

Corporate Governance Bericht 2013

Das Unternehmensprofil: Die Deutsche Energie-Agentur GmbH

Die Deutsche Energie-Agentur GmbH (dena) ist das Kompetenzzentrum für Energieeffizienz, erneuerbare Energien und intelligente Energiesysteme. Das Leitbild der dena ist es, Wirtschaftswachstum zu schaffen und Wohlstand zu sichern – mit immer geringerem Energieeinsatz. Dazu muss Energie so effizient, sicher, preiswert und klimaschonend wie möglich erzeugt und verwendet werden – national und international.

Die dena entwickelt Märkte für Energieeffizienz und erneuerbare Energien und kooperiert dafür mit Akteuren aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Sie engagiert sich in den Verbrauchssektoren Gebäude, Strom und Verkehr genauso wie in Fragen der Energieerzeugung, Vernetzung und Speicherung. Sie stößt vorbildliche Projekte an, zeichnet Vorreiter aus, berät Politiker, Hersteller und Dienstleister, qualifiziert Multiplikatoren, informiert Verbraucher, baut Netzwerke auf, bewertet Technologien, analysiert Auslandsmärkte und entwickelt Zukunftsszenarien. Die dena setzt vor allem auf marktwirtschaftliche Instrumente und innovative Energiedienstleistungen, die von Ordnungspolitik und Förderprogrammen sinnvoll flankiert werden.

Russland, China, Zentral Asien und die Türkei sind aufgrund der großen Effizienzpotenziale wichtige Zielmärkte für die dena. Die dena arbeitet in diesen Ländern mit den entsprechenden Ministerien und Marktakteuren zusammen und setzt entsprechende Projekte um.

Die dena wurde im Herbst 2000 mit Sitz in Berlin gegründet. Die Gesellschafter der dena sind die Bundesrepublik Deutschland, die KfW Bankengruppe, die Allianz SE, die Deutsche Bank AG und die DZ BANK AG.

Als GmbH agiert die dena kosten- und leistungsorientiert. Sie finanziert ihre Projekte in erster Linie durch öffentlich-private Partnerschaften.

Der Qualitätsstandard: Der Public Corporate Governance Kodex

Corporate Governance bezeichnet den rechtlichen und faktischen Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung eines Unternehmens. Dazu gehört die Kompetenzverteilung unter den Gesellschaftsorganen, Gesellschafterversammlung, Aufsichtsrat und Geschäftsführung im Hinblick auf Leitung und Kontrolle der Gesellschaft.

Der von der Bundesregierung am 01. Juli 2009 verabschiedete Public Corporate Governance Kodex beinhaltet neben wesentlichen gesetzlichen Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher Gesellschaften auch international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung in Form von Anregungen und Empfehlungen. Der Kodex soll das deutsche Corporate Governance System für den Bereich der öffentlichen Beteiligungen transparent und nachvollziehbar machen. Ziel ist es, das Vertrauen der Kunden, der Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung deutscher Gesellschaften mit Bundesbeteiligung zu fördern.

Geschäftsleitung und Aufsichtsrat der dena orientieren sich an dem durch den Public Corporate Governance Kodex vorgegebenen Leitbild und sehen diesen als eine wichtige Orientierungsgröße im Unternehmen an.

Entsprechenserklärung

Aufsichtsrat und Geschäftsleitung der Deutschen Energie-Agentur GmbH erklären, dass dem am 01. Juli 2009 von der Bundesregierung beschlossenen „Public Corporate Governance Kodex“ mit nachfolgend aufgeführten Abweichungen entsprochen wurde und zukünftig entsprochen wird.

Abweichungen

Für die Geschäftsleitung der dena wurde bislang keine Altersgrenze zur Ausübung der Tätigkeiten festgelegt. Für künftige Besetzungen der Geschäftsleitung wird eine Altersgrenze angelehnt an das gesetzliche Renteneintrittsalter ins Auge gefasst.

Für die Ausübung der Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied der dena ist ebenfalls keine gesonderte Altersgrenze festgelegt. Stetige Praxis ist es bislang, Vertreter der jeweiligen Bundesministerien bzw. der Anteilseigner aufgrund ihrer Funktion in den Aufsichtsrat der dena zu entsenden. Eine gesonderte Altersgrenze erscheint bei dieser Praxis entbehrlich.

Für die Geschäftsleitung und den Aufsichtsrat der dena besteht eine D & O-Versicherung ohne Selbstbehalt. Geschäftsleitung und Aufsichtsrat werden alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, um nach besten Kräften Schäden von der Gesellschaft abzuwenden. Diese Grundhaltung der Leitung würde nicht durch eine D & O-Versicherung mit einer entsprechenden Selbstbeteiligung verändert oder geschärft werden.

Das Korruptionsrisiko wird in der dena durch ein Vier-Augen-Prinzip aller Vorgänge mit externer Bindungswirkung und der detaillierten Regelungen zur Auftragsvergabe ab einem Volumen von 2.500 €, die einen prüfungsfähigen formalen Nachweis beinhalten, minimiert. Diese Vorgaben zur Auftragsvergabe sind in einem Handbuch für alle Mitarbeiter verbindlich niedergeschrieben. Im Rahmen der jährlichen Abschlussprüfung wurde das Risikokontrollsystem der dena für ausreichend befunden. Prüfungen der Internen Revision sichern die Einhaltung des Regelwerkes der dena. Ein Compliance-System wurde bereits in 2012 eingerichtet. Mitarbeiter wurden im Rahmen von Workshops in die Ausgestaltung der Compliance-Richtlinie einbezogen und damit zugleich für das Thema sensibilisiert. Eine externe Anlaufstelle in Form einer auf Compliance spezialisierten Rechtsanwältin sichert die Möglichkeit für Mitarbeiter, bei Bedarf auch anonyme Hinweise zu geben oder sich in Compliancefragen beraten zu lassen. Die Ombudsperson steht auch Geschäftspartnern und Dritten zur Verfügung.

Dem Aufsichtsrat gehören neun Mitglieder an. Im Berichtsjahr hat es in keinen Wechsel eines Aufsichtsratsmitglieds gegeben. In den beiden Aufsichtsratssitzungen waren alle Aufsichtsratsmitglieder vertreten, davon in der ersten Sitzung durch Stimmübertragung 3 Mitglieder und durch Stimmbotschaft 1 Mitglied und in der zweiten Sitzung durch Stimmübertragung 4 Mitglieder (davon ein Mitglied im Hinblick auf dessen anfängliche Abwesenheit nur zeitweise).

Zur Struktur der variablen Vergütung der Geschäftsleitung wird auf den Vergütungsbericht verwiesen.

Vergütungsbericht

Der Ausweis und die Aufschlüsselung der Bezüge der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2013 ergeben sich aus der Anlage zu diesem Bericht. Die Bezüge sind zudem gemäß den Vorgaben des § 285 Abs. 9 HGB im Anhang des Jahresabschlusses dargestellt.

Der Gesamtvergütung der Geschäftsführung liegt ein Zieleinkommen zugrunde, das sich aus einer fixen Grundvergütung und einer erfolgsabhängigen Jahrestantieme zusammensetzt. Die Gesamtvergütung umfasst daneben auch sonstige Vergütungsanteile, insbesondere Versorgungsbestandteile.

Die variablen Vergütungsbestandteile sind erfolgsbezogen an Zielen ausgerichtet, die für die positive Entwicklung der Gesellschaft relevant sind. Die Besonderheiten des am Jährlichkeitsprinzip ausgerichteten Haushaltsrechts, die eine Projektfinanzierung regelmäßig nur jahresbezogen ermöglichen, geben Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung wenig Raum. Deshalb wurde von einer entsprechenden Differenzierung abgesehen.

Der Aufsichtsrat erhielt für seine Tätigkeit keine Vergütung.

Berlin, den 05.11.14

Für die Geschäftsleitung

(Stephan Kohler)

Für den Aufsichtsrat

(Iris Gleicke)

(Ulrich Benterbusch)

Anlage zum Corporate Governance Bericht 2013

Bezüge der Geschäftsleitung

Die Bezüge der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2013 setzen sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen. Die Geschäftsleitung hat auf Basis der Dienstverträge Anspruch auf ein monatliches Festgehalt zzgl. Nebenleistungen sowie eine jährlich festzusetzenden variablen Vergütung.

Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit sind nicht vereinbart.

Die Vergütung schlüsselt sich wie folgt auf:

2013	Jahres- vergütung fix	Sonstige Bezüge*	Jahres- vergütung variabel	Gesamt- vergütung
S. Kohler	143.110	22.357	28.080	193.547
A. Jung	129.411	30.153	5.000	164.564

*Beiträge zur Altersvorsorge bzw. Versorgungszuschlag, Sozialversicherungszuschuss und Unfallversicherung.