

## Corporate Governance Bericht 2021

### Das Unternehmensprofil: Die Deutsche Energie-Agentur GmbH

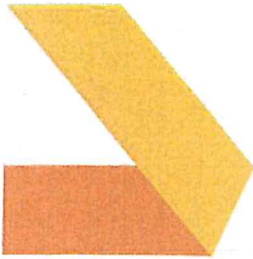
Die Deutsche Energie-Agentur (dena) ist das Kompetenzzentrum für Energieeffizienz, erneuerbare Energien und intelligente Energiesysteme. Als Agentur für angewandte Energiewende und Klimaschutz tragen wir zum Erreichen der energie- und klimapolitischen Ziele der Bundesregierung bei.

Wir verstehen uns als unabhängiger Treiber und Wegbereiter der Energiewende – national und international. Mit unserer Arbeit wollen wir einen Beitrag zu ihrem Gelingen und zum weltweiten Klimaschutz leisten. Geleitet werden wir von den energie- und klimapolitischen Zielen der Bundesregierung unter Berücksichtigung des Zieldreiecks aus Umweltverträglichkeit, Versorgungssicherheit und Wirtschaftlichkeit sowie den international vereinbarten Klimaschutzzielen. Wir arbeiten im Diskurs mit allen gesellschaftlichen Gruppen an Lösungen, entwickeln und bewerten Lösungsstrategien und geeignete Instrumente und ermutigen alle Beteiligten, sich in einem konstruktiv-kritischen und intensiven Dialog konsequent im Sinne der Energiewende zu engagieren.

In all unseren Projekten setzen wir auf Technologieoffenheit und ein innovationsfreundliches Marktumfeld. Mit unseren Studien, Pilotprojekten, Plattformen und Initiativen setzen wir Impulse, entwickeln Standards und fördern die Entwicklung hin zu einem zukunftsfähigen Energiesystem. Als Think-Tank entwickeln wir Strategien und als Agentur für die angewandte Energiewende wollen wir Rahmenbedingungen und Innovationen voranbringen, die zu einer dauerhaften und langfristigen Optimierung des Energiesystems beitragen. Wir unterstützen alle Akteure, die innovative, marktorientierte Lösungen anwenden und stehen der Politik bei der Entwicklung geeigneter Markt- und Anreizstrukturen beratend zur Seite. In der Umsetzung unserer Projekte legen wir Wert auf größtmögliche Transparenz und Ergebnisoffenheit.

Schwerpunkt unseres Engagements ist Deutschland. Hier sind wir auf Bundes-, Landes- wie kommunaler Ebene aktiv. In der internationalen Zusammenarbeit zu Energiewende und Klimaschutz sind Zentralasien und Osteuropa sowie China wichtige Zielregionen und -märkte für uns. In Europa besteht eine besonders enge Kooperation mit Frankreich. Wir arbeiten in diesen und weiteren Ländern mit Ministerien und Marktakteuren vor Ort zusammen und setzen Projekte um.

Die dena wurde im Herbst 2000 mit Sitz in Berlin gegründet. Ihre Gesellschafter sind zum Berichtszeitpunkt die Bundesrepublik Deutschland und die KfW Bankengruppe. Als GmbH agiert die dena kosten- und leistungsorientiert; als inhousefähige Gesellschaft des Bundes setzt sie in erster Linie Aufträge ihrer Gesellschafter um. In geringfügigem Umfang führt sie außerdem Projekte durch, die von der Europäischen Union, Bundesländern, Kommunen oder der Wirtschaft finanziert werden. Der Anteil dieser Projekte, die ebenfalls der Ausgestaltung und Umsetzung der energie- und klimapolitischen Ziele der Bundesregierung dienen, liegt seit 2020 bei unter 20 Prozent des jährlichen Gesamtumsatzes.



## 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, Generalversammlung, Aufsichtsrat und Geschäftsführung im Hinblick auf Leitung und Kontrolle einer Gesellschaft.

Der am 16. September 2020 von der Bundesregierung verabschiedete Public Corporate Governance Kodex („PCGK“) 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 Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung deutscher Gesellschaften mit Bundesbeteiligung zu fördern.

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

## Entsprechenserklärung

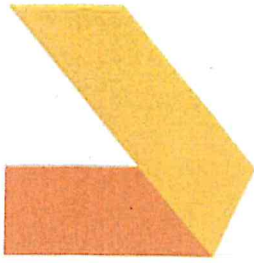
**Aufsichtsrat und Geschäftsleitung der Deutschen Energie-Agentur GmbH erklären**, dass dem Public Corporate Governance Kodex („PCGK“) in der Fassung vom 16. September 2020 mit nachfolgend aufgeführten Abweichungen entsprochen wurde und zukünftig entsprochen wird.

## Abweichungen

Bzgl. **Ziffer 4.3.2 PCGK** ist festzuhalten, dass die dena einen D&O-Versicherungsvertrag abgeschlossen hat, der sowohl die Mitglieder der Geschäftsführung als auch des Aufsichtsrats in den Versicherungsschutz einschließt und die Möglichkeit zur Einführung eines Selbstbehalts in den Versicherungsvertrag eröffnet. Für die Mitglieder der Geschäftsführung ist ein Selbstbehalt je Versicherungsfall in Höhe von mindestens 10 Prozent des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Mitglieds der Geschäftsführung vereinbart. Gegenüber den Mitgliedern des Aufsichtsrats soll weiter kein Selbstbehalt zur Anwendung kommen, da sie ehrenamtlich tätig sind.

Abweichend von **Ziff. 5.2.5 PCGK** wurde für die Geschäftsleitung der dena bislang keine Altersgrenze zur Ausübung der Tätigkeiten festgelegt. Die Verträge der aktuellen Geschäftsleitung sind so befristet, dass kein Geschäftsführer vor Ablauf der Frist die gesetzliche Altersgrenze erreichen wird. Bei künftigen Verträgen soll eine Altersgrenze angelehnt an das gesetzliche Renteneintrittsalter verankert werden.

Zur Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Alltagskultur auf allen Ebenen, einschließlich eines diskriminierungsfreien Sprachgebrauchs und des Schutzes vor sexueller Belästigung, soll gem. **Ziff. 5.5.2 PCGK** allen Beschäftigten und Führungskräften ein diesbezügliches Fortbildungs- und Informationsangebot unterbreitet werden. Die dena hat für 2022 ein entsprechendes Angebot in ihr Aus- und Fortbildungsprogramm aufgenommen.



Bereits seit 2020 gibt es zudem einen dena-internen Leitfadens zur geschlechter-gerechten Sprache, der den Kolleginnen und Kollegen Anleitungen für eine diskriminierungsfreie schriftliche und mündliche Kommunikation gibt.

Laut **Ziff. 6.2.2 PCGK** soll eine angemessene und den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Altersgrenze für Mitglieder des Überwachungsorgans festgelegt werden, die im Rahmen der Wahlvorschläge berücksichtigt werden soll. Für die Ausübung der Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied der dena ist aktuell keine Altersgrenze festgelegt, weil es bisher Praxis der Bundesregierung und der KfW als Anteilseigner der dena war, war, den Aufsichtsrat mit beruflich aktiven Personen zu besetzen, bei denen sich die Frage der Altersbegrenzung während ihres Mandats in der Praxis nicht stellte. Bei der Neubesetzung des Aufsichtsrats wurde dieses Praxis jedoch nicht ausnahmslos fortgeführt. Die Geschäftsführung wird deshalb das Gespräch mit dem Aufsichtsrat und den Gesellschaftern der dena zu der Frage suchen, ob bei der nächsten Satzungsänderung eine den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Altersgrenze für die Aufsichtsratsmitglieder verankert wird.

Bzgl. **Ziff. 6.1.6 und 6.1.7 PCGK** berichten wir, dass der Aufsichtsrat bisher keine Ausschüsse gebildet hat. Gemessen an dem zu überwachenden Unternehmensgegenstand erscheint dies weiter angemessen.

Der Aufsichtsrat soll gem. **Ziff. 6.1.9 PCGK** regelmäßig die Qualität und Effizienz seiner Tätigkeit einschließlich seiner Ausschüsse überprüfen und entsprechende Maßnahmen überwachen. Um dieser Anforderung gerecht zu werden, führte der Aufsichtsrat erstmalig im Jahr 2021 eine Effizienzprüfung durch. Die nächste Effizienzprüfung ist für 2023 vorgesehen.

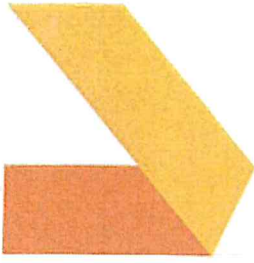
In Zusammenhang mit **Ziff. 6.2.3 PCGK** sowie **Ziff. 6.1 PCGK** berichten wir, dass dem Aufsichtsrat grundsätzlich neun Mitglieder angehören. Ein in 2019 ausgeschiedenes Mitglied sowie zwei weitere planmäßig im Oktober 2021 ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats wurden Anfang 2022 nachbesetzt.

In allen Aufsichtsratssitzungen waren alle Aufsichtsratsmitglieder vertreten. Bis auf ein Mitglied des Aufsichtsrats haben alle Mitglieder bis zum Zeitpunkt ihres planmäßigen Ausscheidens aus dem Aufsichtsrat an allen Sitzungen vollständig persönlich oder durch Stimmbotschaft teilgenommen.

### **Darstellung der Entwicklung der Anteile von Frauen**

Gemäß **Ziff. 7.1 PCGK** ist die Entwicklung der Anteile von Frauen im Überwachungsorgan, der Geschäftsleitung und den beiden Führungspositionen unterhalb der Geschäftsleitung aufzuzeigen. Sie ist der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen.

<b>Ebene</b>	<b>per 31.12.2020</b>	<b>per 31.12.2021</b>
Aufsichtsrat	38%	33%
Geschäftsführung	50%	50%
Bereichsleitung	50%	50%
stellvertretende Bereichsleitung	60%	50%



## Vergütungsbericht

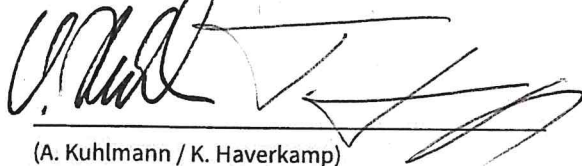
Der Ausweis und die Aufschlüsselung der Bezüge der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2021 gem. **Ziff. 5.3.2 PCGK** ergeben sich aus der Anlage zu diesem Bericht. Die Bezüge sind zudem gemäß den Vorgaben des § 285 Abs. 9 HGB im Anhang des Jahresabschlusses dargestellt.

Die Gesamtvergütung der Geschäftsführung umfasst neben dem Gehalt auch sonstige Vergütungsanteile, insbesondere Versorgungsbestandteile. Eine variable Vergütung ist nicht vorgesehen.

Der Aufsichtsrat erhielt für seine Tätigkeit keine Vergütung.


Berlin, den

Für die Geschäftsleitung



(A. Kuhlmann / K. Haverkamp)

Für den Aufsichtsrat



(O. Krischer)



## Anlagen zum Corporate Governance Bericht 2021

### Bezüge der Geschäftsleitung

Die Bezüge der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2021 setzen sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen. Die Geschäftsleitung hat auf Basis der Dienstverträge Anspruch auf ein monatliches Festgehalt zzgl. Nebenleistungen. Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit sind nicht vereinbart.

Die Vergütung schlüsselt sich wie folgt auf:

2021	Jahresvergütung fix	Sonstige Bezüge*	Jahresvergütung variabel	Gesamtvergütung
A. Kuhlmann	177.672,00 €	18.414,96 €	-	196.086,96 €
K. Haverkamp	129.936,00 €	36.336,00 €	-	166.272,00 €

\*Beiträge zur Altersvorsorge, Sozialversicherungszuschuss und Unfallversicherung. Für die beamtete Geschäftsführerin ist zudem ein Versorgungszuschlag für zukünftige Versorgungsansprüche gegenüber dem Bund enthalten. Dieser ist in Höhe der Festsetzung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie unmittelbar an das Ministerium zu zahlen.

### Kurzdarstellung Nachhaltigkeitsbericht

Die dena versteht sich als unabhängige Treiberin und Wegbereiterin von Energiewende und Klimaschutz. Sie leistet einen wertvollen Beitrag zu deren Gelingen und zum Erreichen der weltweiten Klimaziele. Die Leitprinzipien sind das energiepolitische Zieldreieck aus Umweltverträglichkeit, Versorgungssicherheit und Bezahlbarkeit sowie die national und international vereinbarten Klimaschutzziele. Die Mitarbeitenden bringen eine hohe intrinsische Motivation für ihre Arbeit und den gesellschaftlichen Auftrag der dena mit, die energie- und klimapolitischen Ziele der Energiewende im allgemeinen Interesse auszugestalten und umzusetzen, sodass Entscheidungsvorlagen im Unternehmen stark an ökologischen Kriterien ausgerichtet werden.

Vor dem Hintergrund, dass die dena Stakeholder bezüglich Klimaschutz und Ressourcenverbrauch berät, ist es notwendig geworden, dass sie ihr Tätigkeitsfeld auch strategisch so ausrichtet, dass sie als gutes Beispiel vorangeht und Orientierung bietet. Im Jahr 2020 wurde deshalb der Weg hin zu einem nachhaltigen Unternehmen verankert, indem erstmalig ein Nachhaltigkeitsbericht nach dem Standard des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt und veröffentlicht wurde. Der Bericht stellt den Ausgangspunkt für die Einführung eines konsequenten Nachhaltigkeitsmanagements in der dena dar. Grundlage bildet die entwickelte Nachhaltigkeitsstrategie, die im Bericht des DNK beschrieben und veröffentlicht wurde. Die Ziele der Berichterstattung waren dabei folgende:

- Offenlegung der **Herausforderungen, Chancen und Risiken**, die mit den zentralen Aktivitäten in Bezug auf Nachhaltigkeit verknüpft sind.



- Ableitung **klarer mittel- und langfristiger Ziele** für die sozialen und ökologischen Herausforderungen des Tätigkeitsfeldes.
- Erstellung eines **verbindlichen Plans** zur Erreichung der Ziele und Verankerung konkreter Maßnahmen im Management.
- Implementierung eines **Prozesses zur Nachverfolgung** der festgelegten Schritte und Benennung konkreter **Verantwortlichkeiten**.

Ein Effekt der Nachhaltigkeitsstrategie wird sein, dass die dena ein besseres Verständnis für die Zwänge und Herausforderungen ihrer Stakeholder bekommt und gleichzeitig an Lösungen arbeiten kann, die im besten Falle auf andere Unternehmen übertragen werden können. Der Blick soll dabei auch nach innen gerichtet werden - die Mitarbeitenden wurden und werden in einem transparenten Prozess einbezogen, können sich einbringen und die Nachhaltigkeitsstrategie zum Leben erwecken. Dies festigt gleichzeitig den Zusammenhalt und trägt zur Bindung der Mitarbeitenden an die dena bei. Zuständig für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ist das neu installierte Nachhaltigkeitsteam, das aus verschiedenen Fachbereichen zusammengesetzt ist. Damit werden die unterschiedlichen Kompetenzen abgebildet und es wird gewährleistet, dass die Themen in den Bereichen der dena eine Vertretung finden.

Die dena hat sich konkrete Ziele gesetzt, die auf Grundlage sorgfältiger Analysen unter Beteiligung der Führungsebene sowie der Mitarbeitenden formuliert wurden. Dies sind im Überblick:

#### **Ökologische Ziele**

Die dena ist ein Unternehmen, das perspektivisch keine Netto-Treibhausgasemissionen durch ihre Geschäftstätigkeiten mehr verursachen will, d. h. klimaneutral werden wird.

Was unter einem klimaneutralen Unternehmen im Einzelnen zu verstehen ist und wie verbleibende Emissionen zielführend kompensiert werden sollten, ist bislang noch nicht definiert oder ausreichend formuliert worden. Als Unternehmen, das in diesem Bereich selbst tätig ist, sind der dena die Herausforderungen einer ambitionierten und gleichzeitig glaubhaften Definition besonders bewusst. Ein erster Schritt zur Klimaneutralität wird es deshalb sein, für die dena eine solche angemessene Definition zu finden. Bei der Kompensation stellen sich Fragen nach der Qualität, dem gerechtfertigten Preis und der Wirksamkeit für den Klimaschutz. Die dena strebt dabei eine Lösung an, die einen echten Beitrag zur Senkung der Emissionen leistet.

#### **Ökonomische Ziele**

Als wirtschaftlich handelndes Unternehmen hat sich die dena ein nachhaltiges Umsatzwachstum mit einer positiven Umsatzrendite von 0,5 bis 1 Prozent zum Ziel gesetzt. Damit wirtschaftet die dena ökonomisch nachhaltig, aber nicht klassisch gewinnmaximierend. Die Geschäftsentwicklung und Akquise folgen einem profitablen Verhältnis aus Aufwand und Erfolg. Die dena investiert im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Möglichkeiten kontinuierlich in Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Sofern Überschüsse erwirtschaftet werden, beteiligt die dena die Mitarbeitenden daran.



## **Soziale Ziele**

Ziel der dena ist es, die Arbeitsbedingungen und die Unternehmenskultur nachhaltig und kontinuierlich zu verbessern, um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhöhen, sie ans Unternehmen zu binden und an der Unternehmensentwicklung zu beteiligen. Dafür nahm die dena wiederholt an Umfragen zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden teil („Great Place to Work“). Auch in 2020 wurde eine Umfrage durchgeführt, die eine sehr gute Grundlage für die weitere Entwicklung des Unternehmens zur Verbesserung der sozialen Rahmenbedingungen bietet.

## **Wesentliche Handlungsfelder**

Es wurden vier wesentliche Handlungsfelder zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie identifiziert, die im nächsten Schritt zur Erreichung der gesteckten Ziele beitragen und konkret umgesetzt werden sollen:

### **1. Energieverbrauch senken am Standort der dena**

Die Elektrizitäts- und Wärmeerzeugung ist weltweit der größte Verursacher von energiebedingten CO<sub>2</sub>-Emissionen. Ein bereits für die dena Liegenschaften erstelltes Energieaudit bietet eine gute Grundlage, um weitere Einsparpotenziale zu heben und die dena zu einem klimaneutralen Standort zu entwickeln. Ein Schwerpunkt der Nachhaltigkeitsbemühungen wurde daher auf die CO<sub>2</sub> Einsparung durch den Betrieb der Bürogebäude, die die dena selbst mietet, gelegt.

### **2. CO<sub>2</sub>-Emissionen senken durch Geschäftsreisen**

Die nationalen wie internationalen Geschäftstätigkeiten der dena erfordern Reisen innerhalb Deutschlands, Europas und weltweit. Flugreisen werden bisher zwar kompensiert, Anreizstrukturen, auf Reisen zu verzichten oder auf Alternativen zu setzen, wurden aber bisher noch nicht eingeführt. Dies in den Blick zu nehmen, hat die dena sich als weiteres Ziel gesetzt.

### **3. Nachhaltigkeit bei Events konsequent verankern**

Ein Großteil der kommunikativen Dienstleistungen wird in Veranstaltungsformaten umgesetzt. Diese folgen bisher noch keinen systematischen Kriterien bezüglich Nachhaltigkeit. Die Emissionsquellen einer typischen Veranstaltung bestehen unter anderem in der An- und Abreise der Teilnehmenden, dem Catering, den produzierten Materialien sowie dem Energieverbrauch des Veranstaltungsortes. Einfluss auf soziale Aspekte kann zum Beispiel durch die Wahl der Dienstleister oder den Umgang mit Essensresten genommen werden. Potenziale, die wir in Zukunft ebenfalls heben wollen, ergeben sich in Bezug auf soziale Aspekte, aber auch mit Blick auf den Klima- und Ressourcenschutz.

### **4. Ressourcen sparen bei Einkauf und Beschaffung**

Jedes Büro muss mit Möbeln, Büromaterialien und Geräten ausgestattet werden. Auch Lebensmittel werden fortwährend eingekauft, um Gäste zu versorgen. Die dena will in diesem Handlungsfeld entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette ebenfalls nachhaltige Grundsätze für den Einkauf entwickeln und Einsparpotenziale heben.

Der nächste Nachhaltigkeitsreport der dena wird im Jahr 2022 erscheinen.