

»»» 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 15.03.2021 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 keinen Selbstbehalt vorsehen.

Geschäftsordnung für die Geschäftsführung

Die Geschäftsführung hat sich mit Zustimmung des Aufsichtsrats und Beschluss der Gesellschafterversammlung eine Geschäftsordnung gegeben, die die Zusammenarbeit in der Geschäftsführung regelt. Abweichend von Ziffer 5.2.6 PCGK wird die Geschäftsverteilung nicht in der Geschäftsordnung festgelegt, sondern von der Geschäftsführung auf der Grundlage der Geschäftsordnung mit Genehmigung der Gesellschafterversammlung in einem Geschäftsverteilungsplan festgelegt. Auf diese Weise wird die erforderliche Flexibilität bei notwendigen Änderungen und damit eine effiziente Arbeitsverteilung sichergestellt.

Abweichend von Ziff. 5.2.5 PCGK ergibt sich eine Altersgrenze für die Bestellung von Mitgliedern der Geschäftsführung nicht aus der Geschäftsordnung, sondern aus dem Gesellschaftsvertrag. § 5 Abs. 1 des Gesellschaftsvertrags regelt, dass die Bestellung eines Mitglieds der Geschäftsführung nicht über das gesetzliche Rentenalter hinausgehen soll. Damit soll die Altersvorgabe in den in der Satzung geregelten Prozess zur Auswahl und Bestellung von Mitgliedern der Geschäftsführung integriert werden.

Vergütung

Abweichend von Ziffer 5.3.3 PCGK war die Möglichkeit einer nachträglichen Änderung der in der Zielvereinbarung für die

Geschäftsführung festgelegten Erfolgsziele und Parameter in Absprache zwischen Gesellschafterin und DEG nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Im Berichtsjahr wurde von dieser Möglichkeit nicht Gebrauch gemacht.

Die für die variable Vergütung maßgeblichen Ziele für die Geschäftsführung für das Geschäftsjahr 2021 waren auf die vom wichtigen Bundesinteresse geprägten Unternehmensziele gerichtet und für den Marktfolge-Geschäftsführer Philipp Kreutz ohne Neugeschäftsziel ausgestaltet und anders gewichtet. Ein über den jeweiligen Beitrag zu diesem Unternehmenserfolg hinausgehendes, individuelles Ziel für einzelne Mitglieder der Geschäftsführung wurde in der Zielvereinbarung für 2022 aufgenommen.

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.

Der Anteil der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung in den Ausschüssen entsprach – anders als in Ziff. 6.1.8 PCGK vorgesehen – nicht im gesamten Berichtsjahr dem Kräfteverhältnis zwischen Anteilseignerververtretung und Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsratsplenum. Im Berichtsjahr wurde jedoch die Zusammensetzung von Prüfungsausschuss und Risiko- und Kreditausschuss so angepasst, dass nunmehr ein Drittel der Ausschussmitglieder der Arbeitnehmervertretung angehören, was dem Verhältnis im Aufsichtsratsplenum entspricht. Für den Präsidial- und Nominierungsausschuss und den Vergütungskontrollausschuss überwiegen die berechtigten Interessen der Anteilseigner 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 infor-

miert 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. Im Berichtsjahr war Frau Christiane Laibach bis zum 31.05.2021 Vorsitzende der Geschäftsführung und ist zum 01.06.2021 – mit dem Wechsel in den Vorstand der KfW – aus der Geschäftsführung der DEG ausgeschieden. Mit Beschluss der Gesellschafterversammlung vom 27.05.2021 wurde Roland Siller mit Wirkung zum 15.07.2021 als ihr Nachfolger zum Mitglied und Vorsitzenden der Geschäftsführung bestellt.

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

Christiane Laibach

Vorsitzende der Geschäftsführung bis zum 31.05.2021

Roland Siller

Vorsitzender der Geschäftsführung seit dem 15.07.2021

- Bereich Unternehmensentwicklung
- Bereich Recht / Compliance
- Bereich Customer Solutions
- Abteilung Personal
- Interne Revision
- Multiprojektmanagement

Philipp Kreutz

- Bereich Kreditmanagement / Analyse
- Bereich Finanzen / Risiko
- Bereich Interne Services

Monika Beck

- Bereich Industries & Services, Private Equity and Venture Capital
- Bereich Infrastructure & Energy
- Bereich Banking & German Business²⁾

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. Für vier Mitglieder, die das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, das Bundesministerium der Finanzen, das Auswärtige Amt und das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (bis zum 7. 12.2021 Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) vertreten sollen, hat der Bund ein Vorschlagsrecht. Die Auswahl der weiteren Mitglieder des Aufsichtsrats erfolgt im Benehmen mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

Der Vorsitz im Aufsichtsrat wurde im Berichtsjahr vom parlamentarischen Staatssekretär beim Bundesminister für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung Norbert Barthle wahrgenommen. Herr Eberhard Brandes, Geschäftsführer WWF Deutschland, hat sein Mandat mit Wirkung zum Ablauf des 31.03.2021 niedergelegt. Herr Wolfgang Schmidt hat sein Mandat mit Wirkung zum 08.12.2021 und Frau Dr. Ingrid Hengster hat ihr Mandat mit Wirkung zum 31.12.2021 niedergelegt. Im Berichtsjahr waren im Aufsichtsrat sieben Frauen vertreten. Damit hat der Aufsichtsrat seine am 19.06.2017 beschlossene Zielgröße für den Frauenanteil von 33 % übertroffen.

§ 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 Aufsichtsmandate mit der Aufnahme oder Fortführung des Aufsichtsratsmandats in der DEG übersteigt oder aus anderen

¹⁾ Im Rahmen einer Übergangszeit aufgrund des Wechsels der / des Vorsitzenden der Geschäftsführung waren die zu Beginn des Berichtsjahrs Frau Christiane Laibach zugewiesenen Zuständigkeiten zeitweilig anders aufgeteilt. Die dargestellten Zuständigkeiten gelten seit dem 01.10.2021.

²⁾ Die Marktbereiche in der Zuständigkeit von Monika Beck wurden unterjährig reorganisiert und haben neue Bezeichnungen erhalten. Die Geschäftsverteilung unter den Mitgliedern der Geschäftsführung bleibt davon jedoch unberührt.

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 Aufsichtsrats-sitzungen 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 gehört 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 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 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

Die DEG stellt auf ihrer Internetseite wichtige Informationen zur Gesellschaft und zum Jahresabschluss zur Verfügung. Im Rahmen der Unternehmenskommunikation wird zudem regelmäßig über aktuelle Unternehmensentwicklungen informiert. Die jährlichen Corporate Governance Berichte unter Einchluss der Entsprechenserklärungen zum PCGK werden dauerhaft auf der Internetseite der DEG veröffentlicht. Seit dem 01.01.2015 veröffentlicht die DEG auf ihrer Internetseite zudem Informationen über die von ihr finanzierten Projekte und Unternehmen.

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 Präsenzschulungen statt.

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die Gesellschafterin hat am 23.03.2020 nach Anhörung des Aufsichtsrats die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (EY) zur Abschlussprüferin für das Geschäftsjahr 2021 bestellt. Der Aufsichtsrat hat daraufhin am 21.06.2021 EY den Prüfungsauftrag erteilt und mit der Abschlussprüferin den Prüfungsschwerpunkt 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 entsprechend der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie 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 Steuerkonstruktionen. 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. 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. In den Führungsebenen erfolgt dies durch Direktsprache von Kandidatinnen und gezielte Fördermaßnahmen. Die DEG ist Mitglied im Kölner Bündnis „Mit Frauen in Führung“ und arbeitet dort aktiv am Thema Gleichstellung mit. Darüber hinaus fördert die DEG Frauen durch das Cross-Mentoring-Programm des o.g. Bündnisses sowie im Bündnis „Women in Foreign Trade“. Durch kontinuierliches Monitoring des Gender-Anteils bei Fördermaßnahmen wird eine ausgewogene Teilnahmequote sichergestellt (z.B. im Professional Development Program oder bei externen Weiterbildungen). Geleistete Akti-

vitäten zur Förderung der Vielfalt und Chancengleichheit werden jährlich dem Aufsichtsrat präsentiert.

Zum 31.12.2021 betrug der Frauenanteil in der Geschäftsführung 33 %. In der ersten Führungsebene unter der Geschäftsführung betrug der Frauenanteil 22 % und in der zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung 35 %.

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

Vergütungsbestandteile

Am 15.03.2021 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 die Anforderungen des PCGK an variable Vergütungsbestandteile erfüllt und 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 Tabelle 2 (Seiten 16, 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 veranlassten 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 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 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. Lebensjahres 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 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 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 2020 995,5 TEUR und 2021 990,2 TEUR (siehe Übersicht über Ruhegehälter ehemaliger Mitglieder der Geschäftsführung bzw. Hinterbliebener in Tabelle 3).

Für Pensionsverpflichtungen gegenüber ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsführung und ihre Hinterbliebenen ergab sich zum Ende des Geschäftsjahres 2021 eine Zuführung von 96,0 TEUR (Zuführung Vorjahr 172,3 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 2020 und 2021 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 21.03.2022

Die Geschäftsführung

Der Aufsichtsrat

Tabelle 1: Zusammenfassung der Gesamtbezüge der Geschäftsführung und der Aufsichtsratsmitglieder

Angaben in TEUR	2021	2020	Veränderung
Geschäftsführung	1086	1.209 ¹⁾	-123
Frühere Geschäftsführungsmitglieder und Hinterbliebene	990	995	-5
Aufsichtsratsmitglieder	81	77	+4
Gesamt	2.157	2.281	-124

¹⁾ In Abweichung von den Corporate Governance Berichten der Vorjahre berücksichtigt die Darstellung die Arbeitgeberbeiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Tabelle 2: Jahresvergütung der Geschäftsführung und Zuführung zu Pensionsrückstellungen in den Jahren 2020 und 2021 in TEUR¹⁾

Angaben in TEUR ¹⁾		Festes Gehalt	Variable Vergütung ²⁾	Sonstige Bezüge ^{3, 4, 8)}	Gesamt	Bonuskonto	Zuführung zu den Pensionsrückstellungen
Bruno Wenn	2021	-	-	-	-	6,2	-
	2020	-	15,4	-	15,4	24,6	-
Christiane Laibach (Vorsitzende) ⁶⁾	2021	143,7	25,8	6,0	175,5	60,9	553,5
	2020	344,9	47,6	15,0	407,5	66,1	352,7
Monika Beck	2021	344,9	20,7	17,3	382,9	54,7	283,1
	2020	344,9	32,2	17,0	394,1	41,5	239,9 ⁵⁾
Philipp Kreutz	2021	344,9	11,4	6,4	362,7	27,1	424,1
	2020	344,9	41,0	6,1	392,0	58,2	364,9
Roland Siller (Vorsitzender) ⁷⁾	2021	160,0	-	5,1	165,1	-	1.677,8 ⁵⁾
Summe	2021	993,6	57,9	34,8	1.086,3	148,9	2.938,5
	2020	1.034,8	136,2	38,2	1.209,2	190,5	957,5

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. Herr Wenn bezog aufgrund dieser Regelung aus seiner 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 2021 insgesamt 25,7 TEUR (Vorjahr: 26,1 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 2021 und 2020 in TEUR¹⁾

	Dienstwagen		Gruppenunfallversicherung		Krankenversicherung		Pflegeversicherung		Doppelte Haushaltsführung	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Christiane Laibach ²⁾	4,0	9,6	-	0,6	1,8	4,3	0,2	0,4	-	-
Monika Beck	10,8	10,8	0,8	0,8	4,6	4,4	0,4	0,3	-	-
Philipp Kreutz	-	-	0,8	0,8	4,6	4,4	0,5	0,4	-	-
Roland Siller ³⁾	2,5	-	-	-	2,1	-	0,2	-	-	-
Gesamt	17,3	20,4	1,6	2,4	13,1	13,1	1,3	1,1	-	-

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 2b: Aufgliederung der Bezüge der Geschäftsführung aus Nebentätigkeiten in den Jahren 2021 und 2020 in TEUR¹⁾

	2021	2020
Christiane Laibach ²⁾	-	-
Monika Beck	-	-
Philipp Kreutz	-	5
Roland Siller ³⁾	-	-
Gesamt	-	5

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 2021	TEUR 2021	Anzahl 2020	TEUR 2020
Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung	5	659,2	5	648,0
Hinterbliebene	3	331,0	4	347,5
Gesamt	8	990,2	9	995,5

Tabelle 4 und 5: Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 in EUR

Lfd. Nr.	Name	Mitgliedszeitraum 2021	Mitgliedschaft Aufsichtsrat	Mitgliedschaft Ausschüsse	Tagesgeld 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⁾	01.01.–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⁾	01.01.–31.12.	-	-	-	-
11.	Dr. Amichia Biley	01.01.–31.12.	5.000	553	5.012	10.565
12.	Marina Dietz	01.01.–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

Lfd. Nr.	Name	Mitgliedszeitraum 2020	Mitgliedschaft Aufsichtsrat	Mitgliedschaft Ausschüsse	Tagesgeld 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.–31.12.	-	-	-	-
4.	Michael Junginger	01.01.–31.12.	5.000	-	2.048	7.048
5.	Jürgen Gerke ¹⁾	01.01.–31.12.	-	-	-	-
6.	Dr. Ingrid Hengster ¹⁾	01.11.–31.12.	-	-	-	-
7.	Dr. Sabine Hepperle ¹⁾	01.01.–31.07.	-	-	-	-
8.	Bernd Loewen ¹⁾	01.01.–31.12.	-	-	-	-
9.	Wolfgang Schmidt ¹⁾	01.01.–31.12.	-	-	-	-
10.	Prof. Dr. Joachim Nagel ¹⁾	01.01.–31.10.	-	-	-	-
11.	Prof. Dr. Christiane Weiland	01.01.–31.12.	8.000	2.500	12.536	23.036
12.	Elisabeth Winkelmeier-Becker ¹⁾	26.08.–31.12.	-	-	-	-
13.	Dr. Amichia Biley	01.01.–31.12.	5.000	500	4.000	9.500
14.	Marina Dietz	01.04.–31.12.	3.757	-	1.500	5.257
15.	Sarah Madew	01.01.–31.12.	5.000	500	4.560	10.060
16.	Dorothea Mikloweit	01.01.–31.03.	1.243	124	1.000	2.367
17.	Bertram Dreyer	01.01.–31.12.	5.000	376	5.500	10.876
18.	Caroline Kremer	01.01.–31.12.	5.000	500	3.500	9.000
Gesamt (Nettobetrag)			38.000	4.500	34.644	77.144

¹⁾ Keine Inanspruchnahme der Vergütung.