zuführung Vorjahr 96,0 TEUR).

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine Vergütung, deren Höhe dem gemeinnützigen Charakter der Gesellschaft Rechnung trägt und gemäß § 13 Absatz 1 des Gesellschaftsvertrages der DEG von der Gesellschafterversammlung festgesetzt wird.

Im Berichtsjahr betrug die Vergütung, wie in der außerordentlichen Gesellschafterversammlung der DEG am 03.04.2018 beschlossen, für die ordentlichen Mitglieder 5.000 EUR. Der Aufsichtsratsvorsitz ist mit 9.000 EUR vergütet, die beiden stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden erhalten je 8.000 EUR. Die Mitglieder von Ausschüssen erhalten eine jährliche Vergütung in Höhe von 500 EUR, die Ausschussvorsitzenden eine jährliche Vergütung in Höhe von 1.000 EUR.

Bei unterjährigem Beginn oder Ende der Mitgliedschaft erfolgt die Vergütung anteilig.

Je Sitzung wird den Mitgliedern ein Sitzungsgeld in Höhe von 500 EUR, pro Sitzungstag ein Tagegeld in Höhe von 12 EUR gezahlt. Die entstandenen Reisekosten sowie anfallende Umsatzsteuer werden erstattet.

Einzelheiten zu den Bezügen des Aufsichtsrats für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 ergeben sich aus den Tabellen 4 und 5; angegebene Beträge sind Nettobeträge in EUR und wurden allesamt bereits abgerufen. Reisekosten und sonstige Auslagen wurden gegen Nachweis erstattet und sind in der Tabelle nicht berücksichtigt.

Pensionsverpflichtungen für Mitglieder des Aufsichtsrats bestehen nicht.

Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen erhalten.

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats bestehen im Hinblick auf die mit der Organtätigkeit als Aufsichtsrat verbundenen Risiken eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (sogenannte D&O-Versicherung) und eine ergänzende Vermögensschaden-Rechtsschutzversicherung. Die Versicherungen sind als Gruppenversicherung ausgestaltet. Ein Selbstbehalt ist derzeit nicht vereinbart. Mitglieder des Aufsichtsrats der DEG sind im Rahmen ihrer Tätigkeit auch in die als Gruppenversicherung abgeschlossene Spezial-Strafrechtsschutzversicherung für Beschäftigte einbezogen.

Im Berichtsjahr wurden keine Dienstleistungs- und Beratungsverträge mit Aufsichtsratsmitgliedern abgeschlossen.

Köln, den 20.03.2023

Die Geschäftsführung

Der Aufsichtsrat

Tabelle 1: Zusammenfassung der Gesamtbezüge der Geschäftsführung und der Aufsichtsratsmitglieder

Angaben in TEUR	2022	2021	Veränderung
Geschäftsführung	1.131	1.086	+45
Frühere Geschäftsführungsmitglieder und Hinterbliebene	918	990	-72
Aufsichtsratsmitglieder	92	81	+11
Gesamt	2.141	2.157	-16

Tabelle 2: Jahresvergütung der Geschäftsführung und Zuführung zu Pensionsrückstellungen in den Jahren 2021 und 2022 in TEUR¹⁾

Angaben in TEUR ¹⁾		Festes Gehalt	Variable Vergütung ²⁾	Sonstige Bezüge ^{3),4),8)}	Gesamt	Bonus-konto	Zuführung zu den Pensionsrückstellungen
Bruno Wenn	2022	-	-	-	-	-	-
	2021	-	-	-	-	6,2	-
Christiane Laibach (Vorsitzende) ⁶⁾	2022	-	11,1	-	11,1	41,3	95,2
	2021	143,7	25,8	6,0	175,5	60,9	553,5
Monika Beck	2022	344,9	21,3	17,3	383,5	53,2	109,5
	2021	344,9	20,7	17,3	382,9	54,7	283,1 ⁵⁾
Philipp Kreutz	2022	344,9	13,6	6,6	365,1	17,5	197,0
	2021	344,9	11,4	6,4	362,7	27,1	424,1
Roland Siller (Vorsitzender) ⁷⁾	2022	344,9	12,2	14,0	371,1	12,2	221,3 ⁵⁾
	2021	160,0	-	5,1	165,1	-	1.677,8 ⁵⁾
Summe	2022	1.034,7	58,2	37,9	1.130,8	124,2	623,0
	2021	993,6	57,9	34,8	1.086,3	148,9	2.938,5

¹⁾ Aus rechnerischen Gründen können in der Tabelle Rundungsdifferenzen auftreten.

²⁾ Die Darstellung beinhaltet in Abweichung von den Zahlen im Anhang zum Jahresabschluss die tatsächlich im Rahmen einer Staffelregelung ausgezahlte variable Vergütung. Frau Laibach bezog aufgrund dieser Regelung aus ihrer aktiven Geschäftsführertätigkeit eine variable Vergütung.

³⁾ Die Darstellung erfolgt in Abweichung von den Zahlen im Anhang zum Jahresabschluss ohne Arbeitgeberleistungen von Renten- und Arbeitslosenversicherung. Sie betragen 2022 insgesamt 26,6 TEUR (Vorjahr: 25,7 TEUR).

⁴⁾ In Abweichung von den Corporate Governance Berichten der Vorjahre berücksichtigt die Darstellung die Arbeitgeberbeiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung.

⁵⁾ Enthält Anwartschaften aus Vorbeschäftigungszeiten im Konzern.

⁶⁾ Frau Laibach ist zum 01.06.2021 aus der Geschäftsführung der DEG ausgeschieden.

⁷⁾ Seit 15.07.2021.

⁸⁾ Die sonstigen Bezüge enthalten abweichend zur Darstellung in Tabelle 2a zusätzlich die Arbeitgeberbeiträge für die Nutzung des ÖPNV.

Tabelle 2a: Aufgliederung der Sonstigen Bezüge der Geschäftsführung in den Jahren 2022 und 2021 in TEUR¹⁾

	Dienstwagen		Gruppenunfallversicherung		Krankenversicherung		Pflegeversicherung		Doppelte Haushaltsführung	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Christiane Laibach ²⁾	-	4,0	-	-	-	1,8	-	0,2	-	-
Monika Beck	10,9	10,8	0,8	0,8	4,6	4,6	0,4	0,4	-	-
Philipp Kreutz	-	-	0,8	0,8	4,6	4,6	0,4	0,5	-	-
Roland Siller ³⁾	7,2	2,5	0,8	-	4,6	2,1	0,4	0,2	-	-
Gesamt	18,1	17,3	2,4	1,6	13,8	13,1	1,2	1,3	-	-

¹⁾ Aus rechnerischen Gründen können in der Tabelle Rundungsdifferenzen auftreten.

²⁾ Frau Laibach ist zum 01.06.2021 aus der Geschäftsführung der DEG ausgeschieden.

³⁾ Seit 15.07.2021.

Tabelle 3: Ruhegehälter ehemaliger Mitglieder der Geschäftsführung bzw. Hinterbliebener

	Anzahl 2022	TEUR 2022	Anzahl 2021	TEUR 2021
Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung	5	581,6	5	659,2
Hinterbliebene	3	336,0	3	331,0
Gesamt	8	917,6	8	990,2

Tabelle 4 und 5: Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für die Geschäftsjahre 2022 und 2021 in EUR

Lfd. Nr.	Name	Mitgliedszeitraum 2022	Mitgliedschaft Aufsichtsrat	Mitgliedschaft Ausschüsse	Tagegeld und Sitzungsgeld	Gesamt
1.	Niels Annen ¹⁾	24.05.–31.12.	-	-	-	-
2.	Norbert Barthle ¹⁾	01.01.–28.02.	-	-	-	-
3.	Susanne Baumann ¹⁾	01.01.–04.03.	-	-	-	-
4.	Anja Hajduk ¹⁾	31.05.–31.12.	-	-	-	-
5.	Prof. Dr. Luise Hölscher ¹⁾	31.05.–31.12.	-	-	-	-
6.	Dr. Günter Sautter ¹⁾	02.06.–31.12.	-	-	-	-
7.	Elisabeth Winkelmeier-Becker ¹⁾	01.01.–21.03.	-	-	-	-
8.	Michael Junginger	01.01.–21.03.	1.096	-	512	1.608
9.	Jürgen Gerke ¹⁾	01.01.–31.12.	-	-	512	512
10.	Prof. Dr. Maja Göpel	24.05.–31.12.	3.041	-	1.024	4.065
11.	Christiane Laibach ¹⁾	13.06.–31.12.	-	-	-	-
12.	Bernd Loewen ¹⁾	01.01.–31.12.	-	-	-	-
13.	Prof. Dr. Christiane Weiland	01.01.–31.12.	8.000	1.884	11.500	21.384
14.	Carl Martin Welcker	24.05.–31.12.	3.041	-	1.524	4.565
15.	Dr. Amichia Biley	01.01.–21.03.	1.096	219	1.500	2.815
16.	Marina Dietz	01.01.–21.03.	1.096	-	512	1.608
17.	Sarah Madew	01.01.–21.03.	1.095	110	1.012	2.217
18.	Bertram Dreyer	01.01.–31.12.	5.000	377	7.108	12.485
19.	Esther Kabey-Wuntke	21.03.–31.12.	3.918	267	4.560	8.745
20.	Caroline Kremer	01.01.–31.12.	5.000	753	5.536	11.289
21.	Ulrich Müller-Gaude	21.03.–31.12.	3.918	267	6.036	10.221
22.	Isabel Thywissen	21.03.–31.12.	3.918	267	6.096	10.281
Gesamt (Nettobetrag)			40.219	4.144	47.432	91.795

¹⁾ Keine Inanspruchnahme der Vergütung.

Lfd. Nr.	Name	Mitgliedszeitraum 2021	Mitgliedschaft Aufsichtsrat	Mitgliedschaft Ausschüsse	Tagegeld und Sitzungsgeld	Gesamt
1.	Norbert Barthle ¹⁾	01.01.–31.12.	-	-	-	-
2.	Susanne Baumann ¹⁾	01.01.–31.12.	-	-	-	-
3.	Eberhard Brandes ¹⁾	01.01.–31.03.	-	-	-	-
4.	Michael Junginger	01.01.–31.12.	5.000	-	2.560	7.560
5.	Jürgen Gerke ¹⁾	01.01.–31.12.	-	-	-	-
6.	Dr. Ingrid Hengster ¹⁾	01.11.–31.12.	-	-	-	-
7.	Bernd Loewen ¹⁾	01.01.–31.12.	-	-	-	-
8.	Wolfgang Schmidt ¹⁾	01.01.–08.12.	-	-	-	-
9.	Prof. Dr. Christiane Weiland	01.01.–31.12.	8.000	2.500	12.524	23.024
10.	Elisabeth Winkelmeier-Becker ¹⁾	26.08.–31.12.	-	-	-	-
11.	Dr. Amichia Biley	01.01.–31.12.	5.000	553	5.012	10.565
12.	Marina Dietz	01.04.–31.12.	5.000	-	3.000	8.000
13.	Sarah Madew	01.01.–31.12.	5.000	500	3.548	9.048
14.	Bertram Dreyer	01.01.–31.12.	5.000	500	6.608	12.108
15.	Caroline Kremer	01.01.–31.12.	5.000	553	5.012	10.565
Gesamt (Nettobetrag)			38.000	4.606	38.264	80.870

¹⁾ Keine Inanspruchnahme der Vergütung.