

Corporate Governance Bericht 2022

1 Das Unternehmensprofil: Die Deutsche Energie-Agentur GmbH

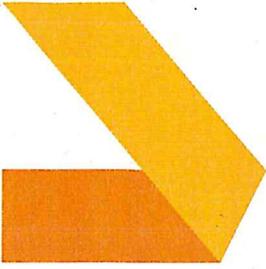
Die Deutsche Energie-Agentur (dena) ist das Kompetenzzentrum für Energieeffizienz, erneuerbare Energien und intelligente Energiesysteme. Als Agentur für angewandte Energiewende und Klimaschutz tragen wir zum Erreichen der energie- und klimapolitischen Ziele der Bundesregierung bei.

Die dena versteht sich 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 Dreiecks aus Umweltverträglichkeit, Versorgungssicherheit und Wirtschaftlichkeit sowie den international vereinbarten Klimaschutzziele. Die dena arbeitet im Diskurs mit allen gesellschaftlichen Gruppen an Lösungen, entwickelt und bewertet Lösungsstrategien und geeignete Instrumente und ermutigt alle Beteiligten, sich in einem konstruktiv-kritischen und intensiven Dialog konsequent im Sinne der Energiewende zu engagieren.

In allen Projekten setzt die dena auf Technologieoffenheit und ein innovationsfreundliches Marktumfeld. Mit ihren Studien, Pilotprojekten, Plattformen und Initiativen setzt die dena Impulse, entwickelt Standards und fördert die Entwicklung hin zu einem zukunftsfähigen Energiesystem. Als Think-Tank entwickelt die dena Strategien und als Agentur für die angewandte Energiewende bringt sie Rahmenbedingungen und Innovationen voran, die zu einer dauerhaften und langfristigen Optimierung des Energiesystems beitragen. Sie unterstützt alle Akteure, die innovative, marktorientierte Lösungen anwenden und steht der Politik bei der Entwicklung geeigneter Markt- und Anreizstrukturen beratend zur Seite. In der Umsetzung ihrer Projekte legt die dena Wert auf größtmögliche Transparenz und Ergebnisoffenheit.

Schwerpunkt ihres Engagements ist Deutschland. Hier ist die dena auf Bundes-, Landes- wie kommunaler Ebene aktiv. In der internationalen Zusammenarbeit zu Energiewende und Klimaschutz sind China und Vietnam, Zentralasien und Mittel- und Osteuropa sowie Israel und die Türkei wichtige Zielregionen und -märkte für uns. In Europa besteht eine besonders enge Kooperation mit Frankreich und Polen. In 2022 hat die dena begonnen, die Projektzusammenarbeit mit ausgewählten Ländern in Lateinamerika aufzubauen. Die dena arbeitet in diesen und weiteren Ländern mit Ministerien und Marktakteuren vor Ort zusammen und setzt 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.



2 Der Qualitätsstandard: Der Public Corporate Governance Kodex des Bundes

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 „Public Corporate Governance Kodex des Bundes“ (PCGK) ist an die Unternehmen und ihre Organe gerichtet. Er ergänzt die gesetzlichen Bestimmungen zur Leitung und Überwachung von Unternehmen mit Bundesbeteiligung durch zusätzliche Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Durch die Verankerung im Gesellschaftsvertrag bzw. in der Satzung oder bei Unternehmen in Rechtsformen des öffentlichen Rechts in den jeweils maßgeblichen Regularien werden die Empfehlungen des PCGK zu einem Bestandteil des Handlungsrahmens des Unternehmens und seiner Organe.

Geschäftsleitung und Aufsichtsrat der dena richten sich nach dem durch den PCGK vorgegebenen Leitbild und sehen diesen als eine wichtige Orientierungsgröße für die dena an.

2.1 Entsprechenserklärung

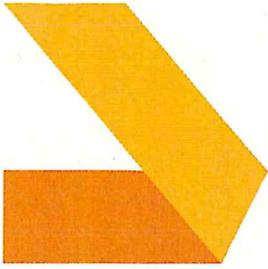
Aufsichtsrat und Geschäftsleitung der Deutschen Energie-Agentur GmbH erklären, dass dem PCGK in der Fassung vom 16. September 2020 mit den nachfolgend aufgeführten Abweichungen entsprochen wurde und zukünftig entsprochen wird.

Abweichungen

Abweichend von **Ziff. 5.2.5 PCGK** gibt es keine Geschäftsordnung, in der für die Mitglieder der Geschäftsführung eine den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Altersgrenze festgelegt wird. Die dena strebt an, dass die Geschäftsordnung, die im Anschluss an die für 2023 geplante Satzungsänderung beschlossen werden soll, eine entsprechende Regelung enthalten wird.

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, 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 diese Praxis jedoch nicht ausnahmslos fortgeführt. Der Aufsichtsrat wird sich nach der anstehenden Satzungsänderung in Übereinstimmung mit Anlage 2 der „Richtlinien für eine aktive Beteiligungs-führung bei Unternehmen mit Bundesbeteiligung“ eine Geschäftsordnung geben, in der auch die Frage einer angemessenen und den gesetzlichen Vorgaben entsprechenden Altersgrenze für die Mitglieder des Aufsichtsrats adressiert werden könnte.

Bzgl. **Ziff. 6.1.6 und 6.1.7 PCGK** ist festzuhalten, dass der Aufsichtsrat bisher keine Ausschüsse gebildet hat. Gemessen am zu überwachenden Unternehmensgegenstand erscheint dies 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 im Jahr 2021 eine Effizienzprüfung durch. Da der Aufsichtsrat im Anschluss an die für 2023 geplante Satzungsänderung neu zusammengesetzt werden wird, soll die nächste Effizienzprüfung erst nach Einarbeitung des neuen Aufsichtsrats durchgeführt werden.

In Zusammenhang mit **Ziff. 6.2.3 PCGK** sowie **Ziff. 6.1 PCGK** ist festzuhalten, dass dem Aufsichtsrat laut Satzung grundsätzlich neun Mitglieder angehören. Im Jahr 2022 war der Aufsichtsrat in der Regel mit sieben oder acht Mitgliedern besetzt. In allen Aufsichtsratssitzungen haben alle Mitglieder vollständig persönlich oder durch Stimmbotschaft teilgenommen (bis zum Zeitpunkt ihres planmäßigen Ausscheidens aus dem Aufsichtsrat).

2.2 Nachhaltigkeitsaktivitäten der Gesellschaft

Im Folgenden werden entsprechend **Ziff. 7.1 PCGK** Maßnahmen im Sinne der Abschnitte 5.5.1 – 5.5.3 PCGK dargestellt.

2.2.1 Maßnahmen nach 5.5.1 PCGK

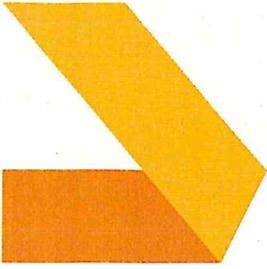
Zur Evaluation einer nachhaltigen Unternehmensführung führte die dena eine Überprüfung interner Prozesse und Arbeitsschritte durch. Im Zuge dessen konnten an verschiedenen Schnittstellen Verbesserungspotentiale identifiziert werden, die zukünftig im Wege eines professionellen Nachhaltigkeitsmanagements systematisch ausgeschöpft werden sollten. Die dena beabsichtigt, hierfür im Jahr 2023 einen Nachhaltigkeitsmanager bzw. eine Nachhaltigkeitsmanagerin einzustellen.

2.2.2 Maßnahmen nach 5.5.2 PCGK

Zur Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Alltagskultur auf allen Ebenen, einschließlich eines diskriminierungsfreien Sprachgebrauchs und dem Schutz vor sexueller Belästigung, hat die dena ein entsprechendes Angebot in ihr Aus- und Fortbildungsprogramm aufgenommen. Bereits seit 2020 gibt es zudem einen dena-internen Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache, der den Beschäftigten Anleitungen für eine diskriminierungsfreie schriftliche und mündliche Kommunikation gibt.

2.2.3 Maßnahmen nach 5.5.3 PCGK

Durch verlässliche Rahmenbedingungen wie die Einführung von Gleitzeit und Kernarbeitszeiten ermöglicht die dena ihren Beschäftigten eine flexible Einteilung ihrer Arbeitszeit. Teilzeitkräfte können eine individuelle Verteilung der Wochenarbeitszeit auf verschiedene Wochentage vereinbaren. Zudem können die Beschäftigten ohne Angabe von Gründen bis zu drei Tage pro Kalenderwoche und in begründeten Fällen darüber hinaus mobil arbeiten. Zum Ausgleich von Arbeitszeitguthaben sind bis zu neun Ausgleichstage pro Jahr pro Mitarbeiter und Mitarbeiterin vorgesehen.



Zu besonderen Anlässen (Geburt eines Kindes, Todesfälle bei nahen Verwandten, Todesfälle betreuter Personen (nach gerichtlicher Einsetzung als Betreuer bzw. Betreuerin), betriebsbedingte Umzüge, eigene Hochzeit) wird Sonderurlaub von bis zu zwei Tagen gewährt. Im Übrigen können unbezahlte Freistellungen eingeräumt werden. Die Vereinbarung unbezahlter Freistellungsphasen (Sabbatical) ist ebenso möglich.

Zur Betreuung eines erkrankten Kindes können Beschäftigte bis zu fünf Tage pro Kalenderjahr bezahlt freigestellt werden.

2.3 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.

Ebene	per 31.12.2021	per 31.12.2022
Aufsichtsrat	33%	28%
Geschäftsführung	50%	50%
Bereichs-/ Stabsleitung	50%	44%
stellvertretende Bereichsleitung	50%	50%

2.4 Vergütungsbericht

Der Ausweis und die Aufschlüsselung der Bezüge der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2022 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.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten für ihre Tätigkeit keine Vergütung.

Berlin, den

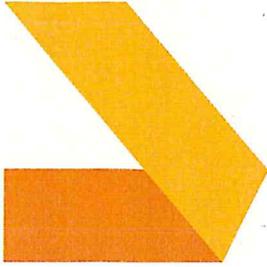
Für die Geschäftsleitung

(K. Haverkamp)

1. 8. 2023

Für den Aufsichtsrat

(S. Wenzel)



Anlage zum Corporate Governance Bericht 2022

Bezüge der Geschäftsleitung

Die Bezüge der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2022 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:

2022	Jahres- vergütung fix	Sonstige Bezüge*	Jahres- vergütung variabel	Gesamt- vergütung
A. Kuhlmann	177.672,00 €	18.679,98 €	-	196.351,98 €
K. Haverkamp	129.936,00 €	37.142,91 €	-	166.060,91 €

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