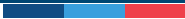


Corporate Governance Bericht 2021

Bericht zum Public Corporate Governance Kodex des Bundes der
Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie GmbH
für das Jahr 2021

Stand 01.06.2022



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 2021

Verantwortlich:

Geschäftsführung

Redaktion:

Dr. Antje Hasselberg
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. Das Bundeskabinett hat am 16.09.2020 eine umfangreiche Neufassung der Grundsätze für gute Unternehmens- und aktive Beteiligungsführung im Bereich des Bundes beschlossen. Neu hinzu gekommen sind die Berichtspunkte Nachhaltigkeit der Unternehmensführung (PCGK 5.5.1), Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen (Geschäftsführung und bis zur zweiten Ebene darunter), Toleranz und diskriminierungsfreie Kultur und Diversität (PCGK 5.5.2.) sowie Vereinbarkeit von Beruf und sozialen Verpflichtungen (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 mit zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts unverändert gültigem Stand 16.09.2020¹ und konzentriert sich auf die wenigen Themen, bei denen das HZB vom PCGK abweicht. Im folgenden Bericht sind die den PCGK zitierenden Passagen kursiv gesetzt.

Bericht:

- I. An der Geschäftsführung waren zum 31.12.2021, wie auch im Vorjahr, keine Frauen beteiligt. Der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene lag zum selben Stichtag bei 33,3 Prozent, während er im Vorjahr 27 Prozent betrug. In der dritten Führungsebene betrug der Anteil an Frauen zum 31.12.2021 26,5 Prozent; im Vorjahr waren es 24 Prozent. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat lag zum 31.12.2021 im Vergleich zum Vorjahr unverändert bei 44 Prozent.
- II. Die Vergütungen für die Geschäftsführenden beliefen sich in 2021 auf insgesamt 191.025,34 € für Herrn Prof. Dr. Rech, 163.386,39 € für Herrn Prof. J. Lüning und 146.251,86 € für Herrn Frederking. Details finden sich unter Punkt IX. am Ende dieses Berichts.
- III. Als Mitglied der Helmholtz Gemeinschaft hat sich das HZB zur nachhaltigen Entwicklung bekannt. Eine entsprechende Petition wurde auf der Mitgliederversammlung im September

¹ gem. Abruf unter dem Link

<https://www.bundesfinanzministerium.de/Monatsberichte/2020/10/Inhalte/Kapitel-3-Analysen/3-3-grundsaeetze-guter-unternehmens-und-aktiver-beteiligungsfuehrung.html>

2020 unterzeichnet. Darin wird festgelegt, dass sich die Helmholtz Zentren an der Handreichung Nachhaltigkeitsmanagement für außeruniversitäre Forschungsorganisationen (LeNa) orientieren. Insbesondere wurden wesentliche Handlungsfelder für eine nachhaltige Entwicklung von Forschungszentren definiert: 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, tragen mit quartalsmäßigen Treffen zur Operationalisierung der Nachhaltigkeitsziele des HZB bei. In 2021 hat sich das HZB das Erreichen der Treibhausgasneutralität des Zentrums bis zum Jahr 2035 zum Ziel gesetzt. Die Gründung der Task Force Nachhaltigkeit, welche direkt an die Geschäftsführung angegliedert ist und sich regelmäßig berät, dient dem zügigen Vorantreiben dieses Klimaziels. Im Jahr 2021 wurden weiterhin Fortschritte hinsichtlich der Förderung neuer Mobilitätsformen erzielt, z.B. durch Einführung eines stärker bezuschussten Jobtickets, der Weiterführung der Umstellung des Fuhrparks auf elektrogetriebene Fahrzeuge sowie durch die Bestellung einer Fahrradbeauftragten, mit dem Ziel, als fahrradfreundlicher Arbeitgeber durch den ADFC zertifiziert zu werden. Zur Etablierung bauwerkintegrierter Photovoltaik, wurde in 2021 die Testinghalle am Standort Adlershof inklusive ihrer fassadenintegrierten Photovoltaik-Anlage als Reallabor in Betrieb genommen. Außerdem wurde mit der nachhaltigen Campusumgestaltung beider HZB-Campus begonnen. Die Einführung eines Energiemanagementsystems sowie die Erarbeitung eines Klimaschutzkonzepts sind in Vorbereitung.

- IV.** Das Helmholtz-Zentrum Berlin (HZB) hat in 2021 das Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes durchlaufen und erhielt am 11.11.2021 das Zertifikat 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. Um das zu gewährleisten, hat das HZB ein 18-monatiges Verfahren durchlaufen. Dabei wurden die bereits bestehenden Konzepte zur Förderung der Vielfalt erweitert und entsprechende Maßnahmen umgesetzt. Diese betreffen sowohl organisatorische Strukturen als auch das Personalmanagement. Service-Leistungen für Mitarbeitende und eine diversitätssensible Kommunikation sind ebenfalls Teil der Diversity-Strategie. (PCGK 5.5.2.)
- V.** Das HZB ist am 22.06.2021 erneut für seine erfolgreiche familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik mit dem Zertifikat zum Audit berufundfamilie geehrt worden. Seit 2011 wurde das HZB damit zum vierten Mal als familien- und lebensphasenbewusster Arbeitgeber ausgezeichnet. Das HZB hatte zuvor erfolgreich das Dialogverfahren zum Audit durchlaufen, das Arbeitgebern offensteht, die seit mindestens neun Jahren mit dem Audit eine strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik verfolgen. (PCGK 5.5.3)
- VI.** 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.

- VII.** 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 2021 wurde von dieser Regelung kein Gebrauch gemacht.
- VIII.** 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, Zusammenwirken von Geschäftsleitung und Überwachungsorgan (Informationsversorgung des Überwachungsorgans)

Der PCGK empfiehlt, die Berichtspflichten auch bei Unternehmen, die nicht als Aktiengesellschaft geführt werden, an § 90 AktG zu orientieren. § 90 AktG sieht „regelmäßige“ Berichte über den Gang der Geschäfte und die Lage der Gesellschaft, mindestens jedoch „vierteljährlich“ vor. Laut PCGK kann bei Unternehmen, die institutionelle Förderung erhalten, 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 170 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, Überwachungsorgan, Aufgaben und Zuständigkeiten, Mitglieder der Geschäftsleitung

Der PCGK empfiehlt bezüglich der Mitglieder der Geschäftsleitung, dass bei Erstbestellungen die Bestelldauer auf drei Jahre beschränkt sein soll.

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

Der PCGK empfiehlt, dass das Überwachungsorgan und seine Ausschüsse regelmäßig die Qualität und Effizienz ihrer Tätigkeiten überprüfen sollen. Das Überwachungsorgan soll die Umsetzung der hierzu von ihm 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 wurde entsprechend umgesetzt; die Checkliste wird nun fortlaufend geführt, mit den Sitzungsunterlagen versandt und zu Beginn jeder Sitzung auf Aktualität und Umsetzung geprüft.

Zu 6.2.2 des PCGK, Überwachungsorgan, Zusammensetzung, Altersgrenze

Der PCGK empfiehlt, dass eine angemessene Altersgrenze für Mitglieder des Überwachungsorgans festgelegt 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).

In den geltenden Gesellschaftsvertrag ist eine solche Regelung nicht aufgenommen worden, da die rechtliche Situation bezüglich einer solchen Einschränkung nicht abschließend geklärt ist, insbesondere die Einrede einer Altersdiskriminierung zu besorgen ist².

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.

² vgl. das Urteil des BGH vom 23.04.2012 zur Altersdiskriminierung des Geschäftsführers einer GmbH im öffentlichen Bereich (II ZR 163/10)

- IX.** Die Vergütungen der im Berichtsjahr im Amt befindlichen Geschäftsführer setzten sich für 2021 wie folgt zusammen (Angaben gem. 5.3.2. des PCGK, in Euro):

Geschäftsführer	Thomas Frederking Kfm. GF	Prof. Dr. Jan Magnus Lüning Wiss. GF	Prof. Dr. Bernd Rech Wiss. GF
Vergütung, erfolgsunabhängig	130.177,76	160.636,55	191.025,34
Leistungen im Rahmen der Angleichung an den Beamtenstatus	16.074,10	2.749,84	
Vergütung gesamt	146.251,86	163.386,39	191.025,34
Weiterer Aufwand der Gesellschaft, der nicht Bestandteil der regelmäßigen Vergütung ist davon:			
Erstattungen für Versorgungszwecke an Universitäten		36.883,82	38.915,72
Zuführung zu Pensionsrückstellungen	196.042,00	88.925,00	43.970,00
Beihilfen		4.954,24	18.110,39
Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und Umlagen	15.160,32		