

**Bericht zum Public Corporate Governance Kodex des Bundes  
des Helmholtz Zentrums München  
Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt (GmbH)  
für das Jahr 2023**

Inhalt

A. Vorbemerkung .....	2
1. Zusammenwirken von Geschäftsführung und Überwachungsorgan .....	2
2. Geschäftsführung .....	3
3. Überwachungsorgan .....	4
4. Rechnungslegung und Abschlussprüfung .....	4
C. Bericht über die Nachhaltige Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsaktivitäten gemäß Ziff. 5.5.1 bis 5.5.3 PCGK .....	5
D. Darstellung der Entwicklung des Anteils an Frauen innerhalb der Organe und Gremien sowie Führungspositionen gemäß Ziff. 7.1 PCGK.....	9
E. Angaben zur Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung und des Überwachungsorgans gemäß Ziff. 7.2 PCGK .....	9
1. Gewährte Vergütung der Geschäftsführung .....	9
2. Gewährte Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats .....	11



Schulung diskutiert. Hierzu hat ein Workshop, bestehend aus Vertreter:innen des Risikomanagements, der Internen Revision und der Informationssicherheit stattgefunden.

## **2. Geschäftsführung**

### Zusammensetzung

Ziff. 5.2.5 des PCGK sieht vor, dass in der Geschäftsordnung eine den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Altersgrenze für die Mitglieder der Geschäftsführung festgelegt werden soll.

Eine feste Altersgrenze für die Mitglieder der Geschäftsführung ist in der Geschäftsordnung der Geschäftsführung nicht vorgesehen. Die Anstellungsverträge der Geschäftsführung sehen jedoch die Beendigung mit Erreichen der Regelaltersgrenze nach § 51 Bundesbeamtengesetz vor (mit Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird). Damit ist die Einhaltung der Empfehlung des PCGK praktisch sichergestellt, auch wenn diese Vorgabe nicht in der Geschäftsordnung für die Geschäftsführung enthalten ist.

### Vergütung

Ziff. 5.3.1 des PCGK sieht vor, dass das für die Anstellung der Mitglieder der Geschäftsführung zuständige Unternehmensorgan klare und verständliche Kriterien für die Vergütung einschließlich der wesentlichen Vertragselemente beschließen, regelmäßig überprüfen und erforderlichenfalls anpassen soll. Die festgelegten Kriterien sollen dokumentiert werden.

Grundsätzlich herrscht beim Abschluss der Anstellungsverträge der Mitglieder der Geschäftsführung Vertragsfreiheit; mit Blick auf das haushaltsrechtliche Besserstellungsverbot erfolgt eine Orientierung an den Regelungen der W- bzw. B-Besoldung des Bundes. Die Verträge der Geschäftsführung des Helmholtz Zentrums München weisen daher eine beamtenrechtsähnliche Struktur auf, die einer regelmäßigen Überprüfung und ggf. Anpassung des Vergütungssystems und wesentlicher Vertragsbestandteile nicht entgegensteht.

Obwohl die Anstellungsverträge der Mitglieder der Geschäftsführung entsprechend Ziff. 5.3.3 des PCGK leistungsabhängige Vergütungsbestandteile auf Zielvereinbarungsbasis vorsehen, wurden entsprechende Zielvereinbarungen mit den Geschäftsführenden bisher (gilt für 2023) nur teilweise abgeschlossen.

### Interessenskonflikte

Nach Ziff. 5.4.4 des PCGK sollen Mitglieder der Geschäftsführung Nebentätigkeiten, insbesondere Mandate in Überwachungsorganen, nur mit Zustimmung des für die Bestellung zuständigen Unternehmensorgans und – sofern davon verschieden – des Überwachungsorgans ausüben. Ziff. 6.1.3 PCGK spricht zudem die Empfehlung aus, dass der/dem Vorsitzenden des Überwachungsorgans nicht das Recht eingeräumt werden soll, allein an Stelle des Überwachungsorgans zu entscheiden.

Am Helmholtz Zentrum München werden die Nebentätigkeiten der Geschäftsführung allein durch die Vorsitzende des Aufsichtsrates genehmigt. Dies geschieht gemäß den Regelungen in den Anstellungs-

### **C. Bericht über die Nachhaltige Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsaktivitäten gemäß Ziff. 5.5.1 bis 5.5.3 PCGK**

Das Helmholtz Zentrum München entwickelt bahnbrechende Lösungen für eine gesündere Gesellschaft in einer sich schnell verändernden Welt. Die Forschungsinhalte tragen damit zentral zu Lösungen im Schwerpunkt 3 „Gesundheit und Wohlergehen“ der globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030 der Bundesregierung bei. Bei Realisierung von Forschung und Entwicklungen folgt es dem Anspruch des schonenden Umgangs mit Ressourcen zum Nutzen unserer Gesellschaft. Dazu hat sich das Zentrum im April 2022 verpflichtet, die "Leitlinie Nachhaltigkeit" (LeNa) der Helmholtz-Gemeinschaft vom September 2021 in den fünf Handlungsfeldern Organisationsführung, Reflexion und sozialkompetente Wirkung der Forschungsthemen, attraktive Arbeitswelten und zukunftsfähiges Personalmanagement, ressourceneffiziente Forschungsinfrastrukturen sowie verantwortungsvoll gestaltete unterstützende Prozesse konkret umzusetzen.

Die Leitlinie Nachhaltigkeit ist inzwischen als wesentliches Instrument und eine wichtige Orientierung zur Weiterentwicklung der Aktivitäten des Zentrums etabliert. Aus dem Bereich Personal seien die von der Hauptabteilung Human Resources initiierten Workshops zu den Themen „Führung“ sowie „Leitbild und Werte“ unter Mitarbeit des Nachhaltigkeitsbeauftragten und dem Thema „Diversity“ genannt. Im Bereich Infrastruktur wurde im Jahr 2023 eine Vielzahl von Maßnahmen vorangetrieben, die mit sofortiger und zu erwartender lange anhaltender Wirkung zur Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen führen oder in naher Zukunft führen werden. Die Projekte werden weiter unten ausführlich beschrieben.

Auch aus der Belegschaft heraus wird das Thema Nachhaltigkeit insbesondere mit Blick auf konkretes Handeln in Labor oder Büro vorangetrieben. Die Initiative Green-Labs@Helmholtz-Muenchen.de hat beispielsweise im Rahmen der Betriebsversammlung am 13. Juli 2023 sich und auf den Arbeitsalltag bezogene Aktivitäten vorgestellt. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte (diese Funktion existiert bereits seit 2018 am Zentrum) wurde auf dieser Betriebsversammlung vorgestellt. Ein Follow-up im Rahmen einer Betriebsversammlung zum Thema Nachhaltigkeit ist geplant – diesmal auch mit Blick auf Nachhaltigkeitsthemen im Kontext von absehbarer Gesetzgebung (CSRD). Der Nachhaltigkeitsbeauftragte fungiert weiterhin als Schnittstelle zwischen den verschiedenen Bereichen und hat die Aufgabe, den Austausch von Informationen über Herausforderungen, Ansätze und Best-Practice-Beispiele innerhalb vom Zentrum, im lokalen Netzwerk und im Netzwerk der Helmholtz-Gemeinschaft zu fördern. Die ausführlichen Berichte des Nachhaltigkeitsbeauftragten fließen in die schriftlichen Berichte der Geschäftsführung an den Aufsichtsrat ein, von denen im Jahr 2023 drei vorgelegt wurden.

Das Zentrum ist Mitglied im Arbeitskreis „Forum Nachhaltigkeit“ der Helmholtz-Gemeinschaft. Der Arbeitskreis hat sich zusätzlich zu den regelmäßigen virtuellen Jour-Fixe Terminen am 24. / 25. April 2023 in Heidelberg und am 26. September 2023 in Berlin zu ausführlicheren Beratungen vor Ort getroffen. Neben dem Austausch über aktuelle Entwicklungen standen zwei Themen im Vordergrund:

- Die Vorbereitung auf die zu erwartende Berichtspflicht nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)
- Vorbereitung und Durchführung des 4. Helmholtz Sustainability Summits

Zum Sustainability Summit am 10. und 11. Oktober 2023 war das Zentrum mit drei Personen vertreten und war beim Workshop „Open Science/ Open Lab“ für die Erstellung eines für interne Zwecke vorgesehenen schriftlichen Berichts verantwortlich.

2024 angesetzten Re-Zertifizierungsaudit stattfinden. In diesem internen Audit (stattgefunden am 19./20.12.2023) hat die VEA im Ergebnis das gesamte Energiemanagementsystem bestätigt.

Ab dem Jahr 2024 bezieht das Zentrum für den Campus Neuherberg sowie für vier weitere Standorte ausschließlich Ökostrom mit Herkunftsnachweisen vom öffentlichen Stromnetz. Damit können jährlich ca. 2.500 Tonnen CO<sub>2</sub>-Emissionen eingespart werden.

### Gleichberechtigung

Das Gleichstellungsbüro des Helmholtz Zentrums München mit einer zu 100 % freigestellten Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet in enger Zusammenarbeit mit Geschäftsführung und Betriebsrat sowie den Abteilungen Personal, Personalentwicklung, Kommunikation und dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement Gleichstellungsmaßnahmen und unterstützt deren Durchführung. Hierzu zählen insbesondere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (z. B. in Führungspositionen), Maßnahmen zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Steigerung der Gleichstellungsmotivation und -kompetenz bei Führungskräften. Im Jahr 2023 startete das Team Recruiting und HR Communications die Trainingsreihe "Gendersensible Rekrutierung- Recruiting Life Cycle und Studien" zum Thema "Female Recruiting" für Führungskräfte. Modul 1, in deutscher und englischer Sprache, beinhaltete Studienergebnisse zu geschlechtsspezifischen Unterschieden im gesamten Rekrutierungsprozess.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in verschiedenen internen Gremien und im Helmholtz-Arbeitskreis "Frauen in Forschungszentren".

Am Helmholtz Zentrum München wird das von der GWK entwickelte und vom BMBF für alle außeruniversitäre Forschungseinrichtungen verpflichtend eingeführte Kaskadenmodell angewendet, das auf Basis der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards das Ziel hat, der Unterrepräsentanz der Frauen in der Wissenschaft entgegenzuwirken und somit die Gleichstellung der Geschlechter durch Definition von strukturellen und personellen Standards zu erreichen und nachhaltig zu sichern. Das Kaskadenmodell bezieht sich allerdings nur auf die wissenschaftliche Belegschaft und nicht auf das ganze Personal. Die gesamte Belegschaft betrachtend, weist die erste Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung eine Frauenquote von 50,00 % auf, die zweite Ebene 49,32 %<sup>1</sup>.

### Diversität

Die Geschäftsführung steht für eine gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Kultur im Unternehmen mit gleichen Entwicklungschancen ohne Ansehung der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Hierzu sind die entsprechenden Beauftragten tätig und es existieren Informationsmaterial und -beiträge sowie Fortbildungsangebote. Das Zentrum hat eine gewählte Schwerbehindertenvertretung, welche die Aufgaben nach § 178 SGB IX vollumfänglich erfüllt. Hierzu zählen insbesondere die Überwachung der

---

<sup>1</sup> Die Angaben zu Frauenanteilen dienen ausschließlich für den PCGK-Bericht 2023. Ein Vergleich mit weiteren Berichten z. B. das Kaskadenmodell (nur Wissenschaft) ist nicht möglich, da im PCGK-Bericht 2023 als Datenbasis die Gesamtbelegschaft des Helmholtz Zentrums München herangezogen wurde und auch die Clusterung der Führungsebenen spezifisch für diesen Bericht erstellt wurde.

ohne Kernzeiten und flexible Arbeitszeitverkürzung lassen sich Beruf und Familie oder außerberufliche Aktivitäten besser miteinander vereinbaren.

Zum mobilen Arbeiten besteht am Zentrum seit Juli 2022 eine Betriebsvereinbarung, deren Umsetzung im weiteren Verlauf des Jahres zentrumsintern aktiv beworben wurde. Mobiles Arbeiten trägt nicht nur zu Arbeitszufriedenheit und Vereinbarkeit von Arbeit und sozialen Pflichten bei, sondern bedeutet auch eine erhebliche Einsparung von CO<sub>2</sub>-Emissionen für Wege zur Arbeit, die im Großraum München oft weit und mit dem PKW zu realisieren sind.

#### **D. Darstellung der Entwicklung des Anteils an Frauen innerhalb der Organe und Gremien sowie Führungspositionen gemäß Ziff. 7.1 PCGK**

Der Frauenanteil in der Geschäftsführung beträgt zum 31.12.2023 0,00 %. Die gesamte Belegschaft betrachtend, weist die erste Führungsebene unter der Geschäftsführung eine Quote von 50,00 % auf, die zweite Ebene 49,32 %<sup>2</sup>. Der Anteil der Frauen im Aufsichtsrat lag zum 31.12.2023 bei 57,14 % (4 von 7 Mitgliedern).

#### **E. Angaben zur Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung und des Überwachungsorgans gemäß Ziff. 7.2 PCGK**

##### **1. Gewährte Vergütung der Geschäftsführung**

Mitglieder der Geschäftsführung im Jahr 2023:

- Prof. Dr. med. Dr. h.c. Matthias H. Tschöp: Wissenschaftlicher Geschäftsführer (zwischen 27.07.2023 und 01.11.2023 alleinverantwortlich)
- Bis 31.03.2023 Kerstin Günther: Kaufmännisch-technische Geschäftsführerin
- Bis 26.07.2023 Daniela Sommer: komm. Kaufmännisch-technische Geschäftsführerin
- Ab 01.11.2023 Prof. Martin Hrabe de Angelis: komm. Kaufmännisch-technischer Geschäftsführer

---

<sup>2</sup> Die Angaben zu Frauenanteilen dienen ausschließlich für den PCGK-Bericht 2023. Ein Vergleich mit weiteren Berichten z. B. das Kaskadenmodell (nur Wissenschaft) ist nicht möglich, da im PCGK-Bericht 2023 als Datenbasis die Gesamtbelegschaft des Helmholtz Zentrums München herangezogen wurde und auch die Clusterung der Führungsebenen spezifisch für diesen Bericht erstellt wurde.

## 2. Gewährte Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Gemäß § 8 Abs. 1 des Gesellschaftsvertrags üben die Mitglieder des Aufsichtsrats ihr Amt ehrenamtlich aus und haben im Jahr 2023 keine Vergütung erhalten.

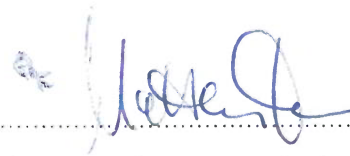
Berlin, den 04.12.2024

  
.....

Prof. V. von Messling

Vorsitzende des Aufsichtsrats

Neuherberg, den 25.11.2024

  
.....

Prof. Dr. med. Dr. h.c. Matthias H. Tschöp

CEO und Wissenschaftlicher Geschäftsführer

  
.....

Dr. Michael Frieser

Administrativer Geschäftsführer