



**German LNG**  
Terminal

---

**German LNG Terminal GmbH**  
Brunsbüttel, Deutschland

# Public Corporate Governance Bericht

**Berichtszeitraum 2025**

Title: GLNG Public Governance Report 2025

DocID:

External DocID: GLNG-FIN-PCG-025

Revision: 1

Page: 1 of 9

---



## INHALTSVERZEICHNIS

<b>INHALTSVERZEICHNIS</b> .....	<b>2</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>4</b>
<b>2 Entsprechenserklärung von Geschäftsführung und Steering Committee</b> .....	<b>4</b>
<b>3 Abweichungen von Regelungen und Empfehlungen des PCGK</b> .....	<b>4</b>
3.1 <i>Vermögenshaftpflichtversicherung</i> .....	4
3.2 <i>Interne Revision</i> .....	4
3.3 <i>Vergütung der Geschäftsführung</i> .....	5
3.4 <i>Überwachungsorgan</i> .....	5
3.5 <i>Nachhaltigkeitsberichterstattung</i> .....	5
3.6 <i>Auswahl der Abschlussprüfer</i> .....	5
<b>4 Vergütungen der Mitglieder der Geschäftsführung und des Steering Committee im Jahr 2024</b> ...	<b>6</b>
4.1 <i>Geschäftsführung</i> .....	6
4.2 <i>Beirat (Steering Committee)</i> .....	7
<b>5 Maßnahmen zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens</b> .....	<b>7</b>
5.1 <i>Nachhaltige Unternehmensführung</i> .....	7
5.2 <i>Entwicklung einer gleichstellungsfördernden, toleranten und diskriminierungsfreien Unternehmenskultur</i> .....	7
5.3 <i>Förderung einer Arbeitskultur und Gestaltung verlässlicher Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit mit sozialen Verpflichtungen</i> .....	8
5.4 <i>Sicherstellung einer diskriminierungsfreien und den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen entsprechenden Entlohnung</i> .....	8
<b>6 Anteil von Frauen in der Geschäftsführung, in den beiden Ebenen unterhalb der Geschäftsführung, im Steering Committee und in der Gesellschafterversammlung</b> .....	<b>8</b>
6.1 <i>Anteil von Frauen der Geschäftsführung</i> .....	8
6.2 <i>Anteil von Frauen in den beiden Ebenen unterhalb der Geschäftsführung</i> .....	9
6.3 <i>Anteil von Frauen im Steering Committee</i> .....	9
6.4 <i>Anteil von Frauen in der Gesellschafterversammlung</i> .....	9

## Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Beschreibung
APAS	Abschlussprüferaufsichtsstelle
D&O-Versicherung	Directors & Officers Versicherung
ESG-Richtlinie	Richtlinie für eine umweltfreundliche, soziale und nachhaltige Unternehmensführung
EUR, €	Euro
EY	EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (vormals: Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft)
GLNG	German LNG Terminal GmbH, das Unternehmen
HGrG	Haushaltsgrundsätze-gesetz
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KPMG	KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
PCG-Bericht	Public Corporate Governance Bericht
PCGK	Public Corporate Governance Kodex

## 1 Einleitung

Die aktuelle Fassung des *Public Corporate Governance Kodex des Bundes* (PCGK, PCGK 2024) wurde am 6. November 2024 vom Bundeskabinett verabschiedet und tritt grundsätzlich am 1. Januar 2025 in Kraft und ist für die Berichtsperiode 2025 gültig.

Der PCGK richtet sich an privatrechtlich organisierte Unternehmen, an denen der Bund mehrheitlich beteiligt ist oder, wie bei der German LNG Terminal GmbH (GLNG oder das Unternehmen), mittelbar durch einen dem Bund zurechenbaren Vermögensträger geführt wird. Die Berücksichtigung der Empfehlungen des PCGK finden sich sowohl im Gesellschaftsvertrag, in der Satzung und in den Geschäftsordnungen für die Geschäftsführung und der Beirat (Steering Committee) als Überwachungsorgan.

Der Kodex verfolgt das Ziel, Erwartungen des Bundes an die Unternehmensführung zu konkretisieren und die Unternehmensführung und -überwachung transparenter zu gestalten.

Die GLNG befindet sich zu 50 % im Eigentum der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), die sich wiederum zu 80% im Besitz der Bundesrepublik Deutschland und zu 20% im Besitz der Bundesländer befindet. Gegenstand des Unternehmens ist die Entwicklung, die Errichtung, das Halten und der Betrieb eines Terminals für den Import von Flüssiggas (Liquified Natural Gas, LNG) am Standort Brunsbüttel.

Mit dem vorliegenden Public Corporate Governance Bericht (PCG-Bericht) kommen Geschäftsführung und Steering Committee der Empfehlung aus Ziff. 7.1, Satz 1 PCGK nach, jährlich in einem Corporate Governance Bericht zu erklären, ob den Empfehlungen des PCGK in der jeweils geltenden Fassung entsprochen wurde und entsprochen wird sowie etwaige Abweichungen zu begründen.

## 2 Entsprechenserklärung von Geschäftsführung und Steering Committee

Geschäftsführung und Beirat (Steering Committee) erklären, dass den Regelungen und Empfehlungen des Public Corporate Governance Kodex des Bundes in seiner aktuellen Fassung – mit Ausnahme der unter Ziff. 3 dargestellten Abweichungen – in der GLNG entsprochen wurde und entsprochen wird.

## 3 Abweichungen von Regelungen und Empfehlungen des PCGK

### 3.1 Vermögenshaftpflichtversicherung

Nach Ziff. 4.3.2 PCGK kann eine Vermögenshaftpflichtversicherung für die Mitglieder von Geschäftsführung und Überwachungsorgan abgeschlossen werden. Die Gesellschaft hat zur Erfüllung vertraglicher Zusagen in den Geschäftsführerverträgen eine sog. D&O Versicherung abgeschlossen, die sämtliche Unternehmensorgane, die Prokuristen und leitenden Angestellten sowie die für Compliance zuständige Person umfasst. Gem. Ziff. 4.3.2 PCGK soll beim Abschluss einer derartigen Versicherung ein angemessener Selbstbehalt vereinbart werden. Entsprechend der durch die Gesellschafter individualvertraglich mit den versicherten Personen getroffenen Regelungen wurde von der Vereinbarung eines Selbstbehalts abgesehen.

### 3.2 Interne Revision

Nach Ziff. 5.1.3 soll die interne Revision als unabhängige Stelle unterhalten werden. Während der Errichtungsphase des Flüssiggasterminals werden die Aufgaben der internen Revision durch den Compliance Manager und den Manager Quality Assurance and Quality Control der Gesellschaft wahrgenommen.



### **3.3 Vergütung der Geschäftsführung**

Nach Ziff. 5.3.3 PCGK sollen die variablen Komponenten der Vergütung vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres in einer Zielvereinbarung mit dem Überwachungsorgan bzw. dem für die Anstellung zuständigen Unternehmensorgan niedergelegt werden. Die Gehaltsvereinbarungen mit der Geschäftsführung sehen keine variablen Vergütungskomponenten und keine Zielvereinbarungen vor. Der Beirat (Steering Committee) entscheidet in Abstimmung mit den Gesellschaftern über die Gehaltsentwicklung der Geschäftsführung.

### **3.4 Überwachungsorgan**

Nach Ziff. 6.1.6 PCGK soll das Überwachungsorgan in Abhängigkeit von der Anzahl seiner Mitglieder und von den spezifischen wirtschaftlichen Gegebenheiten des Unternehmens einen Prüfungsausschuss einrichten. Der Beirat (Steering Committee) übernimmt gesamthaft die Überwachung der Rechtmäßigkeit, der Ordnungsmäßigkeit und der Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführungsentscheidungen und hat daher keinen Prüfungsausschuss eingerichtet.

### **3.5 Nachhaltigkeitsberichterstattung**

Das Unternehmen hat sich in seinen Statuten zu einer nachhaltigen Unternehmensführung verpflichtet und seine Prozesse und das Design des Flüssiggasterminals hierauf ausgerichtet. Ein Nachhaltigkeitsbericht wird erstmals für das Geschäftsjahr, in dem der Betrieb des Flüssigkeitsterminals aufgenommen wurde, erstellt. Die Aufnahme des Betriebs ist für 2027 geplant.

### **3.6 Auswahl der Abschlussprüfer**

Laut Ziff. 8.2.2 PCGK soll die Auswahl des Abschlussprüfers in einem wettbewerblichen Verfahren stattfinden. Hierbei sollen mindestens drei Angebote eingeholt werden. Vor dem Hintergrund des erst im Jahr 2023 erfolgten Wechsels des Abschlussprüfers von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg, zur EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hannover, (EY) wurde auf eine Einholung weiterer Angebote verzichtet. Das Angebot von EY entsprach trotz Ausweitung der Prüfungstätigkeit auf den Lagebericht, die Einhaltung der Vorschriften nach §53 HGrG und die Abgabe des vorliegenden PCG-Berichts in etwa dem Preisniveau des Vorjahres. Die Auftragserteilung erfolgte in Abstimmung mit dem Beirat für ein Jahr und, in Anwendung von § 68 BHO (Bundeshaushaltsordnung), über die Gesellschafterin KfW das zuständige Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Die Obergrenzen für die Dauer der Bestellung der Prüfungsgesellschaft (10 Jahre) nach Ziff. 8.2.2 und die Tätigkeit des verantwortlichen Prüfungspartners (5 Jahre) nach Ziff. 8.2.4 werden eingehalten.

## 4 Vergütungen der Mitglieder der Geschäftsführung und des Steering Committee im Jahr 2025

### 4.1 Geschäftsführung

#### a. Vergütungen 2025 (in Euro)

	Erfolgsunabhängige Bestandteile	Erfolgsabhängige Bestandteile	Gesamt
Dr. Erich Jurdik (Geschäftsführer seit 15.10.2022; Vorsitzender der Geschäftsführung seit 01.04.2023)	303.043,44 €	0,00 €	303.043,44 €
Guido Fricke (Geschäftsführer seit 01.04.2023)	268.275,00 €	0,00 €	268.275,00 €
Andreas Frohwein (Geschäftsführer seit 01.06.2025)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Summe	571.318,44 €	0,00 €	571.318,44 €

Die Geschäftsführer haben der Veröffentlichung ihrer Vergütung nach Fixum und erfolgsbezogenen Komponenten zugestimmt.

Der Geschäftsführer Andreas Frohwein erhielt für seine Tätigkeit keine Vergütung.

#### b. Sonstige Zuschüsse, Sachzuwendungen und übernommene Pauschalsteuer

Die Gesellschaft zahlt Herrn Dr. Jurdik auf Nachweis einen steuerfreien Zuschuss zu den Kosten der doppelten Haushaltsführung. Der im Geschäftsjahr 2025 hierauf entfallende Betrag betrug 12.000,00 EUR. Darüber hinaus leistete die Gesellschaft 2025 einen Zuschuss für die Kosten eines privaten doppelten Haushalts in Höhe von 48.000,00 EUR. Ferner wurden Herrn Jurdik der Arbeitnehmeranteil zu den in Deutschland gesetzlich vorgeschriebenen Beiträgen zur Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosen- und Krankenversicherung als steuerfreier Zuschuss in Höhe von 17.244,84 EUR gezahlt.

Die Gesellschaft erstattet Herrn Guido Fricke auf Nachweis die Kosten einer doppelten Haushaltsführung. Der im Geschäftsjahr 2025 hierauf entfallende Betrag betrug 29.991,35 EUR.

Die Geschäftsführer erhielten im Geschäftsjahr 2025 Sachzuwendungen in Höhe von insgesamt 529,13 EUR sowie die darauf entfallende Pauschalversteuerung in Höhe von insgesamt 147,49 EUR.

#### c. Versorgungszusagen

Mit den Mitgliedern der Geschäftsführung wurden keine Versorgungsverträge abgeschlossen.

#### d. Pensionszusagen

Pensionszusagen bestehen nicht.

#### e. Versicherungsschutz

Die Gesellschaft hat für die Geschäftsführer für die Dauer ihrer Anstellungsverträge eine Unfallversicherung sowie eine Reiseversicherung abgeschlossen. Ferner unterhält die Gesellschaft auf ihre Kosten eine Berufshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung).

#### **f. Förderung von Nachhaltigkeit und Gesunderhaltung**

Die Gesellschaft unterstützt die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und den Erhalt der Gesundheit. Herrn Fricke wurden die Kosten für das Deutschlandticket vollständig und für das Wellpass-Programm teilweise erstattet. Hierauf entfiel im Jahr 2025 ein Betrag von 1.089,96 EUR.

#### **4.2 Beirat (Steering Committee)**

Den Mitgliedern des Beirats (Steering Committee) wird gemäß Nr. 14 der Satzung des Unternehmens keine Vergütung gewährt. Ferner besteht auch kein Anspruch auf den Ersatz der ihnen bei der Erfüllung ihres Amtes entstandenen Kosten und sonstiger Auslagen durch die Gesellschaft.

## **5 Maßnahmen zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens**

### **5.1 Nachhaltige Unternehmensführung**

Laut Ziff. 5.5.1 PCGK soll die Geschäftsführung für eine nachhaltige Unternehmensführung, wie sie in der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie und den Sustainable Development Goals (SDGs) formuliert sind, sorgen. GLNG hat im Juni 2023 eine Richtlinie für eine umweltfreundliche, soziale und nachhaltige Unternehmensführung verabschiedet (ESG-Richtlinie). In Beschaffung, Verhaltenskodizes und Reporting wird auf eine Minimierung der Umwelteinflüsse, einen positiven sozialen Einfluss und eine effektive Nachhaltigkeitssteuerung Wert gelegt.

LNG-Terminals spielen eine entscheidende Rolle bei der Energiewende, und die Integration von ESG-Prinzipien verbessert ihre Leistung in den Bereichen Umwelt, Soziales und Nachhaltigkeitsmanagement.

Durch die Ausrichtung auf die SDGs kann GLNG zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen und positive Auswirkungen während des Betriebs fördern. Bereits in der Entwicklung des Terminals wird das Unternehmen Maßnahmen zur Minimierung von Methanemissionen und zur Förderung der Energieeffizienz ergreifen, sowie in Bau und Betrieb bewährte Praktiken zur Minimierung der Auswirkungen auf die lokale Artenvielfalt und die Ökosysteme einführen, sowie umfassende Überwachungssysteme zur Bewertung und Minderung der Auswirkungen auf die Luft- und Wasserqualität einrichten.

GLNG sucht bewusst den professionell-offenen Dialog mit allen relevanten Bezugsgruppen, dabei insbesondere mit der lokalen Gemeinschaft und vergleichbaren Interessensgruppen, um transparent zu informieren, wie auch Möglichkeiten zur regionalen Wertschöpfung auszuloten. Dabei werden die Rechte der lokalen Gemeinschaft respektiert und gewahrt und ein offener Dialog geführt. Hierzu zählt auch die Implementierung von robusten Sicherheitsprotokollen, Notfallplänen und regelmäßiger Überwachung, um die Gesundheit und das Wohlergehen der Bevölkerung zu gewährleisten.

### **5.2 Entwicklung einer gleichstellungsfördernden, toleranten und diskriminierungsfreien Unternehmenskultur**

Nach Ziff. 5.5.2 und 5.5.3 PCGK soll die Geschäftsführung 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 gewährleisten sowie für einen diskriminierungsfreien Sprachgebrauch und den Schutz vor sexueller Belästigung sorgen.

GLNG verankert Teilhabe und Chancengleichheit als feste Bestandteile in der Unternehmenskultur. Die aktuelle Projektstruktur sieht flache Hierarchien und den Einsatz externer Spezialisten vor. Bei



Auswahl und Besetzung von Funktionen wird ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern gefördert und Menschen mit Behinderung und mit Migrationshintergrund werden gleichberechtigt einbezogen. Die Gesellschaft bedauert, dass der Anteil weiblicher Bewerber auf offenen Positionen insbesondere im Bereich der Ingenieurwissenschaften und Arbeitssicherheit sehr gering ist.

Per 31. Dezember 2025 beschäftigte die Gesellschaft in ihrer Kernorganisation acht interne Mitarbeitende, davon vier Frauen (50 %), sowie 17 externe Mitarbeitende, davon eine Frau (6 %). Der Frauenanteil in der Kernorganisation (interne und externe Mitarbeitende) liegt bei 20 %.

Positiv zu bemerken ist die hohe Zahl an ausländischen Mitarbeitenden und solchen mit Migrationshintergrund. Hier liegt der Anteil in der Kernorganisation bei über 36 %.

Jede von Diskriminierung betroffene Person im Unternehmen kann sich an die Compliance-Person und an jede Führungskraft wenden.

### **5.3 Förderung einer Arbeitskultur und Gestaltung verlässlicher Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit mit sozialen Verpflichtungen**

Nach Ziff. 5.5.4 PCGK soll die Geschäftsführung eine Arbeitskultur fördern, die die Vereinbarkeit von Beruf und sozialen Verpflichtungen, wie die Betreuung von Kindern oder hilfe- und pflegebedürftiger Menschen, ermöglicht. Zudem soll sie soweit möglich verlässliche Rahmenbedingungen wie mobiles Arbeiten, eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, Kinderbetreuungsmöglichkeiten etc. schaffen.

Die Personalpolitik der GLNG unterstützt die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen. Die Arbeitszeitregelung der GLNG erlaubt mobiles Arbeiten, eine flexible Arbeitszeitgestaltung innerhalb der Rahmenarbeitszeiten, Teilzeitmodelle, sowie eine vorübergehende Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen.

### **5.4 Sicherstellung einer diskriminierungsfreien und den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen entsprechenden Entlohnung**

Nach Ziff. 5.5.5 PCGK soll die Geschäftsführung eine den jeweils geltenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Bestimmungen entsprechende Entlohnung der Beschäftigten sowie Entgeltgleichheit für Frauen und Männer für gleiche Arbeit im Unternehmen sicherstellen. Dieses gilt auch im Rahmen der Vergabe von Aufträgen zur Erbringung von Dienstleistungen.

GLNG ist nicht tarifvertraglich gebunden. Die Personalpolitik der GLNG orientiert sich aber am Gehaltsgefüge relevanter Industrien und achtet dabei auf eine leistungsgerechte, diskriminierungsfreie und den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Entlohnung. Diese Prinzipien sind auch in Verträgen mit Dienstleistern verankert, insbesondere durch unseren Verhaltenskodex, der für alle unsere Aktivitäten gilt, die Geschäftsethik, die Compliance- und Anti-Sklaverei-Bestimmungen in unserem Hauptvertrag und die EU-konformen Bestimmungen in unserem öffentlichen Ausschreibungsverfahren.

## **6 Anteil von Frauen in der Geschäftsführung, in den beiden Ebenen unterhalb der Geschäftsführung, im Steering Committee und in der Gesellschafterversammlung**

### **6.1 Anteil von Frauen der Geschäftsführung**

Im Berichtszeitraum gehörten der Geschäftsführung zum Stichtag 31. Dezember 2025 ausschließlich Männer an.

## 6.2 Anteil von Frauen in den beiden Ebenen unterhalb der Geschäftsführung

Im Berichtszeitraum gehörten den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung zum Stichtag 31. Dezember 2025 elf externe Mitarbeitende an, davon keine Frau.

Aufgrund des organisatorischen Aufwuchses und der strukturellen Änderungen im Zuge des Übergangs von Projektentwicklung zu Projektdurchführung ist eine Darstellung der Entwicklung des Frauenanteils nicht sinnvoll.

## 6.3 Anteil von Frauen im Steering Committee

Im Berichtszeitraum gehörten dem Steering Committee zum Stichtag 31. Dezember 2025 zwei Frauen und vier Männer an, so dass zum Stichtag 31. Dezember 2025 der Frauenanteil 33 % betrug.

## 6.4 Anteil von Frauen in der Gesellschafterversammlung

Die Gesellschafter der GLNG benennen jeweils einen Vertreter für die Gesellschafterversammlung. Zum Stichtag 31. Dezember 2025 wurden drei Männer benannt, so dass der Frauenanteil 0 % betrug.

Brunsbüttel, den 25. März 2026



Pieter van Aartsen

Vorsitzender des Beirats (Steering Committee)



Dr. Erich Jurdik

Vorsitzender der Geschäftsführung