

**Corporate-Governance-Bericht**  
**der**  
**DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH**  
**für das Jahr 2025**

– gemäß Ziffer 7.1 des Public-Corporate-Governance-Kodex des Bundes –

Die DEGES hat den Public-Corporate-Governance-Kodex des Bundes mit Wirkung zum 1. Januar 2012 eingeführt. Der Public-Corporate-Governance-Kodex in der Fassung vom 06. November 2024 findet Anwendung.

Nachfolgend erstatten die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat ihren Bericht gemäß Ziffer 7.1 des Kodex in der Fassung vom 06. November 2024 für das Jahr 2025:

**1. Unternehmensverfassung (rechtliche Grundlagen)**

Die DEGES wurde am 7. Oktober 1991 gegründet. Gegenstand des Unternehmens ist gemäß § 2 des Gesellschaftsvertrages die Planung und Baudurchführung von und für Bundesfernstraßen oder wesentliche Teile davon im Rahmen der Auftragsverwaltung. Entsprechendes gilt für vergleichbare Verkehrsinfrastrukturprojekte im Aufgabenbereich der Gesellschafter einschließlich zugehöriger Aufgaben.

Die Unternehmensverfassung der DEGES ergibt sich aus dem Gesellschaftsvertrag sowie den Geschäftsordnungen für den Aufsichtsrat und die Geschäftsführung.

## **2. Führungs- und Kontrollstruktur**

Die Organe der Gesellschaft sind:

- die Geschäftsführung,
- der Aufsichtsrat und
- die Gesellschafterversammlung.

### **2.1 Geschäftsführung**

Die Geschäftsführung besteht aus einem technischen und einem kaufmännisch-juristischen Geschäftsführer. Der technische Geschäftsführer ist gleichzeitig Sprecher der Geschäftsführung. Die Geschäftsführung führt die Geschäfte der Gesellschaft nach Maßgabe der Gesetze, des Gesellschaftsvertrages und der Geschäftsordnung für die Geschäftsführung. Sie trägt gemeinschaftlich die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung. Die Gesellschaft wird durch beide Geschäftsführer oder durch einen Geschäftsführer zusammen mit einem Prokuristen vertreten.

### **2.2 Aufsichtsrat**

Gemäß Gesellschaftsvertrag besitzt die DEGES als mitbestimmungsfreie GmbH einen fakultativen Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat bestand per 31.12.2025 aus 17 Mitgliedern. Jeder Gesellschafter bestellt für je volle 3.600 € des von ihm gehaltenen Anteils am Stammkapital ein Aufsichtsratsmitglied, jedoch maximal fünf.

Der Aufsichtsrat überwacht und berät die Geschäftsführung. Die Beschlüsse des Aufsichtsrates werden grundsätzlich mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Maßnahmen, die für den Bund oder die Gesellschaft von grundsätzlicher Bedeutung sind, können nicht gegen die Stimmen des Bundes beschlossen werden.

Der Aufsichtsrat überprüft im Rahmen von Selbstevaluierungen alle drei Jahre die Qualität und Effizienz seiner Tätigkeit. Die Auswertung der Selbstevaluierung für den Zeitraum 2022 – 2024 erfolgte durch den Aufsichtsrat in seiner 145. Sitzung am 28. März 2025. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, dass die als Ausnahme

vorgesehenen schriftlichen Verfahren auf das notwendige Maß beschränkt bleiben sollen, da vorzugsweise eine Behandlung im Aufsichtsrat erfolgt.

### **2.3 Gesellschafterversammlung**

Die Rechte und Pflichten der Gesellschafterversammlung bestimmen sich nach §§ 46 bis 51 des GmbH-Gesetzes, soweit der Gesellschaftsvertrag nichts anderes bestimmt.

Die Gesellschaft hat folgende 13 Gesellschafter:

- Bundesrepublik Deutschland
- Land Baden-Württemberg
- Land Berlin
- Land Brandenburg
- Freie Hansestadt Bremen
- Freie und Hansestadt Hamburg
- Land Hessen
- Land Mecklenburg-Vorpommern
- Land Nordrhein-Westfalen
- Freistaat Sachsen
- Land Sachsen-Anhalt
- Land Schleswig-Holstein
- Freistaat Thüringen.

Die Bundesrepublik ist mit 29,08 % und die Länder jeweils mit 5,91 % an der Gesellschaft beteiligt.

Den Gesellschaftern stehen die Rechte aus § 53 Haushaltsgrundsätzegesetz (HGrG) zu. Die Rechnungshöfe haben die Befugnisse nach § 54 HGrG.

Entsprechend einer Einigung des Bundesrechnungshofes (BRH) mit den Landesrechnungshöfen ist der BRH für die Prüfungen der Verkehrsprojekte Deutsche Einheit zuständig.

## **2.4 Zusammenwirken von Geschäftsführung und Aufsichtsrat**

Die Geschäftsführung informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für die DEGES relevanten Fragen. Die Geschäftsführung hat dem Aufsichtsrat Vierteljahresberichte gemäß § 90 AktG schriftlich zu erstatten. Die Geschäftsführung legt dem Aufsichtsrat den für Verwaltungskosten aufgestellten Wirtschaftsplan einschließlich Investitions-, Erfolgs-, Finanz- und Stellenplan zur jährlichen Beschlussfassung vor.

Zu bestimmten, im Gesellschaftsvertrag i.V.m. der Geschäftsordnung für die Geschäftsführung definierten Rechtsgeschäften und Maßnahmen holt die Geschäftsführung die vorherige Zustimmung des Aufsichtsrates ein.

## **3. Rechnungslegung und Abschlussprüfung**

Der Jahresabschluss und der Lagebericht werden gemäß den Vorschriften des HGB für große Kapitalgesellschaften aufgestellt und geprüft. Die Gesellschafterversammlung hat in einem schriftlichen Verfahren am 20. November 2024 die dhpg Wirtschaftsprüfer Rechtsanwälte Steuerberater GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, als Abschlussprüfer für das Jahr 2025 gewählt.

Der Prüfbericht für den Jahresabschluss zum 31. Dezember 2025 schließt mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk gemäß § 322 HGB sowie dem uneingeschränkten Testat für die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung und die wirtschaftlichen Verhältnisse der DEGES gemäß § 53 HGrG.

## 4. Vergütung

### 4.1 Vergütung der Geschäftsführung

Die Vergütung der Geschäftsführer ist in ihren Anstellungsverträgen geregelt. Die Anstellungsverträge werden nach Genehmigung durch den Aufsichtsrat von der Vorsitzenden abgeschlossen.

Die Bezüge der Geschäftsführer inklusive aller Nebenleistungen setzten sich wie folgt zusammen:

	Andreas Irgartinger €	Tobias Papenbrock €	gesamt €
Grundvergütung zzgl. 13. Gehalt	215.000,04	193.344,00	408.344,04
Leistungszulage	7.901,98	14.550,00	22.451,98
Geldwerter Vorteil (Pkw), Beihilfen, Beiträge zur Gruppenunfallversicherung	6.972,17	7.185,12	14.157,29
Versorgungszuschlag/ Arbeitgeberanteil Sozialversicherung	15.855,00	16.684,44	32.539,44
<b>Summe Bezüge</b>	<b>245.729,19</b>	<b>231.763,56</b>	<b>477.492,75</b>
Unterstützungskasse	0,00	28.800,00	28.800,00
Laufende Sonderzahlung betriebliche Altersversorgung	32.250,00	0,00	32.250,00
<b>Gesamt</b>	<b>277.979,19</b>	<b>260.563,56</b>	<b>538.542,75</b>

An frühere Geschäftsführer wurden im Berichtsjahr 22.713,12 € in Form von Versorgungsbezügen ausgezahlt, an Herrn Bernd Rothe (technischer Geschäftsführer bis 31.12.2024) außerdem eine Leistungszulage von 19.400,00 € sowie an Herrn Wolf-Dieter Friedrich (kaufmännisch-juristischer Geschäftsführer bis 31.03.2024) eine Leistungszulage von 4.500,00 €. Die Pensionsrückstellungen für frühere Mitglieder der Geschäftsführung belaufen sich zum Bilanzstichtag auf 1.448.539,00 €.

## 4.2 Aufwandsentschädigung des Aufsichtsrates

Die Aufsichtsräte erhalten Sitzungsgelder (Aufwandsentschädigungen). Im Geschäftsjahr ist dafür folgender Aufwand entstanden:

Aufsichtsratsmitglied	Sitzungsgeld in € *
Karola Lambeck (Vorsitzende des Aufsichtsrates seit 11.07.2025, Mitglied des Aufsichtsrates seit 04.07.2025)	0,00**
Tatjana Tegtbauer (Vorsitzende des Aufsichtsrates, bis 03.07.2025)	0,00**
Dorothee Linke (stellvertretende Vorsitzende)	0,00**
Kirsten Holling (stellvertretende Vorsitzende)	0,00**
Lutz Adam	0,00**
Stephan Berger	0,00**
Thomas Bucher (seit 19.09.2025)	204,52
Christian Hayn (seit 01.01.2025)	0,00**
Dr. Stefan Höroid (seit 07.11.2025)	102,26
Stefan Karnop (bis 06.11.2025)	306,78
Gert Klaiber (bis 30.06.2025)	204,52
Andreas Minschke	102,26
René Müller	306,78
Kirsten Pfaue	409,04
Michael Pirschel	204,52
Gunnar Polzin	0,00**
Hartwig Rolf	306,78
Dr.-Ing. Ulrike Stöckert	0,00**
Andreas Trenkel (seit 15.03.2025)	0,00**
Martin Weber	0,00**
<b>Summe:</b>	<b>2.147,46</b>

\*) ggf. Abführung der Sitzungsgelder an die jeweilige Behörde gemäß den bundes- und länderspezifischen Regularien

\*\*\*) Verzicht auf Auszahlung

## **5. Anteil von Frauen im Aufsichtsrat und den Führungsebenen**

Dem Aufsichtsrat gehören fünf Frauen (Vorjahr: sechs) an, dies entspricht einem Anteil von rd. 29 % (Vorjahr: rd. 35 %).

In den Führungspositionen der Geschäftsführung und der Prokuristen (per 31.12.2025: ein Prokurist, Vorjahr: ein Prokurist) sind wie im Vorjahr keine Frauen vertreten.

Auf der Bereichsleitungsebene mit insgesamt zwölf Führungskräften (Vorjahr: zehn) beträgt der Anteil von Frauen 25 % (Vorjahr: 10 %).

Der Frauenanteil in der Führungsebene Projektleiter mit Führungsverantwortung / Abteilungsleitung bei DEGES beträgt 22 % (Vorjahr: 22 %). Eine Identifikation von internen Potentialträgerinnen und -trägern soll auch dazu beitragen, um sie mit gezielten Maßnahmen auf künftige Führungspositionen vorzubereiten. Im Personalentwicklungskonzept wird dieser Sachverhalt aufgegriffen. Die Geschäftsführung beabsichtigt dadurch vakante Bereichsleiter- und Abteilungsleiter- bzw. Projektleiterpositionen auch aus eigenen Reihen mit Frauen besetzen zu können. Des Weiteren werden die von DEGES beauftragten externen Personaldienstleister aufgefordert, gezielt Kandidatinnen anzusprechen.

## **6. Nachhaltige Unternehmensführung**

Im Geschäftsjahr 2025 hat die DEGES in einem Strategiepapier die wesentlichen Nachhaltigkeitsziele festgehalten. Nachhaltigkeit ist für die DEGES ein wichtiger Bestandteil verantwortungsvoller Infrastrukturentwicklung. Mit der neuen Nachhaltigkeitsstrategie wird ein verbindlicher Rahmen geschaffen, um ökologische, soziale und wirtschaftliche Ziele systematisch im Unternehmenshandeln zu verankern. Sie beschreibt, wie die DEGES ihren öffentlichen Auftrag zukunftsfähig erfüllt und einen Beitrag zum Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen leistet.

Im Zentrum stehen unter anderem der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen, der Schutz von Klima, Umwelt und biologischer Vielfalt, die konstruktive und partnerschaftsorientierte Zusammenarbeit mit den Stakeholdern der DEGES sowie gute Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden. Diese Schwerpunkte stärken die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und schaffen eine belastbare Grundlage für die Umsetzung anspruchsvoller Infrastrukturprojekte.

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist eng mit der Digitalisierungs- und der Personalstrategie verknüpft. Gemeinsam bilden sie das Fundament für eine verantwortungsbewusste und langfristig orientierte Unternehmensentwicklung.

Die Digitalisierungsstrategie unterstützt die Umsetzung nachhaltiger Maßnahmen durch moderne und effiziente Prozesse. Die Personalstrategie fördert eine Kultur der Mitgestaltung und schafft die Voraussetzungen für nachhaltiges Handeln im Arbeitsalltag. Bei der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie wurden die Synergien mit diesen Strategien gezielt berücksichtigt. Inhalte und Ansätze greifen an vielen Stellen ineinander.

Zentraler Bestandteil der Strategie ist das gemeinsam entwickelte Leitbild, das in zwei Teilen darlegt, was Nachhaltigkeit für die DEGES bedeutet und wie sie im Unternehmen gestaltet wird:

### Was Nachhaltigkeit für uns bedeutet

Nachhaltiges Planen und Bauen von Infrastrukturprojekten ist für uns ein zentraler Bestandteil unseres öffentlichen Auftrags. Wir gestalten Verkehrsinfrastruktur so, dass sie die Mobilitätsbedürfnisse der Gesellschaft erfüllt und gleichzeitig zum Schutz unserer natürlichen Lebensgrundlagen beiträgt. Dabei übernehmen wir Verantwortung bis zur Übergabe unserer Projekte an die späteren Straßenbaulastträger. Die weiteren Phasen des Lebenszyklus beziehen wir in unsere Überlegungen ein, auch wenn sie außerhalb unseres direkten Einflussbereichs liegen.

Wir verstehen Nachhaltigkeit als einen ganzheitlichen Ansatz, der ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte gleichermaßen berücksichtigt. Dabei ist es unser Anspruch, nicht nur Schäden zu vermeiden, sondern aktiv einen Beitrag zu leisten, durch einen verantwortungsbewussten Umgang mit Ressourcen, die aktive Gestaltung gesunder Lebensräume, durch Zusammenarbeit mit relevanten Akteuren und durch eine Unternehmenskultur, die Engagement und Beteiligung fördert. So schaffen wir die Grundlage für eine Infrastrukturentwicklung, die den Bedürfnissen von heute ebenso gerecht wird wie denen von morgen.

### Wie wir Nachhaltigkeit gestalten

Wir setzen auf einen integrativen Nachhaltigkeitsansatz, der in unseren Strukturen, Prozessen und Entscheidungen verankert ist und alle ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Dimensionen einbezieht. Unsere Mitarbeitenden gestalten den Weg zu mehr Nachhaltigkeit aktiv mit. Wir fördern ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen, schaffen klare Rahmenbedingungen für Verantwortung und setzen auf offene, konstruktive Kommunikation. Vielfalt, Beteiligung und interdisziplinäres Arbeiten verstehen wir dabei als wichtige Bausteine, um innovative Lösungen zu entwickeln.

Digitale Technologien unterstützen uns dabei, fundierte Entscheidungen zu treffen, Wirkungen besser zu erfassen und Potenziale für mehr Nachhaltigkeit zu erschließen, etwa im Hinblick auf potenzielle Materialkreisläufe, in Planungsprozessen oder bei der Priorisierung von Maßnahmen. Gemeinsam mit Auftraggebern, Partnern und Gesellschaft gestalten wir Projekte im Austausch und schaffen Transparenz als Grundlage für eine konstruktive Zusammenarbeit. So entstehen Lösungen, die fachlich fundiert und langfristig wirksam sind.

Aufbauend auf dem Leitbild beschreibt die Strategie zentrale Handlungsfelder und notwendige Veränderungen im Unternehmen (Business Changes). Damit entsteht ein verbindlicher Rahmen, um Nachhaltigkeit strategisch zu denken und praktisch umzusetzen.

Digitalisierung ist als Querschnittsthema in der gesamten Nachhaltigkeitsstrategie verankert und unterstützt alle Handlungsfelder, zum Beispiel durch effizientere Prozesse. Der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Effizienz bildet die Basis allen Handelns bei der DEGES und ist eine Voraussetzung dafür, dass die Strategie wirksam und langfristig tragfähig ist. Digitalisierung und Wirtschaftlichkeit bilden daher keine strategischen Handlungsfelder, sondern umfassen die gesamte Nachhaltigkeitsstrategie. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie wurden vier Handlungsfelder definiert:

- Nachhaltige Unternehmenskultur & Mitarbeiterbefähigung
- Klima & Umwelt
- Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft
- Partnerschaften & Gesellschaftlicher Dialog.

Für diese vier Handlungsfelder wurden Business Changes und Einzelmaßnahme identifiziert. Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie hat Ende 2025 begonnen und wird in den Jahren 2026 und 2027 fortgeführt.

## **Entsprechenserklärung 2025**

– Einhaltung des Public-Corporate-Governance-Kodex des Bundes –

Die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat der DEGES erklären gemeinsam gemäß Ziffer 7.1 des Public-Corporate-Governance-Kodex des Bundes:

„Den Empfehlungen des Public-Corporate-Governance-Kodex des Bundes (PCGK) in der Fassung vom 06. November 2024 wurde und werden grundsätzlich mit folgenden Abweichungen oder Maßgaben entsprochen:

### **zu Ziffer 5.2.5 des PCGK: Geschäftsführung, Zusammensetzung**

*Der PCGK spricht bezüglich der Mitglieder der Geschäftsführung die Empfehlungen aus, eine den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Altersgrenze für deren Ausscheiden aus der Geschäftsleitung in der Geschäftsordnung festzulegen.*

Eine Altersgrenze wurde bislang weder in der Geschäftsordnung für die Geschäftsführung noch in den Anstellungsverträgen der Mitglieder der Geschäftsführung festgelegt. Bei der nächsten Überarbeitung des Regelwerks der DEGES wird die Aufnahme einer Altersgrenze zu prüfen sein.

### **zu Ziffer 5.3.2 des PCGK: Geschäftsleitung, Vergütung, variable Vergütung**

*Der PCGK empfiehlt, dass eine variable Vergütung*

*- aus einmalig oder regelmäßig (z. B. jährlich) wiederkehrenden, an die persönliche Leistung und an den dauerhaften Erfolg des Unternehmens, insbesondere die Erfüllung des Bundesinteresses, gebundenen Komponenten sowie*

*- aus Komponenten, welche langfristige Anreizwirkung (mehrjährige und zukunftsbezogene Bemessungsgrundlage) und Risikocharakter in sich vereinen (z. B. Bonus-Malus-System)*

*zusammengesetzt sein soll.*

In der Zielvereinbarung 2025 wurden keine mehrjährigen Ziele beschlossen, da die übergeordneten Ziele, wie bspw. die Digitalisierungsprojekte der DEGES, mit den

jährlichen Meilensteinen in die Zielvereinbarung mit eingeflossen sind. Somit wird die langfristige Anreizwirkung über die jährlichen Meilensteine sichergestellt.

**zu Ziffer 6.1.6 des PCGK: Überwachungsorgan, Aufgaben und Zuständigkeiten (Prüfungsausschuss)**

*Der PCGK spricht die Empfehlung aus, in Abhängigkeit von der Anzahl seiner Mitglieder und von den spezifischen wirtschaftlichen Gegebenheiten des Unternehmens solle das Überwachungsorgan insbesondere einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich 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 befasst.*

Der Aufsichtsrat sieht von der genannten Empfehlung zur Einrichtung eines Prüfungsausschusses auf Grund der spezifischen wirtschaftlichen Gegebenheiten der DEGES ab. Insbesondere aufgrund der Unternehmensgröße sieht der Aufsichtsrat aktuell keine Notwendigkeit zur Einrichtung eines Prüfungsausschusses.

**zu Ziffer 6.2.2 des PCGK: Überwachungsorgan, Zusammensetzung**

*Der PCGK spricht bezüglich der Mitglieder des Überwachungsorgans die Empfehlungen aus, eine angemessene Altersgrenze festzulegen.*

Es wurde keine Altersgrenze festgelegt, da die Mitglieder des Aufsichtsrates im Regelfall spätestens mit dem Eintritt in das Renten-/ Pensionsalter aus dem Aufsichtsrat ausscheiden.“

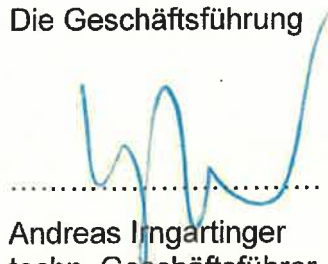
Berlin, 13.4.2026

Der Aufsichtsrat



Vorsitzende

Die Geschäftsführung



Andreas Ingartinger  
techn. Geschäftsführer  
/ Sprecher der Geschäftsführung



Tobias Papenbrock  
kfm.-jur. Geschäftsführer