

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 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 24.03.2025 wurde und wird den Empfehlungen des PCGK – mit Ausnahme der nachstehenden Abweichungen – entsprochen.“

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 zwei Sitzungen aufgrund umfangreicher Abstimmungsprozesse nicht vollständig mit einem Vorlauf von 14 Tagen übermittelt. Dabei handelte es sich nicht um die in Ziffer 4.1.3 PCGK ausdrücklich erwähnten Vorlagen Jahresabschluss, Lagebericht oder Prüfungsbericht der Abschlussprüferin.

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 Aufsichtsrats 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 Aufsichtsrats 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 Bereich „Internationale Finanzierung“ 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 resultierenden Anforderungen wurde mit der Rechtsaufsicht eine Übergangsphase von einem Jahr vereinbart, das die Bewertung eines Geschäftsjahres, das in ihre Verantwortung als Geschäftsführerin fiel, ausschließt.

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 Absatz 5 Nummer 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 Ziffer 6.1.8 PCGK vorgesehen – in zwei Ausschüssen nicht dem Kräfteverhältnis zwischen Anteilseignervertretung und Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsratsplenum. Für den Präsidial- und Nominierungsausschuss und den Vergütungskontrollausschuss überwiegen jedoch die berechtigten Interessen der Anteilseigner im Sinne der Ziffer 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 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 deren Ergebnisse, der Geschäfte von besonderer Bedeutung für die Wirtschaftlichkeit oder Liquidität des Unternehmens sowie über für das Unternehmen bedeutende Veränderungen des wirtschaftlichen Umfelds unterrichtet.

Den gesetzlichen Anforderungen an die umfassende Wahrung der Vertraulichkeit nach § 52 GmbHG i. V. m. §§ 116 Satz 2, 394, 395 AktG wurde auch durch die offene Diskussion zwischen Geschäftsführung und Aufsichtsrat sowie innerhalb dieser Organe entsprochen. Die Organe bzw. Organmitglieder stellen sicher, dass von ihnen eingeschaltete Dritte die Verschwiegenheitspflicht in gleicher Weise einhalten. Der Aufsichtsrat beriet regelmäßig auch ohne Teilnahme der Geschäftsführung.

Geschäftsführung

Die Geschäftsführung führt die Geschäfte der DEG mit der Sorgfalt einer ordentlichen Geschäftsperson nach Maßgabe der Gesetze, des Gesellschaftsvertrags, 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:

Roland Siller

Vorsitzender der Geschäftsführung

- Bereich Unternehmensentwicklung (inklusive Finanzen)
- Bereich Nachhaltigkeit, Politik und Kommunikation
- Bereich Recht und Steuern
- Bereich Customer Solutions
- Interne Revision

Joachim Schumacher

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

Monika Beck

- Bereich Industries & Services, Private Equity and Venture Capital
- Bereich Infrastructure, Energy and German Business
- Bereich Financial Institutions and Capital Markets

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 Energie (BMWE) vertreten sollen, hat der Bund ein Vorschlagsrecht.

Der Vorsitz im Aufsichtsrat wurde im Berichtsjahr von Herrn Niels Annen, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), bis zum 09.07.2025 wahrgenommen. Nach Niederlegung des Vorsitzes durch Herrn Annen wurde Frau Christiane Laibach, Mitglied des Vorstands der KfW, zur Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt und hatte den Vorsitz vom 30.07.2025 bis zum 22.09.2025 inne. Seit dem 22.09.2025 ist Herr Johann Saathoff, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), Aufsichtsratsvorsitzender.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats besitzen individuell und kollektiv die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen. Der Aufsichtsrat ist mit neun Frauen und sechs Männern besetzt. Die 2017 vom Aufsichtsrat festgelegte Zielgröße für den Anteil von Frauen in Höhe von 33 % bis zum 01.06.2022 wurde übertroffen. Die 2021 verabschiedete gesetzliche Quote von je 30 % Männer- und Frauenanteil sowie die freiwillig 2022 beschlossene interne Zielvorgabe des Aufsichtsrats in Höhe von je 40 % Anteil von Männern und Frauen für den Zeitraum bis zum 30.06.2027 wurden im Berichtsjahr erfüllt.

§ 2 Absatz 3 der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat 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 Absatz 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 zu diesem Tagesordnungspunkt 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.

Kein Mitglied des Aufsichtsrats hat im Berichtsjahr an weniger als der Hälfte der Sitzungen des Aufsichtsrats teilgenommen.

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 Aufsichtsratssitzungen vor. Der Präsidial- und Nominierungsausschuss ist unter anderem zuständig für die Erörterung von Angelegenheiten im 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 Geschäftsleitung 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 der 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 besonderer 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 und des Internen Revisionsystems, 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 Website 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 (zum Beispiel MaRisk), und sie erfüllt regulatorische Anforderungen, die an die DEG als Tochterunternehmen der KfW im Rahmen der aufsichtsrechtlichen Konsolidierung auf Gruppenebene gestellt werden.

Steuerstatus

Die DEG ist aufgrund ihres öffentlichen Auftrags persönlich von der Besteuerung mit Körperschaft- und Gewerbesteuer befreit. Zweck der Gesellschaft ist die Förderung der Entwicklungszusammenarbeit.

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 kontinuierlichen 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 unter anderem Angaben zum jeweiligen Kunden, zum Zweck des Vorhabens, zum Finanzierungsvolumen und zur Umwelt- und Sozialkategorie. Für diese Veröffentlichung wird jeweils die erforderliche Zustimmung des Kunden eingeholt.

Seit Januar 2020 werden bei landbezogenen Vorhaben (Agrar- und Forstvorhaben mit Primärländnutzung > 5.000 ha, größere Erneuerbare-Energie-Vorhaben¹⁾ sowie Bergbau) die Kunden verpflichtet, auf ihrer Internetseite nach Finanzierungszusage eine Zusammenfassung des vertraglich vereinbarten Umwelt- und Sozialaktionsplans zu veröffentlichen.

Seit 2022 stehen die investitionsbezogenen Informationen für die gesamte Laufzeit der Kundenbeziehung online zur Verfügung. Für diese Veröffentlichung wird jeweils die erforderliche Zustimmung des Kunden eingeholt. Außerdem wurden die investitionsbezogenen Informationen zu neu zugesagten Fonds-Investments dahingehend erweitert, dass zusätzlich über die Portfoliounternehmen der Fonds informiert wird. Diese Angaben werden auf der Website des jeweiligen Kunden bereitgestellt, auf die die DEG verlinkt.

Die Online-Datenbank kann nach Regionen, Ländern, Sektoren und dem Jahr der Zusage gefiltert werden. Seit Mitte 2023 ist zusätzlich eine Filterung nach dem Kundennamen möglich. Außerdem wird bei den jeweiligen Kunden standardmäßig darauf hingewiesen, wenn es mehrere laufende DEG-Finanzierungen gibt, und auf diese Zusageinformationen verlinkt.

2025 wurde die Veröffentlichungsrichtlinie der DEG im Rahmen eines Review-Prozesses erneut überprüft und aktualisiert. In diesem Zusammenhang erfolgten zusätzliche Erweiterungen in der Online-Datenbank. So wurde ein Direktlink auf den unabhängigen Beschwerdemechanismus auf jeder Unterseite der Datenbank integriert und ein CSV-Download der Datensätze ermöglicht.

Risikomanagement und Interne Revision

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.

Die Interne Revision wird als unabhängige Stelle unterhalten.

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 Auslagerungsüberwachung sowie 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 25.09.2024 nach Anhörung des Aufsichtsrats die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (Deloitte) zur Abschlussprüferin für das Geschäftsjahr

¹⁾ Gemäß der DEG-Veröffentlichungsrichtlinie: Wasser: gemäß ICOLD; Wind: > 120 MW bei individuellem Projekt; Solar: > 180 MW bei individuellem Projekt; Geothermie: alle

2025 bestellt. Der Aufsichtsrat hat daraufhin am 08.05.2025 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 (Ziffer 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 entsprechend der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie und trägt damit zur Erreichung der UN-Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs) sowie zur Erfüllung des Pariser Klimaabkommens bei.

Die spezifischen Impact- und Klima-Ziele der DEG und des ESG-Risikomanagements für die nächsten Jahre sind:

- die Arbeit noch stärker auf die positiven Entwicklungswirkungen ihrer Kunden auf Gesellschaft und Umwelt auszurichten, dabei stufenweise die Treibhausgas-Intensität zu reduzieren und die der DEG zurechenbaren, verbleibenden Emissionen ab 2040 vollständig zu neutralisieren,
- gleichzeitig Kunden aktiv bei ihrer Transformation zu unterstützen, um ihre Resilienz zu stärken und so deutlich ihre Entwicklungswirkungen zu erhöhen, und
- die systematische Stärkung der Analyse von ESG-Risiken im Risikomanagement analog den Vorgaben, die für die gesamte KfW Bankengruppe entwickelt und angewendet werden.

Für das Geschäftsjahr 2025 erfolgt die Nachhaltigkeitsberichterstattung des KfW-Konzerns als Nachhaltigkeitserklärung im Sinne der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) und wird als „Zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht“ in Übereinstimmung mit den Vorgaben der ESRS

mit Ausnahme des ESRS 1.110 erstellt, da die Nachhaltigkeitserklärung nicht im „Zusammengefassten Lagebericht“ des KfW-Konzerns integriert ist. Insofern werden die ESRS partiell angewendet. Für das Geschäftsjahr 2025 ist der „Zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht“ Bestandteil des Finanzberichts des KfW-Konzerns.

Nachhaltigkeitsaspekte, die für die Berichterstattung nach den ESRS als nicht wesentlich gewertet wurden, bis 2023 aber nach dem internationalen Rahmenwerk der Global Reporting Initiative, dem HGB und der Task Force on Climate Related Financial Disclosures veröffentlicht wurden, werden analog zum Geschäftsjahr 2024 im Laufe des Jahres 2026 als „Ergänzende Informationen zum Nachhaltigkeitsengagement des KfW-Konzerns“ für das Geschäftsjahr 2025 veröffentlicht.

Die DEG ist gemäß § 5 Absatz 1 Nummer 2 KStG und § 3 Nummer 2 GewStG von den Ertragsteuern befreit. 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 Steuerbehörden. 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.

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 Chancengerechtigkeit / Inklusion

Für die DEG sind Vielfalt und Chancengerechtigkeit eine Selbstverständlichkeit: Niemand darf aufgrund von Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität benachteiligt werden. Dies wird unter anderem im Code of Conduct der KfW Bankengruppe festgehalten.

Gleichstellung

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 für den Zeitraum bis 2027 und geeigneten Maßnahmen unterlegt. Geleistete Aktivitäten zur Förderung der Vielfalt und Chancengleichheit werden jährlich dem Aufsichtsrat präsentiert und auch intern transparent gemacht.

Zum 31.12.2025 betrug der Frauenanteil in der Geschäftsführung 33 %. In der ersten Führungsebene unter der Geschäftsführung betrug der Frauenanteil 40 % (Vorjahr: 45 %) und in der zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung 39 % (Vorjahr: 37 %).

Inklusion

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. Zur Gewinnung von schwerbehinderten Mitarbeitenden setzt die DEG auf ein solides Netzwerk mit Institutionen und Hochschulen sowie Stellenausschreibungen an spezialisierten Jobbörsen. Positive Beispiele für gelungene Inklusion im Betrieb, Veranstaltungen und Vorträge sensibilisieren die Mitarbeitenden für einen offenen Umgang mit Menschen mit Behinderung. Um die Interessen schwerbehinderter Mitarbeitender 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 unterstützt Familien mit unterschiedlichsten Serviceangeboten zur Kinder-, Ferien- und Notbetreuung sowie der Pflege von Angehörigen. Seit 2023 verfügt die DEG über sogenannte Pflegeguides. Ein abwechslungsreiches Seminarangebot bietet zusätzlich Impulse zu aktuellen Familien- und Pflegethemen. Gesundheitsangebote und Betriebssport leisten einen Beitrag zu einem gesunden Lebensstil und sozialen Miteinander.

Mobiles Arbeiten bietet eine hohe Flexibilität für alle Mitarbeitenden und stärkt die Arbeitszufriedenheit. Der Einsatz agiler Methoden und Arbeitsweisen sowie digitale Innovationen ermöglichen ein produktives Miteinander.

Seit 2012 ist die DEG als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert und hat seitdem regelmäßig Auditverfahren durchlaufen und ihre familienfreundlichen Maßnahmen von neutraler Stelle überprüfen lassen. Für ihr anhaltendes Engagement erhielt die DEG in 2023 als langjährige Zertifikatsträgerin eine Auszeichnung mit dauerhaftem Charakter.

Vergütung

Die Beschäftigten der DEG unterliegen hinsichtlich Arbeitszeit, Urlaubsanspruch und Vergütung den Regelungen des Tarifvertrags für das öffentliche Bankgewerbe. Die DEG bekennt sich ausdrücklich zu fairen, transparenten und diskriminierungsfreien Vergütungsgrundsätzen und zu ebensolchen Beurteilungsprozessen. Die Vergütungssysteme richten sich nach den oben beschriebenen Prinzipien der Chancengerechtigkeit. 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 bemisst sich der variable Anteil (Tantieme) am DEG-Unternehmenserfolg und wird als kollektive Beteiligung am DEG-Ergebnis ausgezahlt.

Abweichend hiervon gelten für die von der KfW über eine gruppenweite Risikoanalyse identifizierten Gruppenrisikoträger der DEG die regulatorischen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung.

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 ist geprägt durch einen Schwerpunkt auf Fixvergütung sowie einen im Vergleich zu klassischen Geschäftsbanken geringen variablen Vergütungsanteil.

2024 absolvierte die DEG erfolgreich eine externe Pay-Equity-Analyse durch die Lurse AG und erhielt ein entsprechendes Zertifikat mit zweijähriger Gültigkeit. Zusätzlich wurde sie als „Universal Fair Pay Analyst“ durch das FPI Fair Pay Innovation Lab ausgezeichnet.

Seit 2018 können alle Beschäftigten der DEG ihren individuellen Auskunftsanspruch nach § 10 des Entgelttransparenzgesetzes geltend machen.

Auch bei der Beauftragung von Dienstleistungen wird bei der Vergabe des Auftrags durch die DEG sichergestellt, dass die geltenden kollektivrechtlichen sowie gesetzlichen Bestimmungen zur Vergütung der Dienstleister beachtet werden.

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundstruktur der Vergütungssystematik für 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 15).

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 dabei 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 PCGK wie auch weitere einschlägige Gesetzesvorgaben werden bei der Vertragsgestaltung berücksichtigt.

Vergütungsbestandteile

Am 18.03.2024 hat der Aufsichtsrat der DEG der variablen Vergütung der Geschäftsführung auf der Basis des am 18.03.2010 erstmals beschlossenen und jährlich vereinbarten Vergütungssystems für die Geschäftsführung der DEG zugestimmt, das ein ausgewogenes Verhältnis von kurz- und mittelfristigen Anreizmechanismen beinhaltet. Zum 01.01.2023 sind die letzten Änderungen der Vergütungs- und Zielsystematik in Kraft getreten. Demnach muss bei einer variablen Vergütung von mehr als 50.000 EUR die gesamte variable Vergütung gemäß den Anforderungen der Institutsvergütungsordnung (IVV) zu 60 % über fünf Jahre aufgeschoben werden (Deferral). Jeweils die Hälfte der aufgeschobenen und auch nicht-aufgeschobenen Vergütung wird als sogenannte Nachhaltigkeitskomponente gewährt.

Die Nachhaltigkeitskomponente ist so ausgestaltet, dass sie – im Gegensatz zur Barkomponente – eine zusätzliche „Haltefrist“ von einem weiteren Jahr vorsieht, bevor eine Auszahlung erfolgt. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass der Wert dieses Teils der variablen Vergütung im Auszahlungsverlauf steigt oder sinkt.

Die Berechnung der Wertentwicklung der Nachhaltigkeitskomponente spiegelt die Unternehmensentwicklung wider und erfolgt auf Basis des durchschnittlichen ROE (Return on Equity) nach Steuern der letzten drei Geschäftsjahre. Da der durchschnittliche ROE nach Steuern für die Geschäftsjahre 2022 bis 2024 unterhalb des durchschnittlichen Planwerts gemäß Zielvereinbarung liegt, wurde für die aus dem Vorjahr im Jahr 2025 zur Auszahlung kommende Tranche der Nachhaltigkeitskomponente ein Abschlag von 10 % berechnet.

Sowohl die Bar- als auch die Nachhaltigkeitskomponente können in Abhängigkeit von der Geschäftsentwicklung vollständig entfallen (Malus-Kürzungen) oder bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen zurückgefordert werden (Clawback). Die Auszahlung der zurückgestellten variablen Vergütung für die Jahre 2021 und 2022 erfolgt gemäß einer festgelegten Bonus-Bank-Systematik. Da der für die zurückgestellte variable Vergütung relevante Parameter im Jahr 2024 erreicht wurde, werden die auf Basis der Zielvereinbarungen im Jahr 2025 fällig werdenden Auszahlungsbeträge der Bonus-Bank-Systematik ausgezahlt. Die Übersicht in den Tabellen 2 und

2a (Seite 15) 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. Darüber hinaus bestehen eine Auslandsreiseversicherung sowie eine Reisegepäckversicherung – sowohl für die Geschäftsführung als auch für alle anderen Mitarbeitenden. Für Kranken- und Pflegeversicherung werden Zuschüsse geleistet. Für die Mitglieder der Geschäftsführung bestehen im Hinblick auf die mit der Organtätigkeit 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 allen Mitarbeitenden gewährten betrieblichen Zusatzversorgung durch Entgeltumwandlung, teilzunehmen.

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 § 1 Absatz 1 Satz 1 der Geschäftsordnung für die Geschäftsführung i. V. m. § 5 Absatz 1 des Gesellschaftsvertrags der DEG soll die Bestellung eines Mitglieds der Geschäftsführung nicht über die Vollendung des gesetzlichen Rentenalters hinausgehen. Die Mitglieder der Geschäftsführung haben nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze und dem Ablauf des Geschäftsführerdienstvertrags einen Anspruch auf Ruhegehaltszahlungen. Das gilt auch, wenn das Dienstverhältnis wegen Dienstunfähigkeit endet.

Die Versorgungszusagen orientieren sich sowohl für die Mitglieder der Geschäftsführung als auch für deren Hinterbliebene 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 der Mitglieder der Geschäftsführung maximal 49 % der letzten Bezüge nach § 3 Absatz 1 des Geschäftsführerdienstvertrags. Der Ruhegehaltsanspruch beträgt bei einer erstmaligen Bestellung regelmäßig 70 % des vollen Ruhegehaltsanspruchs, also 34,3 % der letzten Bezüge nach § 3 Absatz 1 des Geschäftsführerdienstvertrags. Der Ruhegehaltsanspruch erhöht sich mit jedem vollendeten Dienstjahr um einen individuell abgestimmten festen Prozentsatz bis maximal zum vollen Ruhegehaltsanspruch.

Wird dieser Vertrag wegen des Verhaltens eines Mitglieds der Geschäftsführung nach § 626 BGB aus wichtigem Grunde gekündigt oder deshalb nicht verlängert, ist in jedem Fall ein Abschlag von 15 % auf die Ruhegehaltsansprüche vorzunehmen. Darüber hinaus entfallen die Ruhegehaltsansprüche in besonders gravierenden Fällen vollständig nach den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen bei Kündigung dieses Vertrags wegen des Verhaltens eines Mitglieds der Geschäftsführung gemäß § 626 BGB.

Die Ruhegehälter an ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung bzw. deren Hinterbliebene betragen in den Jahren 2024 1.082,1 TEUR und 2025 1.142,7 TEUR (siehe Übersicht über Ruhegehälter ehemaliger Mitglieder der Geschäftsführung bzw. Hinterbliebener in Tabelle 3 auf Seite 16).

Für Pensionsverpflichtungen gegenüber ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsführung und ihren Hinterbliebenen ergab sich zum Ende des Geschäftsjahres 2025 eine Zuführung von -642,3 TEUR (Zuführung Vorjahr: 48,8 TEUR).

Vergütung des Aufsichtsrats

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

Die Vergütung des Aufsichtsrats betrug für die ordentlichen Mitglieder 10.000 EUR. Der Aufsichtsratsvorsitz ist mit 18.000 EUR vergütet. Die Mitglieder von Ausschüssen erhalten eine jährliche Vergütung in Höhe von 1.000 EUR, die Ausschussvorsitzenden eine jährliche Vergütung in Höhe von 2.000 EUR.

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

Je Sitzung wird den Mitgliedern ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 EUR, bei Beschlussfassungen im Umlaufverfahren in Höhe von 500 EUR gezahlt. Die Zahlung des Tagegelds orientiert sich an der Bundesreisekostenordnung und wird in Abhängigkeit von der sitzungsbedingten Abwesenheitsdauer unter Berücksichtigung von ggf. vorzunehmenden Kürzungen unter Berücksichtigung von ggf. vorzunehmenden Kürzungen für Mahlzeiten berechnet. Die entstandenen Reisekosten sowie die anfallende Umsatzsteuer werden erstattet.

Einzelheiten zu den Bezügen des Aufsichtsrats für die Geschäftsjahre 2024 und 2025 ergeben sich aus den Tabellen 4 und 5 (Seite 16–17); 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 16.03.2026

Die Geschäftsführung

Der Aufsichtsrat

Tabelle 1: Zusammenfassung der Gesamtbezüge der Geschäftsführung und der Aufsichtsratsmitglieder

Angaben in TEUR	2025	2024	Veränderung
Geschäftsführung	1.341	1.323	+18
Frühere Geschäftsführungsmitglieder und Hinterbliebene	1.143	1.082	+61
Aufsichtsratsmitglieder	185	179	+6
Gesamt	2.669	2.584	+85

Tabelle 2: Jahresvergütung der Geschäftsführung und Zuführung zu Pensionsrückstellungen in den Jahren 2025 und 2024

TEUR ¹⁾		Festes Gehalt	Variable Vergütung ²⁾	Sonstige Bezug ³⁾	Gesamt	Bonus-konto	Zuführung zu den Pensionsrückstellungen
Joachim Schumacher	2025	362,2	30,4	43,5	436,1	97,5	-46,4
	2024	362,2	20,6	45,4	428,2	46,0	346,0
Christiane Laibach ^{4),5)}	2025	-	3,7	-	3,7	0,0	-11,1
	2024	-	12,3	-	12,3	3,7	265,4
Monika Beck	2025	362,2	51,6	13,3	427,1	113,9	-34,4
	2024	362,2	39,9	13,1	415,2	88,9	343,0
Philipp Kreutz ⁴⁾	2025	-	15,2	-	15,2	10,8	-119,5
	2024	-	43,8	-	43,8	26,0	55,8
Roland Siller (Vorsitzender)	2025	380,0	62,5	16,8	459,3	151,9	112,1
	2024	370,4	37,1	16,2	423,7	108,7	359,5
Summe	2025	1.104,4	163,4	73,5	1.341,4	374,1	-99,3
	2024	1.094,8	153,7	74,7	1.323,2	273,3	1.369,7

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 Staffregelung ausgezahlte variable Vergütung.

³⁾ Die Darstellung erfolgt in Abweichung von den Zahlen im Anhang zum Jahresabschluss ohne Arbeitgeberleistungen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung. Sie betragen 2025 insgesamt 30,7 TEUR (Vorjahr: 28,8 TEUR).

⁴⁾ Frau Laibach ist zum 01.06.2021 aus der Geschäftsführung der DEG ausgeschieden, Herr Kreutz zum 01.05.2023.

⁵⁾ Die sonstigen Bezüge enthalten abweichend von der Darstellung in Tabelle 2a zusätzlich die Arbeitgeberbeiträge für die Nutzung des ÖPNV.

Tabelle 2a: Aufgliederung der sonstigen Bezüge der Geschäftsführung in den Jahren 2025 und 2024 in TEUR ¹⁾

	Dienstwagen		Gruppenunfallversicherung		Krankenversicherung		Pflegeversicherung		Doppelte Haushaltsführung	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Joachim Schumacher	7,1	7,0	0,5	0,9	5,7	5,1	0,6	0,4	-	-
Monika Beck	5,7	6,0	0,5	0,9	5,7	5,1	0,6	0,6	-	-
Philipp Kreutz	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Roland Siller	8,5	8,3	0,5	0,9	5,7	5,1	0,5	0,9	-	-
Gesamt	21,3	21,3	1,5	2,7	17,1	15,3	1,7	1,9	-	-

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

Tabelle 3: Ruhegehälter ehemaliger Mitglieder der Geschäftsführung bzw. Hinterbliebener

	Anzahl 2025	TEUR 2025	Anzahl 2024	TEUR 2024
Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung	5	772,3	5	730,9
Hinterbliebene	3	370,4	3	351,2
Gesamt	8	1.142,7	8	1.082,1

Tabelle 4: Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 in EUR²⁾

Lfd. Nr.	Name	Mitgliedszeitraum 2025	Mitgliedschaft Aufsichtsrat	Mitgliedschaft Ausschüsse	Tagegeld und Sitzungsgeld	Gesamt
1.	Niels Annen ¹⁾	01.01.–09.07.	-	-	-	-
2.	Anja Hajduk ¹⁾	01.01.–30.06.	-	-	-	-
3.	Prof. Dr. Luise Hölscher ¹⁾	01.01.–21.05.	-	-	-	-
4.	Deike Potzel ¹⁾	01.01.–11.07.	-	-	-	-
5.	Jürgen Gerke ¹⁾	01.01.–31.12.	-	-	-	-
6.	Prof. Dr. Maja Göpel	01.01.–31.12.	10.000	-	4.000	14.000
7.	Christiane Laibach ¹⁾	01.01.–31.12.	-	-	-	-
8.	Bernd Loewen ¹⁾	01.01.–31.12.	-	-	-	-
9.	Prof. Dr. Christiane Weiland	01.01.–31.12.	10.000	5.000	24.500	39.500
10.	Carl Martin Welcker	01.01.–31.12.	10.000	-	4.581	14.581
11.	Bertram Dreyer	01.01.–31.12.	10.000	1.000	14.045	25.045
12.	Esther Kabey-Wuntke	01.01.–31.12.	10.000	1.000	10.067	21.067
13.	Caroline Kremer	01.01.–31.12.	10.000	2.000	13.056	25.056
14.	Ulrich Müller-Gaude	01.01.–31.12.	10.000	1.000	14.084	25.084
15.	Isabel Thywissen	01.01.–31.12.	10.000	1.000	10.070	21.070
16.	Johann Saathoff ¹⁾	09.09.–31.12.	-	-	-	-
17.	Dr. Julia Monar ¹⁾	09.09.–31.12.	-	-	-	-
18.	Dr. Janina Jänsch ¹⁾	09.09.–31.12.	-	-	-	-
19.	Dr. Eva Wimmer ¹⁾	09.09.–31.12.	-	-	-	-
Gesamt (Nettobetrag)			80.000	11.000	94.403	185.403

¹⁾ Keine Inanspruchnahme der Vergütung.

²⁾ Aus rechnerischen Gründen können in der Tabelle Rundungsdifferenzen auftreten.

Tabelle 5: Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 in EUR²⁾

Lfd. Nr.	Name	Mitgliedszeitraum 2024	Mitgliedschaft Aufsichtsrat	Mitgliedschaft Ausschüsse	Tagegeld und Sitzungsgeld	Gesamt
1.	Niels Annen ¹⁾	01.01.–31.12.	-	-	-	-
2.	Anja Hajduk ¹⁾	01.01.–31.12.	-	-	-	-
3.	Prof. Dr. Luise Hölscher ¹⁾	01.01.–31.12.	-	-	-	-
4.	Deike Potzel ¹⁾	01.01.–31.12.	-	-	-	-
5.	Jürgen Gerke ¹⁾	01.01.–31.12.	-	-	-	-
6.	Prof. Dr. Maja Göpel	01.01.–31.12.	10.000	-	2.000	12.000
7.	Christiane Laibach ¹⁾	01.01.–31.12.	-	-	-	-
8.	Bernd Loewen ¹⁾	01.01.–31.12.	-	-	-	-
9.	Prof. Dr. Christiane Weiland	01.01.–31.12.	10.000	5.000	24.500	39.500
10.	Carl Martin Welcker	01.01.–31.12.	10.000	-	4.101	14.101
11.	Bertram Dreyer	01.01.–31.12.	10.000	1.000	13.609	24.609
12.	Esther Kabey-Wuntke	01.01.–31.12.	10.000	1.000	8.573	19.573
13.	Caroline Kremer	01.01.–31.12.	10.000	2.000	11.594	23.594
14.	Ulrich Müller-Gaude	01.01.–31.12.	10.000	1.000	14.564	25.564
15.	Isabel Thywissen	01.01.–31.12.	10.000	1.000	8.606	19.606
Gesamt (Nettobetrag)			80.000	11.000	87.547	178.547

¹⁾ Keine Inanspruchnahme der Vergütung.

²⁾ Aus rechnerischen Gründen können in der Tabelle Rundungsdifferenzen auftreten.