

Corporate Governance Bericht
des Helmholtz-Zentrums für Infektionsforschung GmbH
für das Jahr 2023

Inhalt

0. Vorbemerkung	1
1. Entsprechungserklärung gemäß Ziff. 7.1 PCGK	1
2. Nachhaltige Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsaktivitäten	3
3. Darstellung der Entwicklung des Anteils an Frauen in Führungspositionen in der Geschäftsführung und den beiden Führungsebenen darunter und im Überwachungsorgan.....	6
4. Angaben zur Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung und des Überwachungsorgans	6

0. Vorbemerkung

Das Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH (HZI) ist ein als Gesellschaft mit beschränkter Haftung organisiertes rechtlich selbstständiges Zentrum der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V. Gesellschafter sind die Bundesrepublik Deutschland (90 %) sowie die Bundesländer Niedersachsen (8 %), Saarland (1 %) und Freistaat Bayern (1 %).

Durch seine strategisch-programmatische Ausrichtung stellt sich das HZI drängenden Fragen im Bereich der Infektionsforschung, um so einen wichtigen wissenschaftlichen Beitrag zum medizinischen Fortschritt zu leisten. Die wissenschaftliche Exzellenz und der nachhaltige Einsatz öffentlicher Mittel zur Erreichung der Unternehmensziele sind dabei die wichtigsten Leitlinien für das unternehmerische Handeln und alle damit zusammenhängenden Entscheidungen.

Corporate Governance stellt beim HZI eine verantwortungsbewusste Leitung und Kontrolle sicher. Sie bildet eine zentrale Grundlage für eine gewissenhafte und wertorientierte Unternehmensführung, die effiziente Zusammenarbeit von Geschäftsführung und Aufsichtsrat, Transparenz in der Berichterstattung sowie ein angemessenes Risikomanagement. Wesentliche Elemente bilden die engen Beziehungen zu den Gesellschaftern Bund sowie den Ländern Niedersachsen, Saarland und dem Freistaat Bayern, eine effektive Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und Aufsichtsrat, eine transparente Rechnungslegung und eine zeitnahe Berichterstattung.

1. Entsprechungserklärung gemäß Ziff. 7.1 PCGK

Geschäftsführung und Aufsichtsrat erklären, dass den Empfehlungen des Kodex in erforderlichem Maße entsprochen wird. Von den im Folgenden aufgeführten Empfehlungen des PCGK wird seitens der Gesellschaft – momentan noch oder begründet dauerhaft – abgewichen.

1. Berücksichtigung eines Compliance Management Systems (5.1.2 PCGK)

Das Compliance Management System war im Jahr 2023 nicht im Gesellschaftsvertrag des HZI verankert, wird aber durch mehrere, über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Maßnahmen im Unternehmen umgesetzt. Interne Regelwerke, Handlungsanweisungen, Schulungen für Mitarbeiter und Einzelfallanweisungen, die auch auf besondere Erfordernisse des Forschungsbetriebs eingehen, bilden den Kern des

Compliance Management Systems am Zentrum. Das Gesamtsystem wird in einem Jahresbericht durch Wirtschaftsprüfer und Aufsichtsrat geprüft.

2. *Transparentes Auswahlverfahren für die Mitglieder der Geschäftsführung (5.2.2 PCGK)*

Die Auswahl von Mitgliedern der Geschäftsführung erfolgt am Zentrum - wie in wissenschaftlichen Organisationen üblich - durch eine mehrköpfige Findungskommission unter Einbeziehung des vom Aufsichtsrat eingesetzten Personalausschusses. Dieses umfassende, transparente Verfahren ist nicht separat in den Unternehmensverträgen aufgeführt.

3. *Zeitlicher Abstand bei Wechsel zwischen Geschäftsführung und Aufsichtsrat (5.2.3 und 6.2.4 PCGK)*

Aufsichtsratsmitglieder sollen nicht vor Ablauf eines Jahres in die Geschäftsführung wechseln; Mitglieder der Geschäftsführung sollen frühestens nach fünf Jahren in den Aufsichtsrat wechseln. Es besteht am Zentrum keine Regelung, die einen Wechsel zwischen den Gremien vor Ablauf der genannten Fristen explizit untersagt. Bei der Auswahl von Geschäftsführungs- und Aufsichtsratsmitgliedern wird die Einhaltung der Fristen allerdings bedacht.

4. *Bei der Erstbestellung der Geschäftsführung soll diese auf eine Dauer von drei Jahren beschränkt sein (5.2.4 PCGK).*

Der im Jahr 2018 neugefasste Gesellschaftsvertrag des HZI sieht in Abstimmung mit dem BMBF vor, dass die Erstbestellung der Geschäftsführer/innen beim HZI für höchstens fünf Jahre erfolgt. Im Fall der Erstbestellung ist für den Fall der Nichtbewährung des Geschäftsführers/der Geschäftsführerin eine vorzeitige, einmalig nach drei Jahren vom HZI nutzbare, Kündigungsklausel zu vereinbaren. Für diesen Fall sind weitere Gehaltsansprüche und mögliche Abfindungszahlungen für die restliche (über drei Jahre hinausgehende) Vertragslaufzeit ausdrücklich auszuschließen.

5. *Für die Mitglieder der Geschäftsführung soll eine Altersgrenze für deren Ausscheiden aus der Geschäftsleitung festgelegt werden (5.2.5 PCGK).*

Für das Ausscheiden der Mitglieder der Geschäftsführung aus der Geschäftsleitung gilt grundsätzlich das gesetzliche Renteneintrittsalter im Sinne von § 35 i. V. m. § 235 SGB VI. Das HZI hat keine gesonderte Altersgrenze festgelegt. Hierfür gibt es zurzeit

keine Notwendigkeit, da die Bestellperioden beider amtierenden Mitglieder der Geschäftsführung vor der jeweiligen Altersgrenze des gesetzlichen Renteneintrittsalters enden. Das HZI wird zu gegebener Zeit prüfen, ob aufgrund des besonderen Anforderungsprofils aus betriebs- und unternehmensbezogenen Interessen ein Erfordernis für die Vereinbarung einer solchen Festlegung besteht.

6. *Sofern das Überwachungsorgan Ausschüsse gebildet hat, sollen die bzw. der Vorsitzende regelmäßig mit der Geschäftsführung Kontakt halten (6.1.4 PCGK).*

Gemäß § 10 Abs. (1) des Gesellschaftsvertrages kann der Aufsichtsrat Ausschüsse bestellen und ihnen bestimmte Aufgaben zur Vorbereitung seiner Beschlussfassung widerruflich übertragen. Gemäß § 10 Abs. (2) können die Ausschüsse dem Aufsichtsrat Empfehlungen zur Beschlussfassung vorlegen. Damit verbleiben die Entscheidungsbefugnisse beim Aufsichtsrat. Durch den beratenden Charakter der Ausschüsse, ist ein zusätzlicher regelmäßiger direkter Austausch zwischen den Vorsitzenden der Ausschüsse und dem Vorstand nicht erforderlich und erfolgt bedarfsgerecht.

7. *Die auf Veranlassung des Bundes entsandten Mitglieder des Überwachungsorgans sollen nicht mehr als drei Mandate in Überwachungsorganen gleichzeitig wahrnehmen (6.2.1 PCGK).*

Wie viele Mandate konkret von den Vertretern der Bundesseite wahrgenommen werden sollen, liegt im Ermessen des jeweiligen Bundesministeriums und wird aktuell auch gewährleistet.

8. *Seitens des Überwachungsorgans soll eine angemessene Altersgrenze für seine Mitglieder festgelegt werden (6.2.2 PCGK).*

Für Beschäftigte des Bundes und der Länder gilt grundsätzlich die gesetzliche Altersgrenze. Kompetenz und Leistungsfähigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern hat aus Sicht des HZI Vorrang gegenüber starren Altersgrenzen. Auf eine Regelung in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrates wurde letztlich vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (Diskriminierungsverbot aufgrund des Alters) verzichtet.

2. Nachhaltige Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsaktivitäten

Die Stabstelle Nachhaltigkeit wurde im April 2023 personell besetzt. Schwerpunkte der Stabstellenarbeit bilden die Entwicklung und Abstimmung der strategischen Ausrichtung des Nachhaltigkeitsmanagements am HZI sowie die Initiierung neuer, eher operativ ausgerichteter Projekte und Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in laufende Themen.

Auf strategischer Ebene wurde auf Basis einer Status Quo-Analyse ein Leitbildprozess Nachhaltigkeit begonnen, der die für das HZI wesentlichen Handlungsfelder auf Basis der globalen Nachhaltigkeitsziele (UN SDGs) sowie des Public Corporate Governance Codex (PCGK) identifiziert und Zielbilder formuliert. Das Nachhaltigkeitsleitbild des HZI bildet den verbindlichen Rahmen, welche Schwerpunkte das HZI in den nächsten Jahren im Nachhaltigkeitsbereich setzt. Das Leitbild wurde in einem umfassenden, dreimonatigen Beteiligungsprozess mit den zentralen Gremien, betroffenen Abteilungen sowie in zwei zentrumsweiten interaktiven Mitarbeiter:innen-Veranstaltungen erarbeitet. Es wurde im Dezember 2023 durch die Geschäftsführung angenommen und mit folgenden Schwerpunkten beschlossen:

Förderung der Forschung im Bereich Klima und Infektionsforschung und einer nachhaltigen Forschungspraxis am Zentrum

- Umfassende Aktivitäten zu Klimaschutz und Klimaanpassung
- Umweltschutzmaßnahmen in den Bereichen Abfall, Wasser und Biodiversität
- Stärkung von Nachhaltigkeitsinitiativen von Mitarbeiter:innen
- Förderung von Chancengerechtigkeit, Inklusion und Diversität
- Nachhaltigkeit in Aus- und Weiterbildung stärken
- Einbindung von Stakeholdern in den Nachhaltigkeitsprozess
- Kommunikation des Nachhaltigkeitsengagements nach intern und extern
- Etablierung eines regelkonformen Nachhaltigkeitsmanagements zur Messung, Bewertung und Reporting des Fortschritts

Ende 2023 wurde mit der Erstellung einer Treibhausgasbilanz (THG-Bilanz) für das HZI begonnen, um wissenschaftlich fundierte und umsetzbare Pfade für eine Dekarbonisierungsstrategie „Net Zero 2035“ zu entwickeln. In dem Kontext wurde durch das HZI auch ein Austausch zwischen den Nachhaltigkeitsverantwortlichen der biomedizinischen Forschungszentren der HGF initiiert, um eine methodisch konsistente Vorgehensweise zwischen den Zentren zu befördern. Im Handlungsfeld Biodiversität wurde mit einer Status Quo-Analyse und der Formulierung von „Handlungsleitlinien für die Anlage und Pflege von Grünflächen“ begonnen, um standortspezifische Gestaltungs- und Schutzmaßnahmen in Zusammenarbeit mit relevanten Stakeholdern (Kommune, Anrainer, Public Scientists, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) zu entwickeln. Darüber hinaus engagiert sich das HZI mit einem aus Wissenschaftlern und der Stabstelle Nachhaltigkeit zusammengesetzten Team in der Arbeitsgruppe Planetary Health der im Rahmen der 2023 gestarteten „Helmholtz Dialogplattform Klima“. Zu den weiteren Maßnahmen mit strategischer Relevanz, primär aber regulatorischer Ausrich-

tung gehören die Verankerung der Nachhaltigkeitsprinzipien des PCGK in den Gesellschaftsdokumenten des HZI, die Entwicklung einer Vorgehensweise zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) ab 2024 sowie erste Prüfmaßnahmen zur Umsetzung der Corporate Social Responsibility Directive (CSRD) ab Geschäftsjahr 2025.

Im operativen Bereich wurde die Stabstelle Nachhaltigkeit schwerpunktmäßig in den Handlungsfeldern Bau, Grünflächenmanagement, Mobilität und Labor sowie durch kommunikative ausgerichtete Maßnahmen und Aktionen tätig. Im Handlungsfeld Bau berät die Stabstelle die laufenden Neubaumaßnahmen des HZI in Nachhaltigkeitsrelevanten Fragestellungen, so u.a. das HIRI bei der Klimaverträglichkeitsprüfung nach EFRE, das CiiM und HIRI bei der Konzeption der Außenanlagen nach Biodiversitätsgesichtspunkten sowie bei der Prüfung von Energieeffizienz-, Klimaanpassungs- sowie Energieerzeugungsmaßnahmen bei allen laufenden Neubauprojekten. Im Handlungsfeld Grünflächenmanagement ist die Stabstelle Teil des Projektteams zur Entwicklung einer neuen Außenanlage im Bereich des ehemaligen Gebäudes B am Hauptcampus Braunschweig, um die Berücksichtigung von Biodiversitäts- und Klimaanpassungsmaßnahmen frühzeitig in der Planungsphase sicherzustellen. Darüber hinaus wurden im Bereich der bestehenden Grünflächen damit begonnen, die Bewirtschaftung von in- auf extensiv umzustellen und dies im Pflegekonzept zu verankern (Verringerung der Mähgänge auf max. 2 pro Jahr, Ausweisung von Rasen- und Wiesenflächen, Pflege der schwammstadtartigen Wassersysteme zum verbesserten Hochwasser- und Starkregenschutz, erste Maßnahmen zur Förderung der Insektenvielfalt durch Anlage von Totholzstapeln, Formulierung von Klimaschutz- und Klimaanpassungsmaßnahmen im Außenbereich). Dabei wurde auch Kontakt zur Stadt Braunschweig aufgenommen, um die Maßnahmen am HZI mit dem kommunalen Biodiversitätskonzept abzugleichen.

Im Handlungsfeld Labor wurde an verschiedenen Standorten mit der Aufnahme praktischer Beispiele nachhaltiger Laborpraxis begonnen. Ziel ist es hier, eine Sammlung von Best Practice-Beispielen zu generieren, um Nachhaltigkeitsherausforderungen im komplexen Handlungsfeld Labor wie bspw. hohe Ressourcen- und Energieverbräuche, Abfallaufkommen bzw. nicht an Nachhaltigkeitszielen ausgerichtete organisatorische Abläufe durch erfahrungsbasierte und bereits erprobte Lösungsansätze sukzessive zu verbessern.

Zur Gewährleistung einer gleichstellungsfördernden, toleranten und diskriminierungsfreien Kultur am HZI (5.5.2 PCGK) setzt die Geschäftsführung verschiedene Instrumente ein, z.B. Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern auf allen Führungsebenen, Bevorzugung von Menschen mit Behinderung bei gleicher fachlicher Eignung in Auswahlverfahren, Schulungen für Führungskräfte, Ansprechpersonen und Mitarbeitende

zum Schutz vor sexueller Diskriminierung. Zur Weiterentwicklung des HZI als moderner Arbeitgeber, wurde das Thema Diversity, oder auch EDI (Equality, Diversity and Inclusion), als strategisch relevant benannt. Vor diesem Hintergrund wurde die Stabstelle Nachhaltigkeit gebeten, in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Zielsetzung und ein Konzept zur Verankerung und Aufbau eines zentrumsweiten Diversity Managements zu formulieren. Auf Basis dieses Konzeptes soll dann eine Umsetzungsplanung entwickelt und beschlossen werden.

Zur Förderung der Vereinbarkeit von sozialen Verpflichtungen und Beruf (5.5.3 PCGK) werden Mitarbeitenden des HZI z.B. flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten, familienfreundliche Maßnahmen wie Kinderbetreuung in Ferienzeiten, Beratung zur Angehörigenpflege sowie lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle wie Altersteilzeit angeboten. Die Zertifizierung des HZI nach dem Audit berufundfamilie findet im Jahr 2024.

3. Darstellung der Entwicklung des Anteils an Frauen in Führungspositionen in der Geschäftsführung und den beiden Führungsebenen darunter und im Überwachungsorgan

Die Geschäftsführung setzt sich für die Förderung der geschlechterparitätischen Besetzung von Führungspositionen ein. Dazu ist für die Gesellschaft eine Zielquote für das Jahr 2025 in den ersten beiden Führungsebenen festgesetzt.

Zum 31.12.2023 waren in der ersten Führungsebene bei einer Gesamtpersonenanzahl von 2 Personen 0 % (Zielquote 32 %) weiblich besetzt. In der zweiten Führungsebene waren zum o.g. Stichtag 53 % (Zielquote 43 %) der Positionen weiblich besetzt.

Der Anteil der Frauen im Aufsichtsrat lag zum 31.12.2023 bei 36 % (4 von 11 Mitgliedern). Bei Vorschlägen zur Wahl von Mitgliedern des Aufsichtsrates wird auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen hingewirkt (6.2.1 PCGK).

4. Angaben zur Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung und des Überwachungsorgans

Geschäftsführung

Mitglieder der Geschäftsführung im Jahr 2023:

Wissenschaftlicher Geschäftsführer	Prof. Dr. Dirk Heinz	01.01.2023 – 30.06.2023
------------------------------------	----------------------	-------------------------

Wissenschaftlicher Geschäftsführer	Prof. Dr. Josef Penninger	01.07.2023 – 31.12.2023
Administrativer Geschäftsführer	Christian Scherf	01.01.2023 – 31.12.2023

Die Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsführung wird im Jahresabschluss der Gesellschaft individualisiert offengelegt. Die Vergütung der Geschäftsführung richtet sich nach den Regelungen des Bundesbesoldungsgesetzes sowie den Grundsätzen für die Anwendung der Professorenbesoldung des Bundes in dem Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V.

Die Vergütung der Geschäftsführung im Jahr 2023 stellt sich wie folgt dar:

Geschäftsführung	Prof. Dr. Dirk Heinz (Jan - Jun)	Prof. Dr. Josef Penninger (Jul - Dez)	Christian Scherf
	wissenschaftlich EUR	wissenschaftlich EUR	administrativ EUR
Grundgehalt	47.945,40	47.945,40	95.890,80
Familienzuschlag	923,28	923,28	6.277,92
Berufungsleistungsbezüge			
- nicht ruhegehaltstfähig	27.873,54	0,00	0,00
- ruhegehaltstfähig	12.537,72	121.898,34	24.519,96
Besondere Leistungsbezüge			
- ruhegehaltstfähig	8.759,58	8.839,14	0,00
Sonstige Zahlungen	1.240,00	1.320,00	2.560,00
Versorgungszuschlag (steuerl. Hinzurechnung)	0,00	0,00	24.626,81
Zuführung Pensionsrückstellung	47.493,50	0,00	52.941,00
Gesamtbezüge in 2023	146.773,02	180.926,16	206.816,49

Überwachungsorgan

Gemäß § 9 Abs. (1) des Gesellschaftsvertrages üben die Mitglieder ihr Amt ehrenamtlich aus und haben lediglich Anspruch auf Ersatz ihrer Auslagen nach den für Bundesbedienstete geltenden Regelungen.