BGZ Gesellschaft für Zwischenlagerung mbH

# Public Corporate Governance Bericht 2022

zum Public Corporate Governance Kodex des Bundes

# Bericht der BGZ Gesellschaft für Zwischenlagerung mbH zum Public Corporate Governance Kodex (PCGK) des Bundes 2022

Die nachfolgende Entsprechenserklärung für das Jahr 2022 wird gemäß dem PCGK in der Fassung von 2020 abgegeben.

Für Konzerne unter einheitlicher Leitung können die entsprechenden Berichte und die Entsprechenserklärung von der Konzernmutter für den gesamten Konzern abgegeben werden. Die BGZ folgt als Muttergesellschaft dieser Empfehlung und berichtet im Folgenden auch für ihre unter einheitlicher Leitung stehenden Tochtergesellschaften Brennelementlager Gorleben GmbH (BLG) und Brennelement-Zwischenlager Ahaus GmbH (BZA) bzw. gibt eine gemeinsame Entsprechenserklärung ab.

## Unternehmensstruktur

Zum 1. März 2017 wurde die BGZ Gesellschaft für Zwischenlagerung mbH (BGZ) gegründet. Alleinige Gesellschafterin ist die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (BMUV).

Gegenstand des Unternehmens ist die Erfüllung der Aufgaben eines mit der Zwischenlagerung beauftragten Dritten nach § 2 Abs. 1 Entsorgungsübergangsgesetz. Dazu gehören insbesondere: die sichere Zwischenlagerung radioaktiver Reststoffe und Abfälle; die Erbringung von Dienstleistungen, insbesondere von Ingenieurleistungen und Transportleistungen im Zusammenhang mit der Zwischenlagerung radioaktiver Reststoffe und Abfälle; die Beauftragung, Durchführung und Begleitung von damit in Zusammenhang stehenden Forschungs- und Entwicklungsarbeiten; Aufklärung und Information der Öffentlichkeit sowie sonstige Tätigkeiten, die mit den vorgenannten in Zusammenhang stehen.

Organe der BGZ waren in 2022 die Gesellschafterversammlung und die Geschäftsführung. Die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmervertreter fand am 20. Dezember 2022 statt. Die Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner wurden mit Gesellschafterbeschluss vom 1. Februar 2023 zum 8 Februar 2023 bestellt. Der Aufsichtsrat hat sich in der Sitzung vom 8. Februar 2023 konstituiert. Bis dahin wurden Aufgaben und Funktion des Aufsichtsrats durch die Gesellschafterin über die regelmäßigen Gesellschafterversammlungen, Gespräche mit der Beteiligungsverwaltung des BMUV und Berichterstattungen wahrgenommen.

## Gesellschafterversammlung

In den Gesellschafterversammlungen wird die Bundesrepublik Deutschland als alleiniger Gesellschafter durch das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz vertreten. Die Gesellschafterversammlung ist für alle Angelegenheiten zuständig, die nicht einem anderen Organ durch Gesetz oder Gesellschaftsvertrag zur ausschließlichen Zuständigkeit überwiesen sind.

Hierzu zählen insbesondere die Feststellung des Jahresabschlusses und die Verwendung des Jahresergebnisses oder Bilanzgewinns, die Feststellung des Wirtschaftsplans einschließlich der Nachträge und Änderungen, Bestellung und Abberufung der Mitglieder des Aufsichtsrates, Bestellung und Abberufung von Mitgliedern der Geschäftsführung, Entlastung der Mitglieder

des Aufsichtsrates und der Geschäftsführung, die Auswahl und Bestellung der Abschlussprüferin bzw. des Abschlussprüfers sowie die Entscheidung über Satzungsänderungen. Der Gesellschafterversammlung standen ferner bis zur Bestellung des Aufsichtsrates dessen satzungsgemäße Befugnisse zu. Dazu zählte in 2022 unter anderem die Bestellung von Prokurist*innen.

Im Geschäftsjahr haben zwei Gesellschafterversammlungen stattgefunden. Die Geschäftsführung erstattet der Beteiligungsverwaltung des BMUV regelmäßig Bericht über die Entwicklung in den kaufmännischen, technischen und personellen Bereichen der Gesellschaft. Der Gesellschafterin werden Quartalsberichte übergeben.

## Geschäftsführung

Die Gesellschaft wird von drei gleichberechtigten Mitgliedern der Geschäftsführung in gemeinschaftlicher Verantwortung geführt. Die Geschäftsführer leiten das Unternehmen in eigener Verantwortung. Die Aufgabenverteilung und Verantwortungen sind in einer Geschäftsordnung für die Geschäftsführung niedergelegt.

Herr Dr. Ewold Seeba war vom 1. November 2018 bis zum 31. Oktober 2022 der Vorsitzende der Geschäftsführung. Herr Wilhelm Graf leitet seit dem 31. Juli 2017 den technischen Bereich als verantwortlicher Geschäftsführer. Herr Lars Köbler ist seit dem 31. Juli 2017 der verantwortliche Geschäftsführer für den kaufmännischen Bereich.

Die Bezüge der Geschäftsführer im Berichtsjahr 2022 umfassen die festen Gehaltszahlungen einschließlich der Nebenleistungen. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile werden nicht gezahlt.

Die Gesamtbezüge der Geschäftsführung entfallen auf die jeweiligen Mitglieder wie folgt:

| **Geschäftsführer** | **Bezüge in 2022**<br>T€ | **Zuführung zu den Pensionsverpflichtungen in 2022**<br>T€ |
|---|---|---|
| Herr Dr. E. Seeba | 274* | - |
| Herr W. Graf | 278 | 89 |
| Herr L. Köbler | 270 | 91 |
| **Gesamtbetrag** | **822** | **180** |

*inklusive Versorgungszuschläge

Die Geschäftsführer der Tochtergesellschaften BZA und BLG erhielten im Berichtsjahr keine Bezüge von den Gesellschaften.

## Maßnahmen zur nachhaltigen Unternehmensführung

### Nachhaltigkeitsstrategie

Die BGZ ist sich ihrer Rolle in der Gesellschaft und ihrer Verantwortung gegenüber den Mitarbeiter*innen sowie allen weiteren interessierten Parteien bewusst. Das Unternehmen verpflichtet sich daher zu klaren Grundsätzen für das unternehmerische wie gesellschaftliche Handeln. Dabei ist Nachhaltigkeit schon aufgrund des Zweckes und dem Geschäftsmodell der BGZ immanenter Bestandteil der Unternehmensführung.

Unser Auftrag ist, neben der Erbringung von Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Zwischenlagerung radioaktiver Reststoffe und Abfälle und auch der gesonderten Aufklärung und Information der Öffentlichkeit hierzu, insbesondere die sichere Zwischenlagerung radioaktiver Abfälle bis zu deren Endlagerung. Wir leisten durch den zuverlässigen Betrieb von Zwischenlagern auf höchstem Sicherheitsniveau einen wesentlichen Beitrag für die nachhaltige nukleare Entsorgung in unserem Land. Darüber hinaus verstehen wir uns als Kompetenzzentrum der Bundesrepublik Deutschland für den Umgang mit radioaktiven Abfällen und setzen uns demgemäß dafür ein, das hierfür notwendige Know-how in Deutschland zu erhalten und zu fördern.

Unsere Zielsetzungen leiten sich aus dem genannten Handlungsrahmen der BGZ ab. Dieser wird operativ durch die Kernprozesse gesteuert, durch die definierte Aufbauorganisation gestützt und von unseren kompetenten Mitarbeiter*innen umgesetzt. Zudem wird er von äußeren Einflüssen (gesellschaftliche, technische, politische Entwicklungen) beeinflusst. Daraus haben wir in 2020 drei Zieldimensionen abgeleitet, die unsere langfristigen strategischen Herausforderungen repräsentieren und in denen wir uns in Hinblick auf unsere gesellschaftliche Verantwortung nachhaltig weiterentwickeln wollen:

1. Vorbild für Sicherheit, Integrität und Umwelt
2. Informierte Öffentlichkeit
3. Exzellenter Arbeitgeber

Nachhaltige Unternehmensführung ist seit Gründung der BGZ in 2017 integraler Bestandteil der BGZ. Das integrierte Managementsystem verankert Nachhaltigkeit in seinen Teilausprägungen Qualität, Umwelt, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Informationssicherheit und Strahlenschutz. Die Verpflichtung zu einer nachhaltigen Unternehmensführung ist auch in unserer integrierten Unternehmenspolitik wiederzufinden. Als BGZ haben wir uns seit 2019, als unterzeichnendes Mitglied, der „Charta der Vielfalt" verpflichtet.

Die bereits vielfältigen Aktivitäten zu Themen der Nachhaltigkeit wurden im 2. Halbjahr 2022 in einem von der BGZ aufgestellten Nachhaltigkeitsprogramm zusammengeführt. Darüber hinaus wurden auch neue Nachhaltigkeitsthemen mit Zielsetzungen beschlossen. Das Nachhaltigkeitsprogramm der BGZ orientiert sich an dem „Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit – Weiterentwicklung 2021" der Bundesregierung und verpflichtet sich, relevante Zielsetzungen aus diesem Maßnahmen-Programm zu übernehmen und angemessen umzusetzen.

Im Nachhaltigkeitsprogramm der BGZ werden alle drei Eckpfeiler der Nachhaltigkeit, „soziale, ökonomische und umweltrelevante Nachhaltigkeit", bedient. Es enthält die 10 Themenbereiche: Klimaneutralität, Nachhaltiger Bau/Sanierung und Betrieb der Liegenschaften, Mobilität, Nachhaltige Beschaffung, Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement, Kantinen/ Gemeinschaftsverpflegung, Fortbildungen für nachhaltige Entwicklungen, Gesundheit und Wohlergehen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, Diversität/Frauenteilhabe, zu denen jeweils konkrete Zielsetzungen verfolgt werden.

Eines dieser Ziele stellt die Weiterentwicklung unseres Umweltmanagementsystems nach EMAS und die sukzessive Validierung aller unserer Standorte bis 2027 dar, dabei machen Essen und Ahaus als Pilotstandorte den Anfang in 2023. Die Implementierung der EMAS Anforderungen wird das Umweltmanagementsystem der BGZ auf das nächste Level heben und uns helfen, unsere Auswirkungen auf die Umwelt weiterhin so gering wie möglich zu halten.

Des Weiteren werden auf Unternehmensebene bereits Nachhaltigkeitskennzahlen zum Klimaschutzziel regelmäßig berichtet.

Im Rahmen unserer Kernprozesse geht der sichere Betrieb der BGZ-Anlagen vor. Alle anderweitig motivierten Handlungsweisen ordnen sich dieser Priorität unter. Es ist das vornehmliche Ziel, eventuelle Ereignisse in den Zwischenlagern durch die sichere Betriebsführung – unter Integration einer entsprechenden Gefahrenvorsorge – zu vermeiden. Bei eintretenden Ereignissen gilt es, die vorgegebenen Schutzziele für Mensch und Umwelt einzuhalten. Durch Anwendung der für die BGZ definierten Werkzeuge des professionellen Handelns sollen die Eigenkontrolle einer jeden Person im Unternehmen sowie unser Team- und Führungsverhalten gestärkt und somit auch unsere Sicherheitskultur optimiert werden.

Durch die Vertiefung von Gesundheitsthemen sowie spezifische Impulse über das gesamte Jahr hinweg sollen durch das Programm „Betriebliches Gesundheitsmanagement" (BGM), das ebenfalls einen Teil des Nachhaltigkeitsprogramms der BGZ darstellt, nachhaltige Erfolge erzielt und das Bewusstsein der Mitarbeiter*innen für den Faktor „Mensch" im Sinne der gelebten Sicherheitskultur erhöht werden. Es handelt sich auch hierbei um ein in 2020 initiiertes strategisches Projekt der Geschäftsführung. Auch für 2022 wurde, neben den Dauerangeboten wie „Jobrad, Fitnesskooperation und Familienservice", wieder ein Schwerpunktthema in vielfältige Aktionen für die Mitarbeitenden umgesetzt. Die Themen in 2022 waren „Bewegung" und „gesunde Ernährung".

Auch das in 2019 über ein strategisches Projekt implementierte Wissensmanagement mit seiner systematischen Wissensbilanzierung wird ständig weiterentwickelt, um den Herausforderungen an die Beschäftigung und Rekrutierung kompetenten Personals durch gezielten Wissensaustausch und Erfahrungsrückfluss gerecht zu werden. Die als Grundlage für eine systematische, hierarchieübergreifende Selbstbewertung von BGZ-spezifischen Einflussfaktoren des Intellektuellen Kapitals (Humankapital, Strukturkapital sowie Beziehungskapital) eingeführte Wissensbilanzierung wird alle zwei Jahre durchgeführt, so auch in Q4 2022 erneut in einem definierten Rahmen. Die Ergebnisse zeigen, dass zu keinem Einflussfaktor ein akuter Handlungsbedarf besteht.

## Gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Kultur im Unternehmen

Gleichstellungsförderung sowie der tolerante und diskriminierungsfreie Umgang im Unternehmen haben einen hohen Stellenwert bei der BGZ und sind ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur.

So ist die BGZ eine freiwillige Selbstverpflichtung zur Entwicklung und Förderung von Frauen in Führungspositionen und Vielfalt (Diversität) eingegangen. Des Weiteren hat sich BGZ als Unternehmen der Bundesrepublik Deutschland freiwillig dazu verpflichtet, die Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes anzuwenden und 2022 am Standort Essen eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Ab 2023 wird ein Gleichstellungsplan für BGZ am Standort Essen in Kraft treten. Der Gleichstellungsplan enthält eine Bestandsaufnahme der bestehenden Situation von Frauen und Männern in der BGZ, Zielvorgaben für die Frauenteilhabe, insbesondere in Führungspositionen, die bessere Vereinbarkeit von Familie oder Pflege und Beruf und zur Förderung der Gleichstellung sowie konkrete Maßnahmen, um diese Ziele zu erreichen.

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt" in unserer Organisation hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiter*innen sollen im Arbeitsumfeld oder beim Entgelt Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. 2022 gab es erneut diverse Aktionen, u. a. zum Weltfrauentag und Girls'Day.

Zur Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeiter*innen nimmt die BGZ am jährlichen Deutschen Diversity-Tag bzw. am Wettbewerb „Diversity Challenge" der „Charta der Vielfalt" für junge Beschäftigte teil.

Die Unternehmenskultur spiegelt sich auch in der internen und externen Kommunikation etwa mit der Einführung gendergerechten Sprache und der Verwendung Leichter Sprache auf der BGZ-Homepage wider. BGZ-T-Shirts, die bei Firmenläufen oder anderen externen Bewegungsaktionen getragen werden, wurden 2022 im Diversity-Design unter dem Motto „Vielfalt bewegt" gestaltet.

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf

BGZ trifft mit den Mitarbeiter*innen individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierzu gehört auch das Ausüben einer Führungsaufgabe (Abteilungsleitung) in Teilzeit, z. B. im Rahmen einer Elternzeit. Die Betriebsvereinbarung zur gelegentlichen ortsflexiblen Telearbeit ermöglicht zudem den Mitarbeiter*innen eine selbstbestimmtere Arbeitsgestaltung und Freiräume. Mit der Telearbeit wird insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert und ein bedeutsamer Beitrag zur Chancengleichheit geleistet. Des Weiteren ermöglicht die vereinbarte Gleitzeitregelung eine aufgabenorientierte Arbeitszeitgestaltung und gewährt den Mitarbeiter*innen Zeitsouveränität entsprechend der betrieblichen Möglichkeiten.

## Entwicklung des Anteils an Frauen in Führungspositionen

Dem Thema Frauenteilhabe stellen wir uns schon von Beginn an und müssen hier, nachdem in den vergangenen Jahren überwiegend Mitarbeiter*innen der EVU (als vorherige Betreiber der

Zwischenlager) an uns übertragen wurden, noch Konkretisierungen vornehmen und Zielquoten vereinbaren. Diese werden – wie oben erwähnt - in den BGZ-Gleichstellungsplan für den Standort Essen ab 2023 aufgenommen.

Auf Ebene der Geschäftsführung beträgt der Anteil der Frauen zum 31. Dezember 2022 0 Prozent, 33 Prozent ab dem 1. Juni 2023. Der Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung beträgt zum 31. Dezember 2022 12,5 Prozent.

Aufgrund der starken technischen Ausrichtung der Aufgaben der BGZ sind erhebliche Anstrengungen notwendig, den Frauenanteil zu erhöhen. Da Frauen in diesen (kern-) technischen Arbeitsgebieten bereits in Ausbildung und Studium tendenziell unterrepräsentiert sind, versucht BGZ, frühzeitig durch die Teilnahme am „Girls'Day" junge Frauen bzw. Mädchen für die BGZ zu interessieren. Des Weiteren legt BGZ in der Außendarstellung Wert auf die Darstellung gemischter Teams bzw. werden auf den Karriereseiten Frauen in den Vordergrund gestellt, um deutlich zu machen, dass Frauen auch in technischen Berufen sehr nachgefragt sind. Zudem wurde als Weiterbildungsmaßnahme ein Konzept zur Frauenförderung erstellt, bei dem über das Marie-Curie-Stipendium des Bundes Frauen Praktikumsplätze bei der BGZ vermittelt werden sollen. Die BGZ ist davon überzeugt, dass mehr Frauen in Führungspositionen den Unternehmenserfolg nachhaltig steigern können und sich die Erhöhung des Anteils der weiblichen Führungskräfte positiv auf Chancengleichheit, Unternehmenskultur und Teamklima auswirkt.

Zusätzlich führt die BGZ ein Programm zur Förderung von Frauen in Führungspositionen durch, in dessen Rahmen die BGZ die Potenziale des weiblichen Nachwuchses frühzeitig identifizieren und weiterentwickeln möchte.

Mit diesen und weiteren Maßnahmen, die im BGZ-Gleichstellungsplan für den Standort Essen festgelegt werden, möchte BGZ den Anteil der weiblichen Führungskräfte langfristig deutlich erhöhen.

## Transparenz

Für BGZ mit all ihren Aufgabenfeldern, insbesondere der sicheren Zwischenlagerung von radioaktiven Abfällen, stellt die transparente Unternehmensführung ein zentrales Anliegen dar.

BGZ stellt auf ihrer Internetseite wichtige Informationen zur Gesellschaft und zum Jahresabschluss zur Verfügung. Im Rahmen der Unternehmenskommunikation wird zudem regelmäßig über aktuelle Unternehmensentwicklungen informiert.

Der jährliche Corporate-Governance-Bericht unter Einschluss der Entsprechenserklärungen zum PCGK wird dauerhaft auf den Internetseiten der BGZ veröffentlicht.

## Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die Aufstellung des Jahresabschlusses und des Lageberichts erfolgt durch die Geschäftsführung nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuches.

Rödl & Partner GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft wurde am 13. September 2022 für das Geschäftsjahr 2022 als Abschlussprüfer bestellt. Die Prüfung erstreckt sich dabei auch auf die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung und der wirtschaftlichen Verhältnisse nach § 53 Haushaltsgrundsätzegesetz.

BGZ Gesellschaft für Zwischenlagerung mbH

## Entsprechenserklärung gemäß Public Corporate Governance Kodex

Die Geschäftsführung der BGZ erklärt, auch für ihre Tochtergesellschaften Brennelementlager Gorleben GmbH (BLG) und Brennelement-Zwischenlager Ahaus GmbH (BZA), gemäß Ziffer 7.1 des Public Corporate Governance Kodex (2020) für das Berichtsjahr 2022 Folgendes:

„Den von der Bundesregierung am 16. September 2020 verabschiedeten Empfehlungen zum Public Corporate Governance Kodex des Bundes wird mit Abweichungen entsprochen."

Folgende Abweichungen liegen vor:

- Die aktuelle Satzung der BGZ sieht einen Aufsichtsrat vor. Der Aufsichtsrat hat sich in der Sitzung vom 8. Februar 2023 konstituiert. Bis zu dieser Sitzung wurden die Aufgaben des Aufsichtsrates von der Gesellschafterversammlung wahrgenommen. Die Satzungen der BLG und BZA sehen keinen Aufsichtsrat vor. Für zustimmungsbedürftige Geschäfte der Tochtergesellschaften BLG und BZA ist die vorherige Zustimmung des Aufsichtsrats der BGZ einzuholen.
- Eine Altersgrenze für das Ausscheiden von Mitgliedern der Geschäftsführung (Ziffer 5.1.2) wurde nicht festgelegt. Die Einhaltung dieser Kodexvorgabe wird grundsätzlich vom Gesellschafter sichergestellt.
- Dem vom PCGK empfohlenen Selbstbehalt für Mitglieder von Geschäftsführungen bei Abschluss einer Vermögenshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) entspricht die BGZ gegenwärtig nicht (Ziffer 4.3.2). Bei der geltenden D&O-Versicherung der BGZ ohne Selbstbehalt handelt es sich um einen wirtschaftlich vorteilhaften Altvertrag. Ein Wechsel der Versicherung zwecks Einführung eines Selbstbehalts wäre mit einer Erhöhung der Prämien verbunden. Ferner wurde bei den Verhandlungen der Vergütungspakete für die Geschäftsführung, die insbesondere durch ihre atom- und strahlenschutzrechtliche Verantwortung erhöhten Haftungsrisiken ausgesetzt ist, die Versicherung ohne Selbstbehalt zugrunde gelegt.

Essen, 30. Mai 2023

| | |
|---|---|
| Wilhelm Graf | Lars Köbler |
| Technischer Geschäftsführer | Kaufmännischer Geschäftsführer |