

Corporate Governance Bericht 2024

Bericht zum Public Corporate Governance Kodex des Bundes der
Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie GmbH
für das Jahr 2024

Stand 01.04.2025



Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie GmbH
Hahn-Meitner-Platz 1
D - 14109 Berlin

Bericht zum Public Corporate Governance Kodex des Bundes
für das Jahr 2024

Verantwortlich:

Geschäftsführung

Redaktion:

Dr. Antje Hasselberg /
Dr. Marieke Hoog Antink
Telefon (030) 8062 42340
Antje.hasselberg@helmholtz-berlin.de

Vorbemerkung:

Gemäß § 2 Abs. 8 Satz 2 seines Gesellschaftsvertrages (GV) wendet das Helmholtz Zentrum Berlin für Materialien und Energie GmbH den „Public Corporate Governance Kodex (PCGK)“ des Bundes an. Der PCGK empfiehlt, dass Geschäftsleitung und Überwachungsorgan jährlich über die Corporate Governance des Unternehmens berichten sollen (Corporate Governance Bericht). Bestandteil des Berichts habe insbesondere die Erklärung zu sein, dass den Empfehlungen des Public Corporate Governance Kodex des Bundes entsprochen wurde und werde. Der Bericht habe auch den Anteil von Frauen in Überwachungsorganen zu nennen. Gemäß der umfangreichen Neufassung der Grundsätze für gute Unternehmens- und aktive Beteiligungsführung im Bereich des Bundes durch das Bundeskabinett am 16. September 2020 erfolgt außerdem ein Bericht über Nachhaltigkeit der Unternehmensführung (PCGK 5.5.1), Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen (Geschäftsführung und bis zur zweiten Führungsebene), Toleranz und diskriminierungsfreie Kultur und Diversität (PCGK 5.5.2. und PCGK 5.5.3). Wenn von den Empfehlungen abgewichen werde, habe dies nachvollziehbar begründet zu werden. Dabei könne auch zu den Anregungen des Kodex Stellung genommen werden.

Im Rahmen des Beteiligungsmanagements des Bundes gibt es neben den Berichterstattungen gegenüber dem Überwachungsorgan vielfältige Formen einer umfangreichen Berichterstattung zur Unternehmens- und Beteiligungsführung. Im Mittelpunkt stehen dabei Fragen der aktuellen Haushaltsführung, mittelfristigen Finanzplanung und der Jahresabschlüsse, die regelmäßig in gesonderten Arbeitsgruppen und Ausschüssen mit den Zuwendungsgebern intensiv diskutiert werden. Darüber hinaus ist eine Beteiligung der Zuwendungsgeber an der Planung von Bauinvestitionen über die Teilnahme an den Koordinierungsgesprächen etabliert.

Der hier vorgelegte Bericht bezieht sich auf den PCGK 2023, welcher zum 1. Januar 2024 in Kraft getreten ist. Ausgenommen davon ist gemäß dem *BMF-Rundschreiben zu den aktualisierten Grundsätzen guter Unternehmens- und aktiver Beteiligungsführung im Bereich des Bundes; (Beschluss Bundeskabinett vom 13. Dezember 2023)* vom 12. Januar 2024 lediglich Ziff. 8.1.3 PCGK zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Im folgenden Bericht sind die den PCGK 2023 zitierenden Passagen kursiv gesetzt.

Bericht:

- I. An der Geschäftsführung waren zum 31. Dezember 2024, wie auch im Vorjahr, keine Frauen beteiligt. Der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene lag zum selben Stichtag und zum Vorjahr unverändert bei 27,3 Prozent. In der dritten Führungsebene betrug der Anteil an Frauen zum 31. Dezember 2024 33,3 Prozent; im Vorjahr waren es 32,3 Prozent. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat lag zum 31. Dezember 2024 im Vergleich zum Vorjahr unverändert bei 44 Prozent.
- II. Die Vergütungen für die Geschäftsführenden beliefen sich in 2024 auf insgesamt 286.144,65 € für Herrn Prof. Dr. Rech und 167.118,82 € für Herrn Frederking. Details finden sich unter Punkt VIII. am Ende dieses Berichts.
- III. Als Mitglied der Helmholtz Gemeinschaft hat sich das HZB zur nachhaltigen Entwicklung sowie zur Orientierung an der Handreichung Nachhaltigkeitsmanagement für außeruniversitäre Forschungsorganisationen (LeNa) bekannt. Wesentliche Handlungsfelder für eine nachhaltige Entwicklung von Forschungszentren umfassen: Organisationsführung, Forschung, Personal,

Gebäude und Infrastruktur sowie Unterstützende Prozesse (insbesondere Mobilität und Beschaffung). Das HZB-Umweltteam und der Arbeitskreis Umwelt des HZB, welche 2018 bzw. im Dezember 2019 gegründet wurden, sowie die Taskforce Nachhaltigkeit tragen mit regelmäßigen Treffen zur Operationalisierung der Nachhaltigkeitsziele des HZB bei. Zur Erreichung des erklärten Ziels der Treibhausgasneutralität des HZB bis 2035 wurde auf Basis der Hauptemissionsquellen des detaillierten Treibhausgasberichts 2021 im Jahr 2024 mit der Arbeit an einem Klimaschutz- und Klimaanpassungskonzept begonnen. Weiterhin wurden u.a. mit der Durchführung einer Mobilitätsumfrage Vorbereitungen für die kontinuierliche Treibhausgas-Berichterstattung getroffen. Trotz der noch nicht verbindlich geregelten gesetzlichen Grundlagen wurde mit Unterstützung eines Projektteams und Beauftragung eines Dienstleisters für die Erstellung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse mit den Vorbereitungen für die erstmalige Berichterstattung nach der europäischen *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) über das Bilanzjahr 2025 begonnen.

- IV.** Das Helmholtz-Zentrum Berlin (HZB) trägt seit 11. November 2021 das Zertifikat „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands. Die Zertifizierung bescheinigt dem HZB chancengerechte Konzepte und Maßnahmen für diverse Personengruppen. Unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität – alle Beschäftigten sollen mit ihren Fähigkeiten gleichberechtigt am Arbeitsalltag teilnehmen können (PCGK 5.5.2. und 5.5.3). Diese betreffen sowohl organisatorische Strukturen und Fortbildungsangebote als auch das Personalmanagement. Um dies optimal zu gewährleisten und Führung und Zusammenarbeit am HZB aktiv zu gestalten, fand am 4. September 2024 mit Unterstützung einer externen Beratungsfirma ein Auftakt-Workshop mit über 70 Führungskräften des HZB zum Prozess „Unternehmenskultur – Kultur der Führung und Zusammenarbeit gestalten“ statt. Zur Verbesserung der Willkommenskultur am HZB wurden im Jahr 2024 monatliche Begrüßungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende eingeführt und Austauschformate zum Thema Diversität vorangebracht. Neben einer Veranstaltung zum Internationalen Frauentag wurden in sogenannten *Diversity Labs* die Themen „Zweisprachige Kommunikation“ und „Nachfolgeplanung und Wissenstransfer“ vorangetrieben. Die Ziele des HZB hinsichtlich der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft wurden im Jahr 2024 in einem bis 2030 angelegten Kaskadenmodell klar definiert. Weiterhin trägt das HZB seit 2011 das Zertifikat zum Audit berufundfamilie, welches seine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik auszeichnet. Die letzte erfolgreiche Reauditierung im Dialogverfahren fand am 15. März 2024 statt. Für Beratung und im Konfliktfall stehen HZB-Mitarbeitenden eine Vielzahl von Ansprechpersonen zur Verfügung, z.B. die Antidiskriminierungsbeauftragte, die Diversitätsbeauftragten, das Gleichstellungsteam, die *International Officer*, Ersthelfende für Mentale Gesundheit, die Schwerbehindertenvertretung und die Inklusionsbeauftragte. Entsprechende Leit- und Richtlinien wurden erarbeitet (Inklusionsvereinbarung, Leitlinie gegen Diskriminierung, Mobbing, Belästigung und Machtmissbrauch am Arbeitsplatz).
- V.** Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben für ihre Tätigkeit von der Gesellschaft keine Vergütung erhalten. Die Gesellschaft hat ihnen auch keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gezahlt oder hierfür Vorteile gewährt. Sie erhielten lediglich einen Ersatz für Aufwendungen, die ihnen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied entstanden sind.

- VI.** Der geltende Gesellschaftsvertrag lässt es in Ausnahmefällen zu, eine Aufwandsentschädigung an einen externen AR-Vorsitzenden zu zahlen. Die Höhe der Aufwandsentschädigung beträgt nach Beschluss der Gesellschafter pauschal 2.500 € pro Gremiensitzung (max. 5.000 €/Jahr). Etwaige Sondersitzungen des AR werden nicht gesondert entschädigt. Mit diesem Pauschalsatz ist der komplette Aufwand des Vorsitzenden abgegolten, zusätzliche Reisekostenerstattungen dürfen nicht gezahlt werden. Im Jahr 2024 wurde von dieser Regelung kein Gebrauch gemacht.
- VII.** Geschäftsführung und Aufsichtsrat erklären, dass den Empfehlungen des Kodex im Wesentlichen entsprochen wurde und wird; von den im Folgenden aufgeführten Empfehlungen des PCGK wird seitens der Gesellschaft – momentan noch oder begründet dauerhaft – abgewichen:

Zu 4.1.3 des PCGK 2023, Zusammenwirken von Geschäftsleitung und Überwachungsorgan, Grundsätze (Informationsversorgung des Überwachungsorgans)

Die Geschäftsführung soll das Überwachungsorgan regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Strategien, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Wirtschaftlichkeit, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance sowie über Geschäfte von besonderer Bedeutung für die Wirtschaftlichkeit oder Liquidität des Unternehmens und für das Unternehmen bedeutende Veränderungen des wirtschaftlichen Umfelds informieren (Regelberichterstattung). [...] Inhalt und Turnus der Regelberichterstattung sollen sich unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens an § 90 AktG orientieren (d.h. über „Gang der Geschäfte, insbesondere den Umsatz, und die Lage der Gesellschaft“ [...] „mindestens vierteljährlich“). Bei Unternehmen, die institutionelle Förderung erhalten, kann ein größerer Turnus vereinbart werden, soweit dadurch die ordnungsgemäße Überwachung der Geschäftsführung nicht beeinträchtigt wird.

Gem. § 7 (4) GV haben die Mitglieder der Geschäftsführung dem Aufsichtsrat zu dessen Sitzungen – mindestens jedoch jedes halbe Jahr – über den Gang der Geschäfte und die Lage der Gesellschaft [...] schriftlich zu berichten.

Diese Regelung des Gesellschaftsvertrages erscheint ausreichend. Da das HZB trotz eines Umsatzes von rund 200 Mio. € nur über eine geringe Teilhabe am Wirtschaftsverkehr verfügt, sind kurzfristige Änderungen der Lage der Gesellschaft im normalen Verlauf der Geschäftstätigkeit nicht zu erwarten und – für den Fall außergewöhnlicher Vorgänge – der Gesellschaftsvertrag in § 7 (4) zusätzlich zu der oben zitierten, anlässlich der Sitzungen des Aufsichtsrats gegebenen Berichtspflicht vorschreibt, dass die Mitglieder der Geschäftsführung [...] der oder dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats und seiner Stellvertretung bei wichtigem Anlass schriftlich zu berichten haben.

Zu 5.2.4 des PCGK 2023, Geschäftsführung, Zusammensetzung (Bestelldauer)

Die Mitglieder der Geschäftsführung sollen vom zuständigen Unternehmensorgan für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren je Bestellperiode bestellt werden. Bei Erstbestellungen soll die Bestelldauer auf höchstens drei Jahre beschränkt sein.

Die Erstbestelldauer von fünf Jahren wird beibehalten. Die damit verbundene Planungssicherheit ermöglicht es, die Person mit dem für die Ausübung einer Geschäftsführung eines Forschungszentrums spezifisch erforderlichen Profil zu gewinnen. In kommenden Geschäftsführerverträgen wird jedoch eine besondere Kündigungsmöglichkeit nach drei Jahren für den Fall der Nichtbewährung festgelegt.

Die entsprechende Ergänzung ist in dem geltenden Gesellschaftsvertrag unter § 6 (2) enthalten.

Zu 5.2.5 des PCGK 2023, Geschäftsführung, Zusammensetzung (Altersgrenze)

In der Geschäftsordnung soll für die Mitglieder der Geschäftsführung eine den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Altersgrenze festgelegt werden. Die Zeit, für welche die Bestellung als Mitglied der Geschäftsführung erfolgt, soll so bemessen sein, dass diese Altersgrenze nicht überschritten wird.

Eine entsprechende Altersgrenze für die Geschäftsführung wurde nicht festgelegt. Siehe dazu Begründung für Altersgrenze für Mitglieder in Überwachungsorganen unter 6.2.2.

Zu 6.1.6 des PCGK 2023, Überwachungsorgan, Aufgaben und Zuständigkeiten (Einrichtung eines Prüfungsausschusses):

Das Überwachungsorgan soll in Abhängigkeit von der Anzahl seiner Mitglieder und von den spezifischen wirtschaftlichen Gegebenheiten des Unternehmens einen Prüfungsausschuss einrichten. Dieser soll sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung, hier insbesondere der Auswahl und der erforderlichen Unabhängigkeit der Abschlussprüferin bzw. des Abschlussprüfers, der Erteilung des Prüfungsauftrages an die Abschlussprüferin bzw. den Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten, den Zusatzleistungen und der Honorarvereinbarung, befassen. An die fachliche Eignung der Mitglieder des Prüfungsausschusses sind besonders hohe Maßstäbe zu legen. Die Vorsitzende bzw. der Vorsitzende des Überwachungsorgans soll nicht zugleich den Vorsitz in dem Prüfungsausschuss innehaben. Auch soweit rechtlich zulässig, soll Mitglied eines Prüfungsausschusses nicht sein, wer in den letzten fünf Jahren Mitglied der Geschäftsführung des Unternehmens war.

Auf Wunsch der Zuwendungsgeber wurde der Prüfungsausschuss (ehemals Aufsichtsratsausschuss Jahresabschluss – ARA) in eine Arbeitsgruppe der Zuwendungsgeber Jahresabschluss umgewandelt. Die Ergebnisse der Prüfung durch die Arbeitsgruppe werden dem Aufsichtsrat mündlich mitgeteilt.

Zu 6.1.9 des PCGK 2023, Überwachungsorgan, Aufgaben und Zuständigkeiten (Selbstüberprüfung)

Das Überwachungsorgan einschließlich seiner Ausschüsse soll regelmäßig die Qualität und Effizienz der Tätigkeit des Überwachungsorgans insgesamt überprüfen. Das Überwachungsorgan soll die Umsetzung der hierzu beschlossenen Maßnahmen überwachen.

Der Aufsichtsrat hatte in seiner Sitzung am 30.11.2016 beschlossen, die Umsetzung der in seinen Sitzungen beschlossenen oder erbetenen Maßnahmen durch eine entsprechende Checkliste regelmäßig zu überprüfen. Dieses Vorhaben wird seither praktiziert; die Checkliste wird fortlaufend geführt, mit den Sitzungsunterlagen versandt und zu Beginn jeder Sitzung auf Aktualität und Umsetzung der Maßnahmen geprüft.

Zu 6.2.2 des PCGK 2023, Überwachungsorgan, Zusammensetzung (Altersgrenze)

Es soll eine angemessene und den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Altersgrenze für Mitglieder des Überwachungsorgans festgelegt werden, die im Rahmen der Wahlvorschläge für das Überwachungsorgan berücksichtigt werden soll.

Es war ursprünglich vorgesehen, entsprechende Regelungen anlässlich der nächsten Überarbeitung in den einschlägigen Abschnitten des Gesellschaftsvertrages des HZB zu verankern (vgl. den PCGK-Bericht 2013).

Eine solche Regelung wurde im geltenden Gesellschaftsvertrag nicht aufgenommen, da die rechtliche Zulässigkeit einer derartigen Einschränkung nicht abschließend geklärt ist und insbesondere die Gefahr besteht, dass sie als unzulässige Altersdiskriminierung eingestuft wird¹.

Das Fehlen einer solchen Regelung wird auch als nicht schädlich eingestuft, da der Grundsatz gem. 6.2.1. PCGK, nach dem Überwachungsorgan nur Mitglieder angehören sollten, die aufgrund ihrer Qualifikation und Fähigkeiten in der Lage sind, die Aufgaben eines Mitgliedes des Überwachungsorgans wahrzunehmen, tiefer greifende Wirkung entfaltet.

VIII. Die Vergütungen der im Berichtsjahr im Amt befindlichen Geschäftsführer setzten sich für 2024 wie folgt zusammen (Angaben gem. 5.3.2. und 7.2.1. des PCGK, in Euro):

Geschäftsführer	Thomas Frederking Kfm. GF	Prof. Dr. Bernd Rech Wiss. GF
Vergütung, erfolgsunabhängig	126.023,36	199.370,06
Leistungen im Rahmen der Angleichung an den Beamtenstatus	17.275,63	
Leistungsprämie	23.819,83	41.273,07
Vergütung gesamt	167.118,82	286.144,65
Weiterer Aufwand der Gesellschaft, der nicht Bestandteil der regelmäßigen Vergütung ist davon:		
Erstattungen für Versorgungszwecke an Universitäten		40.005,36
Zuführung zu Pensionsrückstellungen	97.471,00	13.617,00
Beihilfen		5.496,16
Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und Umlagen	16.086,08	

¹ Vgl. BGH, Urteil v. 23.04.2012 – II ZR 163/10 zur Altersdiskriminierung eines GmbH-Geschäftsführers im öffentlichen Bereich sowie BGH, Urteil v. 26.03.2019 – II ZR 244/17, das klarstellt, dass Entlassungsbedingungen von GmbH-Geschäftsführenden unter das AGG fallen und eine altersbedingte Beschränkung unzulässig sein kann. Siehe auch EuGH, Urteil v. 02.06.2022 – C-587/20, wonach eine in der Satzung einer Arbeitnehmerorganisation festgelegte Altersgrenze für die Wählbarkeit als Vorsitzender unter die Antidiskriminierungsrichtlinie fällt und die Bedeutung des Diskriminierungsschutzes im beruflichen Kontext betont.