

Für mehr Transparenz und Verantwortung

Der dena-Nachhaltigkeitsreport, Berichtsjahr 2019





Über die dena

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 entwickeln Lösungen und setzen sie in die Praxis um – national und international. Dafür bringen wir Partner aus Politik und Wirtschaft zusammen, über alle Branchen hinweg – mit Begeisterung für eine der spannendsten Herausforderungen unserer Zeit.

Unsere Dienstleistungen setzen wir im allgemeinen Interesse zur Ausgestaltung und Umsetzung der energie- und klimapolitischen Ziele der Energiewende um, unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit, Umweltverträglichkeit und Versorgungssicherheit.

Wir engagieren uns in den Verbrauchssektoren Gebäude, Strom und Verkehr genauso wie in Fragen der Energieerzeugung, Speicherung, Vernetzung, Digitalisierung und Innovation. Wir realisieren Modellprojekte, beraten Politiker, Hersteller und Dienstleister, qualifizieren Multiplikatoren, informieren Verbraucher, bauen Netzwerke auf, fördern den internationalen Austausch und entwickeln Zukunftsszenarien. Dabei setzen wir vor allem auf marktwirtschaftliche Instrumente, innovative Geschäftsmodelle und einen fairen, auf Fakten basierenden Dialog. Wir blicken auf das Energiesystem als Ganzes, weil es immer mehr darauf ankommt, die vielen verschie-

denen Teile der Energiewelt miteinander zu verbinden. Die Gesellschafter der dena sind die Bundesrepublik Deutschland und die KfW Bankengruppe. Der Großteil unserer Projekte ist öffentlich beauftragt und finanziert.

Die dena wurde im Herbst des Jahres 2000 gegründet. Seitdem haben wir ca. 1.500 Projekte für die Energiewende gestartet und durchgeführt. Seit Juli 2015 ist Andreas Kuhlmann Vorsitzender der dena-Geschäftsführung. Kristina Haverkamp ist seit Oktober 2015 Geschäftsführerin der dena. Zum dena-Aufsichtsrat gehören neben Vertreterinnen und Vertretern der Bundesministerien weitere Persönlichkeiten aus Wirtschaft und internationaler Zusammenarbeit.

Wir legen die folgende Erklärung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und als freiwillige Selbstauskunft ab.



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2019

Inhalt



Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen	5
2. Wesentlichkeit	6
3. Ziele	9
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	11



Prozessmanagement

5. Verantwortung	13
6. Regeln und Prozesse	14
7. Kontrolle	15
8. Anreizsysteme	16
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	16
10. Innovations- und Produktmanagement	17



Umwelt

11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	19
12. Ressourcenmanagement	20
13. Klimarelevante Emissionen	25



Gesellschaft

14. Rechte der Arbeitnehmenden	29
15. Chancengerechtigkeit	31
16. Qualifizierung	32
17. Menschenrechte	34
18. Gemeinwesen	35
19. Politische Einflussnahme	36
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	38

01

Strategie





1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Die dena versteht sich als unabhängige Treiberin und Wegbereiterin von Energiewende und Klimaschutz – national und international. Wir wollen mit unserer Arbeit einen Beitrag zu deren Gelingen und zum Erreichen der weltweiten Klimaziele leisten. Unsere 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 stärker an ökologischen Kriterien ausgerichtet werden.

Die Interessen der Mitarbeitenden finden im Betriebsrat eine starke Vertretung. Die Mitarbeitenden werden aktiv an der Unternehmensgestaltung beteiligt, wie beispielsweise im Rahmen von Belegschaftsumfragen und anschließenden umfangreichen Diskussions- und Veränderungsprozessen über alle Hierarchieebenen hinweg (z. B. „Great Place to Work®“). Initiativen von Mitarbeitenden werden offen angenommen, wie vergangene Barcamps oder die aktuellen Querschnittsgruppen zeigen. Damit agiert die dena mit ihrer täglichen Arbeit nach innen wie nach außen im Kontext der ökonomischen, ökologischen und sozialen Dimensionen der Nachhaltigkeit.

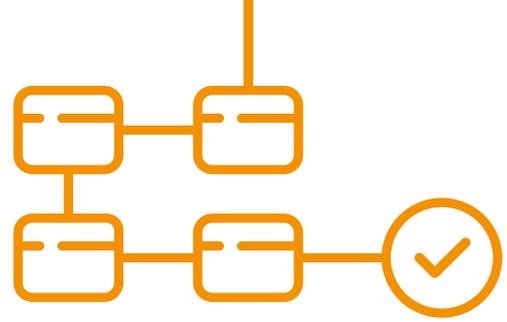
Nichtsdestotrotz ist eine Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen bisher noch nicht verankert. Die Erstellung einer abgestimmten und im Unternehmen zu etablierenden Strategie ist jedoch der konsequente nächste Schritt, um die vielfältigen, ohnehin vorhandenen Aktivitäten in das Unternehmensmanagement einzubinden und eventuelle Lücken systematisch zu schließen. Wir werden mit der vorliegenden Berichtserstattung nach dem Standard des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) einen weiteren Schritt gehen

und dies zum Anlass nehmen, eine Strategie für das weitere Vorgehen zu formulieren. Im Rahmen der Maßnahmenfestlegung werden wir prüfen, welche weiteren Standards oder Zertifikate unseren Handlungsfeldern zielführend hinterlegt werden können.

Unsere Strategie richten wir an folgenden Zielen aus:

- 1. Wir legen die Herausforderungen, Chancen und Risiken, die mit unseren zentralen Aktivitäten in Bezug auf Nachhaltigkeit verknüpft sind, offen.**
- 2. Wir leiten klare mittel- und langfristige Ziele für die sozialen und ökologischen Herausforderungen ab, die unsere Tätigkeit betreffen.**
- 3. Wir erstellen einen verbindlichen Plan zur Erreichung der Ziele und verankern die konkreten Maßnahmen in unserem Management.**
- 4. Wir implementieren einen Prozess zur Nachverfolgung der festgelegten Schritte und benennen konkrete Verantwortlichkeiten.**

2. Wesentlichkeit



Wir entwickeln im Diskurs mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen Lösungsstrategien und erarbeiten Instrumente, die zur Energiewende und zum Klimaschutz beitragen. Damit bewegt sich die dena mit ihrer Geschäftstätigkeit im klima- und energiepolitischen Kontext und im Rahmen von gesetzlichen Regelungen und internationalen Vereinbarungen.

Zentrale Grundlagen mit direktem Einfluss auf die Arbeit der dena sind:



Energiewende- und Ressourcenziele der Bundesregierung



klimapolitische Ziele auf EU-Ebene



Klimaschutzabkommen Paris 2015 und ferner die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung

Die Vielzahl von Projekten mit unterschiedlichen Partnern und Auftraggebern ermöglicht es uns, unabhängig von Partikularinteressen zu arbeiten. In der Umsetzung der Projekte legen wir Wert auf größtmögliche Transparenz und Ergebnisoffenheit. Wir fokussieren gleichermaßen auf Energieeffizienz, erneuerbare Energien und die nachhaltige Transformation des gesamten Energiesystems. Dabei setzen wir auf Technologieoffenheit und ein innovationsfreundliches Marktumfeld. Wir identifizieren über alle Sektoren hinweg Potenziale und Hemmnisse für eine hocheffiziente Energieerzeugung und -nutzung auf Basis erneuerbarer Energien. Wir analysieren die Entwicklung von Märkten, die Gestaltung von Rahmenbedingungen und die gesellschaftlichen Effekte für eine erfolgreiche Energiewende. Mit unseren Studien, Pilotprojekten, Plattformen und Initiativen setzen wir Impulse, entwickeln Standards und fördern die Entwicklung hin zu einem zukunftsfähigen Energiesystem, um die Chancen der Energiewende zu nutzen. Wir arbeiten mit Regierungen im Bund und in den Ländern, mit Kommunen und Vertreterinnen und Vertretern aus allen Sektoren der Wirtschaft sowie mit allen gesellschaftlichen Gruppen zusammen, die sich für das Gelingen der Energiewende einsetzen.

Als Think-Tank entwickeln wir Strategien und beteiligen uns an der nationalen und internationalen energiepolitischen Debatte. Wir ermutigen alle betroffenen Akteure, sich in einem konstruktiv-kritischen und intensiven Dialog konsequent im Sinne der Energiewende zu engagieren. Insofern hat die dena einen erheblichen Einfluss auf zahlreiche privatwirtschaftliche als auch öffentliche Akteure im Kontext der Energiewende, sowohl national als auch international. Die dena nimmt durch ihre Arbeit auch Einfluss auf Entscheidungen von Wirtschaftsunternehmen unterschiedlichster Sektoren

wie Immobilienbranche, Industrie oder Energieversorger, aber auch auf Entscheidungen von Endverbrauchern, Politik oder öffentlicher Hand.

In internationalen Projekten tragen wir zum weltweiten Wissens- und Technologietransfer und Erfahrungsaustausch bei. Denn wir sind überzeugt, dass ein neues Energiesystem und wirksamer Klimaschutz nur im Schulterschluss zwischen Industrienationen sowie Schwellen- und Entwicklungsländern möglich sind. Länder wie China oder die Ukraine arbeiten mit uns zusammen, um im partnerschaftlichen Miteinander voneinander zu lernen. Im Kern sind die Projekte mit dem Ziel verbunden, CO₂-Emissionen des Energiesystems zu verringern bzw. ganz zu vermeiden.

Dies erfolgt durch den marktwirtschaftlich getriebenen Ansatz auf dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit. Wir achten dabei darauf, dass die Erschließung von Energieeffizienzpotenzialen, der Ausbau der erneuerbaren Energien und die Optimierung des Energiesystems Hand in Hand gehen. Denn wir sind sicher, das langfristige Ziel eines auf erneuerbaren Energien basierenden Energiesystems nur erreichen zu können, wenn der Energiebedarf deutlich und nachhaltig sinkt. Wir unterstützen alle Akteure, die innovative, marktorientierte Lösungen anwenden, und stehen der Politik bei der Entwicklung geeigneter Markt- und Anreizstrukturen beratend zur Seite.

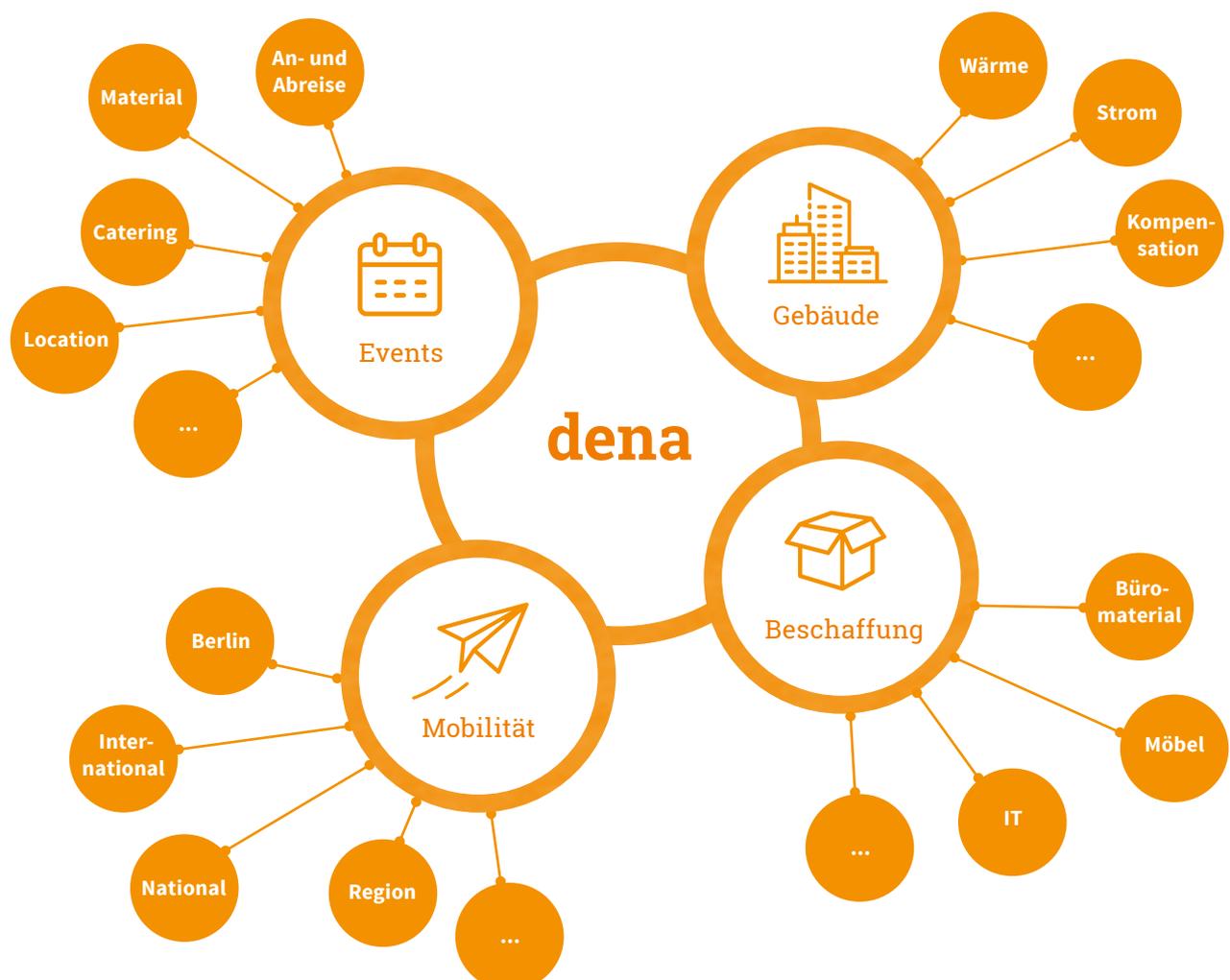
Wir nehmen durch unsere Projekte und unsere Arbeit auch – häufig indirekt – Einfluss auf soziale und ökonomische Zusammenhänge, beispielsweise auf die Wahl und den Einsatz bestimmter Rohstoffe, die für die Erzeugung, Speicherung oder Effizienz des Energieeinsatzes benötigt werden, oder durch die Auswahl der Länder und Partner, mit denen wir kooperieren.

Vor dem Hintergrund, dass wir bezüglich unserer Entscheidungen hin zu mehr Klimaschutz und zu weniger Ressourcenverbrauch Stakeholder beraten und beeinflussen, ist es notwendig, unser eigenes Tätigkeitsfeld systematisch so auszurichten, dass wir als gutes Beispiel vorangehen und Orientierung bieten. Ein Effekt bei der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie wird sein, dass wir selbst ein besseres Verständnis für die Zwänge und Herausforderungen unserer Stakeholder bekommen und gleichzeitig an Lösungen arbeiten, die im besten Fall auf andere Unternehmen übertragen werden können. Der Blick soll dabei gleichermaßen auch nach innen gerichtet sein, die Mitarbeitenden sollen in einem transparenten Prozess einbezogen werden, sich einbringen können und sich über die Nachhaltigkeitsstrategie noch stärker mit der dena identifizieren. Das festigt den Zusammenhalt und trägt zur Bindung der Mitarbeitenden an die dena bei. Auch das Auftreten der dena nach außen gewinnt an Authentizität und Glaubwürdigkeit, wenn wir möglichen zukünftigen gesetz-

lichen Regelungen vorweggehen und unsere Ausrichtung für Nachhaltigkeitsaspekte stärken. Die Implementierung von entsprechenden Kriterien eröffnet die Chance auf eine verbesserte Risikoabschätzung, Effizienzsteigerung und Prozessoptimierung.

Vier Handlungsfelder zur Umsetzung dieser Nachhaltigkeitsstrategie sind für uns in diesem Schritt wesentlich: Events, Gebäude, Mobilität und Beschaffung. Die Aktivitäten in diesen Feldern zählen zu den offensichtlichen und größten Emittenten unserer Geschäftstätigkeit. Wir haben sie auch ausgewählt, weil Bewusstsein und Akzeptanz in der Belegschaft für Veränderungen in diesen Feldern bereits gegeben sind und wir hier schon viele Unterstützerinnen und Unterstützer gewinnen konnten. Wir werden die Aktivitäten in diesen Handlungsfeldern auf ihre klimarelevanten Emissionen, den Ressourcenverbrauch sowie soziale Kriterien unter der Maßgabe der Wirtschaftlichkeit hin überprüfen und entwickeln.

Die wesentlichen Handlungsfelder



1. Energieverbrauch senken am Standort der dena

Die Elektrizitäts- und Wärmeerzeugung ist weltweit der größte Verursacher von energiebedingten CO₂-Emissionen. Durch das vorliegende Energieaudit haben wir bereits eine gute Grundlage, um weitere Einsparpotenziale zu heben und die dena zu einem klimaneutralen Standort zu entwickeln. Daher liegt ein Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsbemühungen auf den Bürogebäuden, die die dena selbst anmietet. Wir werden hierzu auch unsere eigene Expertise im Bereich energieeffizientes Sanieren einsetzen, um den Eigentümer des jeweiligen Gebäudes zu beraten.

2. CO₂-Emissionen der Geschäftsreisen senken

Unsere nationalen wie internationalen Geschäftstätigkeiten erfordern Reisen innerhalb Deutschlands, Europas und weltweit. Flugreisen werden zwar kompensiert, Anreizstrukturen, darauf zu verzichten und auf Alternativen zu setzen, sind aber bisher noch nicht umgesetzt. Wir sehen an dieser Stelle eine weitere Möglichkeit zur Einsparung vermeidbarer CO₂-Emissionen.

3. Nachhaltigkeit bei unseren Events konsequent verankern

Ein Großteil unserer kommunikativen Dienstleistungen wird in Veranstaltungsformaten umgesetzt. Diese folgen bisher noch keinen Kriterien bezüglich Nachhaltigkeit. Die Emissionsquellen einer typischen Veranstaltung bestehen u. a. in der An- und Abreise der Teilnehmenden, dem Catering, den produzierten Materialien sowie dem Energieverbrauch des Veranstaltungsortes. Soziale Aspekte sind z. B. mit der Wahl der Dienstleister oder dem Umgang mit Essensresten zu beeinflussen. Potenziale ergeben sich sowohl für den Klima- und Ressourcenschutz als auch in Bezug auf soziale Aspekte, die wir in Zukunft heben wollen.

4. Ressourcen sparen bei Einkauf und Beschaffung

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



3. Ziele

Die dena macht sich auf den Weg, ein konsequent nachhaltiges Unternehmen zu werden, das ein zusammenhängendes ökologisches, ökonomisches und soziales Gleichgewicht mit all ihren Tätigkeiten erreicht und Kriterien der Nachhaltigkeit in alle Entscheidungen einbezieht. Dies gilt sowohl für Prozesse innerhalb des Unternehmens als auch für die Projektarbeit mit Einfluss auf externe Akteure.



Grundlage einer sorgfältigen Analyse sind unsere konkreten Ziele, die unter Beteiligung der Führungsebene sowie der Mitarbeitenden der dena formuliert wurden. Wir wollen uns schrittweise den zentralen Themen der Nachhaltigkeit widmen und sehen vor allem einen Mehrwert im Aufsetzen eines Nachhaltigkeitsmanagements. In diesem ersten Schritt sind einige der Sustainable Development Goals (Ziele für nachhaltige Entwicklung) adressiert (SDG 5, 7, 8, 9, 11, 12, 13). Wir werden im Rahmen der Umsetzung prüfen, wie mit den weiteren Kriterien umgegangen werden kann, und diese dann in den Folgebericht integrieren. Wir setzen uns mit dieser Erklärung folgende Ziele:

Ökologische Ziele

Die dena ist ein Unternehmen, das perspektivisch keine Netto-Treibhausgasemissionen durch ihre Geschäftstätigkeiten mehr verursachen will, d. h. klimaneutral werden wird. Darunter verstehen wir den Gleichgewichtszustand zwischen Kohlenstoffemissionen und der Aufnahme von Kohlenstoff aus der Atmosphäre. Netto-Null-Emissionen werden demnach erreicht, wenn die Treibhausgasemissionen durch Kohlenstoffbindung und bei nicht vermeidbaren Emissionen durch Kompensationsmaßnahmen ausgeglichen werden. 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 uns 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.

Unsere Tätigkeiten werden wir zur Erreichung der Klimaneutralität an folgenden Grundprinzipien ausrichten:

- **Effizienz:** stetige Steigerung des effizienten Einsatzes von Energie und Ressourcen
- **Konsistenz:** konsequent auf auf erneuerbaren Energien beruhende Energieträger und den Einsatz fortschrittlicher Technologien fokussieren
- **Suffizienz:** den zukünftigen Konsum von Energie und Ressourcen überdenken und reduzieren

Nur die nicht vermeidbaren Emissionen sollen zukünftig durch Kompensationsmethoden ausgeglichen werden. Ab 2021 werden wir die Emissionen für den Betrieb am Standort in einem ersten Schritt ausgleichen. Da die Erreichung der Klimaneutralität eine Transformation bedeutet, die nicht von heute auf morgen zu erreichen sein wird, werden wir unsere Tätigkeiten regelmäßig auf das Ziel der Klimaneutralität hin überprüfen und die Maßnahmen nach und nach entsprechend anpassen. Dabei werden soziale und ökonomische Anforderungen bei Entscheidungen gemäß den drei Grundprinzipien handlungsleitend eingebettet. Nachhaltiger Klimaschutz darf nicht auf Kosten von sozialen Belangen oder der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens durchgesetzt werden. Es gilt, Lösungen zu finden, die sowohl ökonomisch tragfähig sind als auch den Interessen und Ansprüchen der Belegschaft und Partner genügen. Deshalb werden wir bei der konkreten Umsetzung schrittweise vorgehen, in den wesentlichen Handlungsfeldern der Geschäftstätigkeit erste Rahmen durch Richtlinien und Vorgaben schaffen und teilweise durch Testpiloten erproben.

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 wirtschaften wir 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 in der Regel daran.

Soziale Ziele

Ziel der dena ist es, die Arbeitsbedingungen und die Unternehmenskultur nachhaltig und kontinuierlich zu verbessern. Damit wollen wir die Zufriedenheit der Mitarbeitenden erhöhen, sie ans Unternehmen binden und an der Unternehmensentwicklung beteiligen. Dafür stellt sich die dena seit ihrer Teilnahme an der Umfrage zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden 2018 („Great Place to Work®“) insbesondere den Handlungsfeldern „Modernes Arbeitsumfeld“, „Vergütung und Weiterentwicklung“ sowie „Führungskultur und Zusammenarbeit“. Diese drei Handlungsfelder sind Ergebnis eines Beteiligungsverfahrens, in dem die Mitarbeitenden die Ergebnisse der „Great Place to Work®“-Umfrage zur Umsetzung priorisiert haben. Daraus wurden Maßnahmen abgeleitet und deren Umsetzung wird konsequent nachverfolgt. Eine erneute Teilnahme findet 2020 statt.

Nachhaltigkeitsmanagement

Ein betriebliches Nachhaltigkeitsmanagement hat das Ziel, sowohl die sozialen, ökologischen als auch ökonomischen Aspekte der unternehmerischen Tätigkeit systematisch zu erfassen und die nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen kontinuierlich zu verbessern. Dadurch sollen auch die Auswirkungen auf das Klima und die Umwelt für diese und zukünftige Generationen auf ein Minimum reduziert werden.

Vorteile eines betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagementsystems sind:

- systematische Erfassung und Überwachung von Energie- und Ressourcenverbräuchen, entstandenen Emissionen, der Entwicklung von sozialen Aspekten und Umwelteinflüssen
- Koordination der Zielerreichung in den verschiedenen Handlungsfeldern
- Transparenz der Nachhaltigkeitskosten in den verschiedenen Handlungsfeldern
- Schaffung einer zentralen Anlaufstelle für interne und externe Anfragen und Anregungen

Damit verbunden sehen wir nachfolgende Chancen für die dena:

- Transparenz über die Fortschritte in den einzelnen Handlungsfeldern sowie die Möglichkeit der Nachjustierung
- Schaffung einer validen Grundlage für die perspektivische Weiterentwicklung der dena in Nachhaltigkeitsthemen
- Möglichkeit, signifikante Änderungen in den Verbräuchen, entstandenen Emissionen und Auswirkungen auf das Unternehmensumfeld schnell zu erkennen und darauf zu reagieren
- Verbesserung der genutzten Anlagen und Geräte, Infrastrukturen und Ressourcen
- Einbindung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden bezüglich nachhaltigen Handelns und Klimaschutz

Die Grundidee eines Nachhaltigkeitsmanagements ist die kontinuierliche Verbesserung von Prozessen auf Basis eines sich wiederholenden Zyklus. Dieser besteht aus den Phasen Planung (PLAN), Umsetzung (DO), Überprüfung (CHECK) und Verbesserung (ACT). Mit der Erfassung (siehe auch Kriterium 13) und Bewertung unserer Verbräuche, der genutzten Energieträger und Ressourcen, der entstandenen Emissionen und der Ermittlung des CO₂-Fußabdrucks der dena sowie des Status quo bei sozialen Aspekten unseres Handelns ist bereits der erste Schritt unseres Nachhaltigkeitsmanagements getan. Die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt, das Klima, die Mitarbeitenden und die Gesellschaft werden somit transparent.

Das Erreichen der gesetzten Ziele wird im Rahmen des aufzusetzenden Nachhaltigkeitsmanagements nachverfolgt und kontrolliert. Zuständig für den Prozess ist das Nachhaltigkeitsteam der dena, das regelmäßig an die Geschäftsführung, die Führungsebene sowie die gesamte Belegschaft berichtet wird. Das Team besteht aus Carolin Krolik, Martin Jäger und Heike Marcinek und agiert im Auftrag der Geschäftsführung.





4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfung der dena entsteht durch die Bearbeitung von zurzeit jährlich ca. 100 Projekten, die zur Erreichung der energie- und klimapolitischen Ziele beitragen. Dazu gehören Strategie und Beratung, Studien und Analysen, Projekt- und Marktentwicklung, Netzwerke, Dialogformate und Kommunikation. Somit beinhaltet unsere Wertschöpfungskette überwiegend Emissionskategorien (Scopes), bestehend aus bezogener Energie, d. h. Strom und Fernwärme, sowie Geschäftsreisen.

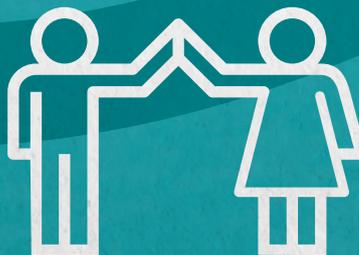
Für die erfolgreiche Bearbeitung unserer Projekte und die zielgerichtete Ergebniserreichung werden je nach Themenbereich unterschiedliche Dienstleistungsunternehmen eingebunden. Als öffentliche Auftraggeberin ist die dena verpflichtet, Dienstleistungen und Beschaffungen in einem wettbewerblichen Verfahren zu vergeben bzw. ab einem bestimmten Schwellenwert europaweit auszuschreiben, mit dem Ziel, dasjenige Unternehmen zu beauftragen, das das wirtschaftlichste Angebot abgegeben hat. An diese Unternehmen werden derzeit noch keine eigenen Kriterien bezüglich Nachhaltigkeit gestellt. Im Zuge der Nachhaltigkeitsstrategie soll deshalb überprüft werden, ob entsprechende Kriterien verankert werden können und welche dies sein könnten. Das deutsche und europäische Vergaberecht lässt gewisse Spielräume bei der Verfahrensgestaltung, da es lediglich den Rahmen

der Vergabe absteckt. Deshalb soll geprüft werden, ob Nachhaltigkeitskriterien in jede neue Ausschreibung und Beauftragung integriert und bei der Bewertung der Angebote gleichwertig mit dem Preis berücksichtigt werden können.

Teilweise gelebte Praxis ist die Nachhaltigkeitsprüfung bereits im Bereich der Beschaffung von Büromaterialien. Sowohl die Umweltverträglichkeit als auch die Arbeitsbedingungen, unter denen ein Produkt hergestellt wird, fließen als wichtige Kriterien bei Kaufentscheidungen je nach Beschaffungsgegenstand ein. Wir orientieren uns dabei an anerkannten Zertifizierungssystemen wie z. B. dem Blauen Engel für Papier und dem Fairtrade-Siegel für Lebensmittel.

02

Prozess- management



5. Verantwortung



Prinzipiell sind alle dena-Mitarbeitenden für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens verantwortlich. Bewusste Handlungen und Entscheidungen im eigenen Tätigkeitsbereich sind das Fundament für nachhaltiges Handeln in der dena. Die Mehrheit der Belegschaft agiert aus hoher eigener Motivation heraus bereits jetzt schon häufig im Sinne des Klimaschutzes. Wirtschaftliches Handeln ist durch klare Vorgaben und einen definierten Rahmen in den Projekten selbstverständlich und wird durch regelmäßige Forecasts evaluiert. Der Betriebsrat der dena vertritt die Interessen der Belegschaft und setzt sich für die sozialen Aspekte in der dena ein.

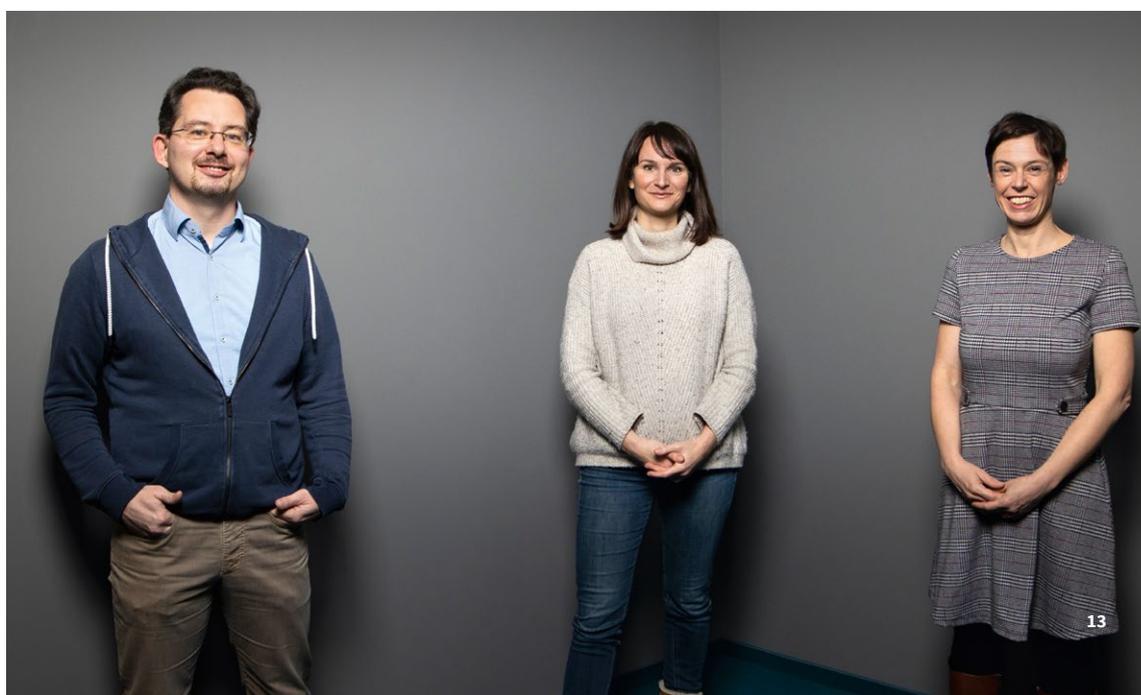
Für die konsequente Verankerung von Nachhaltigkeitszielen und deren Verfolgung und Weiterentwicklung ist im Unternehmen die Managementebene verantwortlich, bestehend aus den Bereichs- und Arbeitsgebietsleitungen sowie der Geschäftsführung. So kann sichergestellt werden, dass Prozesse hinterfragt und auf nachhaltiges Handeln hin ausgerichtet, entsprechende Ziele im Unternehmen vereinbart und deren Erreichung evaluiert werden.

Mit der Steuerung der Prozesse und der Erstellung des vorliegenden Berichts wurde ein bereichsübergreifend zusammengesetztes Team – bestehend aus

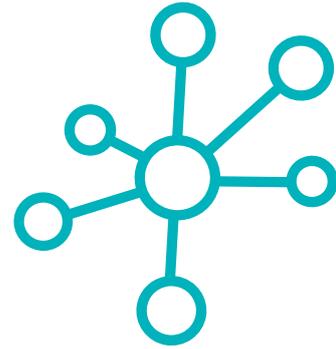
Martin Jäger (Energiesysteme und Energiedienstleistungen), Carolin Krolík (Kommunikation) und Heike Marcinek (Energieeffiziente Gebäude) – beauftragt.

Für die Ausgestaltung einzelner Maßnahmen zur Erreichung der gesteckten Ziele werden die Teams innerhalb der dena eingebunden, in deren Tätigkeitsfeld die entsprechende Aufgabe fällt. So wird sichergestellt, dass realistische Maßnahmen zugrunde gelegt werden und in der Projektpraxis Anwendung finden.

Im dena-internen Kommunikationsportal werden die Zuständigkeiten für alle sichtbar gemacht.



6. Regeln und Prozesse



Die dena hat für ihre Geschäftsprozesse Regeln erlassen und Betriebsvereinbarungen geschlossen, auf deren Grundlage eine transparente und gleichberechtigte Zusammenarbeit stattfindet. In viele Prozesse ist der Betriebsrat als Vertreter der Mitarbeitenden eingebunden. Grundlegende Themen werden häufig in partizipativen Verfahren mit der gesamten Belegschaft erarbeitet. Die wichtigsten Regeln und Abläufe sind u. a.:

Befragungen der Mitarbeitenden

Die dena nimmt an Befragungen zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden teil (in der Regel „Great Place to Work®“). Bisher haben in den Jahren 2008, 2010 und 2018 solche Befragungen stattgefunden. Zukünftig sollen sie regelmäßiger erfolgen. Ihr Ziel ist eine umfassende Standortbestimmung zur Unternehmensentwicklung. Sie bieten damit eine gute Grundlage für die Weiterentwicklung der Unternehmens- und Führungskultur. Die letzte Befragung hat im Jahr 2018 stattgefunden. Daraus sind mehrere Prozesse und Arbeitsgruppen entstanden, die sich mit den zentralen identifizierten Handlungsfeldern beschäftigen und konkrete Maßnahmenvorschläge erarbeiten. Themenschwerpunkte waren „Führungskultur und Zusammenarbeit“, „Modernes Arbeitsumfeld“ sowie „Vergütung und Weiterentwicklung“.

Betriebsvereinbarungen und Rahmenbedingungen

Folgende Betriebsvereinbarungen regeln die Zusammenarbeit in der dena und bieten verlässliche und transparente Rahmenbedingungen:

- Betriebsvereinbarung mobiles Arbeiten
- Betriebsvereinbarung Arbeitszeitordnung
- Betriebsvereinbarung Erfolgsbeteiligung für Mitarbeitende
- Betriebsvereinbarung MA-WLAN-Nutzung
- Datenschutzrelevante Grundlagen für Beschäftigte
- Regelungen zur Arbeitssicherheit (Augenuntersuchungen, Bildschirmarbeitsplatz-Brille, Verhalten im Brandfall, medizinische Vorsorge, Mutterschutz)
- Betriebsvereinbarung zur Beschäftigten-Kompetenzdatenbank

Interne Revision (IR)

Die dena-Geschäftsführung legt regelmäßig Prüfungsthemen fest, die durch eine interne Revision geprüft und bewertet werden. Dadurch werden Risiken, die aus Strukturen, Prozessen oder Projekten der dena resultieren, offengelegt. Im Fokus steht bisher die Untersuchung wirtschaftlicher und rechtlicher Risiken. Risiken, die das Image der dena und damit gegebenenfalls auch die wirtschaftliche Grundlage betreffen, werden bislang durch die interne Revision noch nicht in den Blick genommen.

Integritätsrichtlinie

Die Integritätsrichtlinie regelt die Grundsätze ethischen Verhaltens zur Bekämpfung von Korruption und Wirtschaftskriminalität im Geschäftsverkehr der dena und zwischen den Mitarbeitenden. Die Inhalte wurden in zwei Workshops mit den Führungskräften der dena erarbeitet. Integraler Bestandteil der Integritätsrichtlinie ist die Einführung eines Hinweisgebersystems. Dieses Instrument steht allen Mitarbeitenden als externe Anlaufstelle zur Verfügung, um bei einem begründeten Verdacht auf Fehlverhalten von Beschäftigten oder externen Partnern, durch welches der dena materieller oder immaterieller Schaden entstehen kann, einen neutralen und erfahrenen Ansprechpartner kontaktieren zu können.

Nachhaltigkeitsstrategie

Für die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie die Entscheidungen für konkrete Maßnahmen werden die Mitarbeitenden regelmäßig eingebunden. In einem Mitarbeitendenworkshop wurden die Grundlagen für die Ziele und Maßnahmen erarbeitet.



7. Kontrolle

Zum Management und zur Prozesssteuerung gehört eine wiederkehrende Kontrolle der Abläufe und vereinbarten Ziele im Unternehmen.



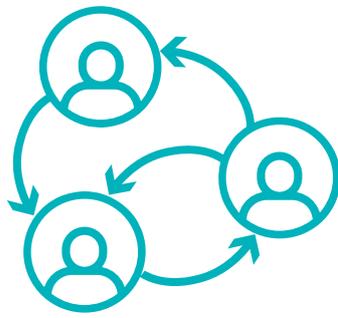
In den jährlich veröffentlichten Geschäftsberichten werden die Zahlen zum wirtschaftlichen Ergebnis der dena sowie inhaltliche Schwerpunkte des jeweiligen Geschäftsjahres veröffentlicht. Kontrollen finden regelmäßig durch die Wirtschaftsprüfung sowie Prüfungen des Bundesrechnungshofes statt.

Der Aufsichtsrat der dena, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern des BMWi, BMU, BMEL sowie der KfW und weiteren Persönlichkeiten aus Wirtschaft und internationaler Zusammenarbeit, überwacht die Geschäftstätigkeit und berät im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. Die genaue Zusammensetzung des Aufsichtsrats kann auf der Internetseite der dena unter www.dena.de/ueber-die-dena/der-aufsichtsrat-der-dena eingesehen werden.

Für die Nachverfolgung und Evaluation der Ziele des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts ist das Team der Nachhaltigkeitsbeauftragten zuständig und berichtet der Geschäftsführung regelmäßig. Um größtmögliche Transparenz herzustellen, wird ein Nachhaltigkeitsmanagement eingeführt.

Die dena übt erheblichen positiven Einfluss durch ihre Projektarbeit als Treiberin für den Klimaschutz aus. Die Lieferketten der dena wurden bisher nicht als wesentliche Handlungsfelder im Kontext von ESG-Kriterien identifiziert. Bislang wurden deshalb keine Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette der dena auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet.

Wir werden uns jedoch im Rahmen der identifizierten Handlungsfelder bei der Beschaffung und auch bei der Planung und Durchführung von Veranstaltungen dem Thema nähern und Kriterien entwickeln, die ökologische und soziale Aspekte berücksichtigen (siehe auch Kriterium 2, Wesentlichkeit).



9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die dena arbeitet in ihren Projekten intensiv mit einem umfangreichen Netzwerk an verschiedenen Partnern und relevanten Stakeholdern zusammen.

Wir setzen unsere Projekte mit dem Anspruch auf, in einem intensiven Diskurs der Anspruchsgruppen zu einer tragfähigen Lösung bei den zentralen Fragestellungen der Energiewende und des Klimaschutzes zu kommen. Die Einbindung der unterschiedlichen Gruppen erfolgt auf Grundlage unseres bereits bestehenden umfangreichen Netzwerks in die Politik, die Branchen und Wirtschaftsunternehmen sowie Wissenschaft und Multiplikatoren auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene. Für neue Themenfelder werden systematische Recherchen durchgeführt, Gespräche geführt und das Netzwerk ausgebaut. In den Projekten selbst sind häufig Stakeholderanalysen als Ausgangspunkt der Zusammenarbeit verankert.

Die Projektpartner sind auch Partner der dena. Durch die Umsetzung der vielfältigen öffentlichen und privaten Projekte steht die dena mit diesen Gruppen im regelmäßigen Austausch. Dies erfolgt im Rahmen der aktiven Projektarbeit und von Netzwerkarbeit oder bei Veranstaltungen.

Neben den Projektpartnern gehören die Mitarbeitenden der dena zu den wichtigsten Stakeholdergruppen. Unter den Mitarbeitenden finden regelmäßig Umfragen und Workshops statt, wie z. B.:

- Beteiligung an der Umfrage „Great Place to Work®“
- Befragungen zu zentralen Umgestaltungsprozessen (z. B. Mitarbeitendenjahresbögen)
- Arbeitsgruppen zu konkreten Fragestellungen (z. B. zum „Modernen Arbeitsumfeld“ und zu Themen der Führung etc.)
- Workshops zum Nachhaltigkeitsprozess, in die aktiv eingebunden wird (siehe oben)
- Barcamps, in denen eigene Themen eingebracht und diskutiert werden können



8. Anreizsysteme

Mit allen Mitarbeitenden werden mindestens einmal pro Jahr Mitarbeitendenjahresgespräche geführt, in denen auch individuelle Ziele und Weiterbildungsmöglichkeiten abgestimmt werden.

Auf dieser Grundlage wird u. a. auch der Bedarf an individueller Fort- und Weiterbildung der einzelnen Mitarbeitenden festgestellt. Auch das Gehalt ist Gesprächsgegenstand im Rahmen des Mitarbeitendenjahresgesprächs. Erfüllte Ziele können hierbei als Argumente für eine Gehaltserhöhung mit eingebracht werden. 2019 hat die dena beschlossen, den gesamten Prozess 2020 partizipativ zu überarbeiten, mit dem Ziel, mitarbeitendenorientierte Führung stärker in den Vordergrund zu stellen und über die Einführung sozialer Kriterien zu diskutieren. Im Zusammenhang mit der strategischen Nachhaltigkeitsentwicklung der dena wird daher auch geprüft, ob soziale Kriterien, die auf unsere Nachhaltigkeitsziele einzahlen, mit aufgenommen werden sollten. Weiterhin wird geprüft, ob der allgemeine Qualifizierungskatalog um Weiterbildungen im Kontext von Nachhaltigkeitszielen ergänzt werden kann.

10. Innovations- und Produktmanagement



Die Projektarbeit der dena steht immer in direktem Zusammenhang mit den Zielen der Energiewende und des Klimaschutzes.

Dadurch setzen sich die Mitarbeitenden der dena automatisch mit innovativen Technologien und Prozessen auseinander und beschäftigen sich mit der Frage, wie diese schneller im Markt verbreitet werden können. Aber auch die Entwicklung innovativer Business-Modelle, neuer Kommunikationsansätze und Stakeholderdialoge spielt eine große Rolle bei der Arbeit. Hinsichtlich der Unternehmenskommunikation werden kontinuierlich neue Formate erprobt und etabliert. Auch intern werden neue Ansätze der Kommunikation entwickelt, z. B. für einen Austausch zwischen den Mitarbeitenden.

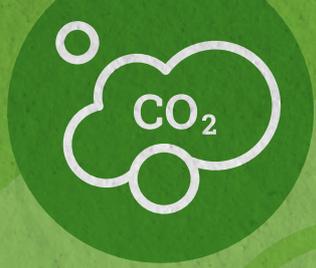
Die dena investiert immer dann in energieeffiziente Technik am Standort, wenn neuer Bedarf entsteht (z. B. durch die Anmietung neuer Flächen oder den Austausch nicht funktionsfähiger Geräte). Beim Einkauf wird auf die höchsten Energieeffizienzklassen geachtet. Ausgelöst durch ein freiwillig erstelltes Energie-

audit wurden darüber hinaus weitere Maßnahmen zur Energieeinsparung durchgeführt, wie z. B. der Einbau energieeffizienter Beleuchtung oder der Austausch alter Kühlgeräte.

Ein Monitoring der Verbrauchsentwicklung wird noch nicht konsequent durchgeführt, sodass Zahlen zur Verbesserung der Energieeffizienz im Vergleich zum Vorjahr bislang noch nicht vorliegen.

Das Geschäftsmodell der dena beruht nicht auf einer Gewinnmaximierung. Die dena arbeitet als Projektgesellschaft im Dienstleistungssektor und erwirtschaftet keine Überschüsse, die in Forschung investiert werden könnten. Vielmehr sind alle Projekte der dena darauf ausgerichtet, einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten, sodass sich viele der Tätigkeiten direkt auf die Forschung für ESG-relevante Bereiche auswirken oder die dena selbst als Forschungsnehmerin wirkt.





03

Umwelt





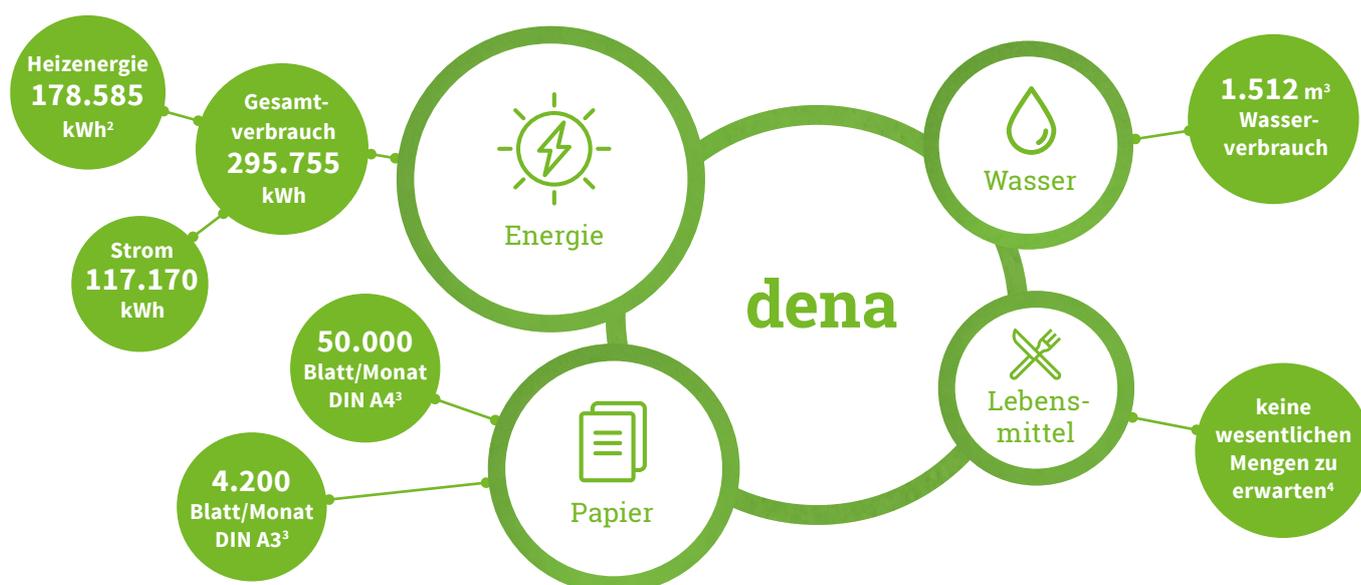
11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Als Beratungsagentur hat die dena aufgrund ihres Kerngeschäfts im Bereich der Beratungsdienstleistungen keinen besonders hohen Bedarf bei der direkten Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen. Die Nutzung bzw. Verschmutzung von Fläche, Boden und Luft durch unsere Geschäftstätigkeit ist als nicht wesentlich zu bewerten und wird im Folgenden nicht weiter betrachtet. Es werden natürliche Ressourcen und Produkte insbesondere für die tägliche Büroarbeit, die Verpflegung bei Besprechungen und die Durchführung von Veranstaltungen als auch Lebensmittel für die Mitarbeitenden in Anspruch genommen.

Fossile Brennstoffe werden indirekt durch die Lieferungen der Büromaterialien, -möbel und Lebensmittel sowie die Arbeitswege und Dienstreisen der Mitarbeitenden bei der Nutzung verschiedener Verkehrsmittel verbraucht. Die genaue Menge lässt sich jedoch nicht ermitteln.

Im Rahmen des Handlungsfeldes Beschaffung werden wir noch etwas genauer auf die Nutzung von Büromaterialien und Ausstattung und die Mobilität auf Dienstreisen der Mitarbeitenden eingehen.

Die im Büroalltag der dena wichtigsten natürlichen Ressourcen¹



¹ Die Daten beziehen sich auf den Ressourcenverbrauch im Jahr 2019.

² Basierend auf den Abrechnungen des Stromanbieters und der Nebenkostenabrechnung des Vermieters

³ Basierend auf den Bestelllisten des Office Managements

⁴ Die absolute Menge verbrauchter Lebensmittel lässt sich aufgrund der bisher nicht systematisch erfassten Einzelposten noch nicht festmachen. Es handelt sich jedoch um ein begrenztes Angebot, hauptsächlich für Gäste, weshalb keine wesentlichen Mengen zu erwarten sind.

12. Ressourcenmanagement

Wir wollen die guten Ansätze im Ressourcenmanagement in Zukunft noch weiter stärken und die Prozesse hinsichtlich Nachhaltigkeit systematisieren und im Unternehmen verankern. Um in Zukunft unserer Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft noch stärker gerecht zu werden und auch kommenden Anforderungen durch Partner, Gesellschafter und Zuwendungsgeber voraus zu sein, treffen wir verschiedene Maßnahmen, um vor allem den Energie- und Ressourcenverbrauch, die damit verbundenen CO₂-Emissionen sowie unseren Abfall zu reduzieren. Dafür gehen wir folgende Themenschwerpunkte innerhalb der nächsten zwei Jahre an:

Betrieb/Büroflächen



Energie:

Eine wichtige Grundlage unserer Geschäftstätigkeit stellt die bereitgestellte Energie für Elektrizität und Wärme am Standort dar. Im 2. Halbjahr 2019 wurde ein Wiederholungs-Energieaudit⁵ nach den Vorgaben des § 8 EDL-G durchgeführt, in dem die stärksten Verbraucher bzw. Verbrauchsgruppen ermittelt werden konnten. Die gewonnenen Erkenntnisse ergaben, dass bereits seit dem ersten Audit 2015 trotz gestiegener Mitarbeitendenzahlen der absolute Stromverbrauch um 25 Prozent verringert werden konnte⁶. Vorschläge des Energieaudits zu weiteren Maßnahmen gehen von einem zusätzlichen Einsparpotenzial von ca. 20 Prozent (25.000 kWh) aus. Im nächsten Schritt werden diese Vorschläge geprüft und hinsichtlich Kosten-Nutzen-Effekten und der Ressourceneffizienz ausgewertet. Die Umsetzung der vielversprechendsten Maßnahmen soll 2020 beginnen und möglichst bis 2025 abgeschlossen sein. Diese Vorschläge reichen von einer veränderten Klimatisierung der dena-Server als einem der größten Verbrauchsposten über optimierte Beleuchtungssysteme der Arbeitsplätze der Mitarbeitenden bis hin zur Einführung eines kontinuierlichen Energiemanagements. Alle Vorschläge liegen im direkten Einflussbereich der dena und sind somit von der eigenen Bereitschaft und Motivation zur Einsparung unmittelbar beeinflussbar.

Das Bürogebäude stammt aus dem Jahr 1990 und ist angemietet, weshalb die Möglichkeiten größerer baulicher Veränderungen an der Gebäudehülle eingeschränkt sind. Im Jahr 2020 werden neue zusätzliche Büroräume angemietet.

Wasser:

Am Standort wird im Rahmen unserer normalen Geschäftstätigkeit auch die natürliche Ressource Wasser durch die Mitarbeitenden verbraucht. Als Dienstleistungsunternehmen fallen bei der dena allerdings keine außergewöhnlich hohen Wasserverbräuche an.

Ende 2019 erfolgte die Installation von zentralen, an die lokale Wasserversorgung angeschlossenen Wasserspendern für die Mitarbeitenden auf jeder Etage. Dadurch wird sich zwar der Wasserverbrauch aus den Leitungen am Standort selbst erhöhen, aber gleichzeitig wurde die generelle Bestellung von Wasser in Flaschen für die Mitarbeitenden eingestellt. Es werden die Emissionen für den Transport durch die Lieferanten eingespart und gleichzeitig auf ein qualitativ hochwertiges, kontrolliertes und regional verfügbares Produkt – Leitungswasser – umgestellt.

⁵ Das Energieaudit 2019 basiert auf den Verbrauchszahlen von 2018 und wurde in den Grenzen der angemieteten Büroflächen bis 31. Dezember 2018 durchgeführt.

⁶ „Bericht des Energieaudits bei der Deutschen Energie-Agentur (dena)“

Abfall:

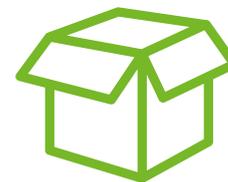
Die Abfälle in der dena werden größtenteils bereits getrennt gesammelt: Papier, Grüner Punkt/Verpackung und Restabfälle. Für die dena gilt das Prinzip Abfallvermeidung vor Entsorgung – wir wollen unser Abfallaufkommen auf ein Minimum reduzieren.

Um zukünftig weitere Einsparungen zu erreichen, werden wir zusammen mit den Mitarbeitenden, die verantwortlich für den Einkauf sind, unsere bisherigen Regeln für die Beschaffung von Materialien für den Büroalltag, von Lebensmitteln für Mitarbeitende und Gäste sowie von Give-aways und anderen Produkten auf Aspekte der Nachhaltigkeit erweitern und neben einer generellen Vermeidungsstrategie insbesondere solche Aspekte wie Lieferweg, Verpackung, Recyclingfähigkeit und weitere ökologische Kriterien möglichst verbindlich für interne und externe Aktivitäten im Unternehmen verankern.

Erste Ansatzpunkte sind bereits gefunden und sollen in Kürze umgesetzt werden bzw. wurden bereits umgesetzt, wie z. B.:

- Kaffeeverpackungen reduzieren
- Give-aways aus nachhaltiger Produktion
- Kooperationen mit Tafeln o. Ä. für die Abnahme von Cateringresten ausbauen
- Maßnahmen zur Papierreduktion – beidseitiger Druck auch bei Tischdruckern

Die Abfallzahlen werden aktuell noch nicht in Kennzahlen erfasst. Um zukünftig einen besseren Überblick über die Entwicklung des Abfalls in der dena zu erhalten und somit Potenziale zu erkennen, werden wir mit dem Reinigungsdienstleister in Kontakt treten, um die Möglichkeiten einer mengenmäßigen Erfassung zu prüfen.



Beschaffung

Wir machen uns auf den Weg zu einem nachhaltigen Betrieb und werden uns auch um die Optimierung des gesamten Ressourceneinsatzes sowie die Betrachtung sozialer Kriterien kümmern. Dazu werden wir Leitlinien für die Beschaffung erstellen, mit dem Ziel, den Einkauf stärker nach ökologischen und sozialen Kriterien auszurichten und das Abfallaufkommen zu reduzieren.

Außerdem werden wir gezielt auch die nachfolgenden Punkte angehen:

Papier:

Für die dena als Dienstleistungsunternehmen stellen Papier und die hierfür in der Herstellung verwendeten natürlichen Rohstoffe (insbesondere Holz) die wesentlichen Ressourcen dar, die wir in unserer täglichen Geschäftstätigkeit nutzen.

Dabei verwendet die dena im täglichen Büroalltag nur noch Papier, das FSC- und EU-Ecolabel-zertifiziert ist. Zusätzlich trägt das verwendete Papier den Blauen Engel, da es aus 100 Prozent recyceltem Papier besteht.

Die Verbrauchsmenge beim Papier konnte in den letzten Jahren insbesondere durch das Konzept der Sammel- Etagedrucker, die Reduktion der Zahl der Arbeitsplatzdrucker sowie die Umstellung auf Doppelseitendruck verringert werden.

Die dena hat sich ungeachtet der bisherigen Erfolge zum Ziel gesetzt, durch weitere Effizienzsteigerungen und Digitalisierungsmöglichkeiten den Verbrauch an Papier zu senken.





Lebensmittel:

Die dena stellt ihren Gästen und Mitarbeitenden am Standort diverse Lebensmittel zur Verfügung, um für das leibliche Wohl zu sorgen: angefangen von abgefüllten Getränken und Snacks für Gäste und Besprechungsteilnehmende am Standort bis zu Kaffee, Tee, Milch- und Milchersatzprodukten für die Mitarbeitenden.

Hierfür wird aktuell noch sowohl auf konventionelle als auch auf Bio-/Fairtrade-Artikel zurückgegriffen. Und obgleich die Menge verhältnismäßig klein ist, wird zusammen mit den verantwortlichen Mitarbeitenden in einem nächsten Schritt der Einkaufsprozess in Hinblick auf die stärkere Einbeziehung von regionalen und nachhaltig erzeugten Lebensmitteln geprüft und optimiert. Dabei sollen insbesondere auch die Verpackung und die Lieferkette der Produkte einbezogen werden.

Ziel ist es, den Einkauf an Lebensmitteln vollständig auf Bio-/Fairtrade-Produkte sowie nachhaltige und regionale Erzeugung umzustellen. Um dies zu gewährleisten, sollen die gekauften Mengen zukünftig zentral erfasst und dann ausgewertet werden.

Büroausstattung und -materialien:

Wir werden bei der Wahl von Büromaterialien, Möbeln und IT-Ausstattung innerhalb der dena konsequent ökologische und sozialverträgliche Kriterien in die Entscheidungen einbeziehen. Dazu werden wir auch verstärkt auf anerkannte Label/Zertifikate zurückgreifen.

Zusätzlich wollen wir die nachfolgenden Punkte stärker berücksichtigen:

- Recyclefähigkeit
- Ökobilanz
- Schadstoffe

Diese Grundsätze werden z. B. 2020 erstmals in einer Ausschreibung an Anbieter von Büromaterialien formuliert.

Der Kauf von zertifizierten Büromaterialien, wie Papier und Stiften, findet bereits jetzt statt. In Zukunft soll noch stärker auf den Einkauf langlebiger und recyclefähiger Produkte, insbesondere auch für die Büroausstattung, wie etwa Möbel und Elektrogeräte, geachtet werden. Ferner wollen wir ausrangierte Büromöbel noch verstärkter spenden und so einer Weiternutzung zuführen.



Events

Wir wollen unsere Veranstaltungen zukünftig so nachhaltig wie möglich gestalten und in Anlehnung an den Leitfaden für die nachhaltige Organisation von Veranstaltungen von BMU und UBA⁷ planen, organisieren und durchführen. Dazu gehören sowohl der Umgang mit Mobilität, Veranstaltungsort und Unterbringung der Teilnehmenden, Energie und Klima, Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen, Catering, Abfallmanagement, Wasser, Gastgeschenken, Kommunikation als auch soziale Aspekte, z. B. auch mit Blick auf Dienstleister und deren Umgang mit Arbeitnehmenden.

Zu diesem Zweck werden wir 2021 eine klimaneutrale Pilotveranstaltung starten und in Anlehnung an die anerkannten Standards von BMU und UBA umsetzen.

Aus den Erfahrungen und Erkenntnissen wollen wir für alle dena-Veranstaltungen bis Ende 2022 Leitlinien zur nachhaltigen Planung und Umsetzung entwickeln.

Auch beim Thema digitale Veranstaltungen wollen wir weitere Maßstäbe setzen und ab 2021 mindestens 25 Prozent aller dena-Veranstaltungen digital umsetzen. Um das zu erreichen, wird ein entsprechendes bereichsübergreifendes Monitoring eingeführt. Damit vermeiden wir Emissionen und Abfälle, die bei Live-Veranstaltungen angefallen wären.

⁷ Ratgeber: Leitfaden für die nachhaltige Organisation von Veranstaltungen

Mobilität

Für Projektgesellschaften wie die dena sind Vor-Ort-Besuche und -Konsultationen ein Kern der Tätigkeiten in Deutschland, Europa und außereuropäischen Partnerländern – insbesondere bei längeren Distanzen auch mit dem Flugzeug. Deshalb stellen Dienstreisen einen der Hauptverursacher für CO₂-Emissionen dar und sind ein wichtiger Anknüpfungspunkt, um diese zu reduzieren.

Bisher richten sich die dena-Mitarbeitenden gemäß internen Anweisungen bereits weitestgehend nach der Maßgabe, für Dienstreisen immer das wirtschaftlichste Beförderungsmittel unter Beachtung der Kosten und der Nachhaltigkeit zu wählen. Dies betrifft insbesondere die Vermeidung innerdeutscher und innereuropäischer Flugreisen.

Aktuell werden in der dena folgende Maßnahmen durchgeführt, um die Anzahl von Dienstreisen und Arbeitswegen und die daraus entstehenden Emissionen zu verringern:

- Die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel wird gefördert, indem die dena die Kosten der BVG-Umweltkarte für ihre Mitarbeitenden übernimmt (Jobticket).
- Mitarbeitenden wird die Möglichkeit des mobilen Arbeitens eingeräumt, sodass die Anreise ins Büro entfällt und damit etwaige Emissionen durch die Nutzung eines Pkws oder Motorrads bzw. des ÖPNV entfallen.
- Viele Mitarbeitende kommen mit dem Fahrrad zur dena – dafür stehen abschließbare Stellplätze zur Verfügung.
- Die dena nimmt an Aktionen wie Stadtradeln teil (dena-Team mit 6.642 km in 21 Tagen im Jahr 2019), um die Mitarbeitenden weiter zu motivieren.
- Bei Dienstreisen sind Mitarbeitende angehalten, möglichst mit der Bahn zu reisen.

Neben den bereits genannten Maßnahmen ist es unser Ziel, alle Reisetätigkeiten durch gezieltere Vorgaben weiterhin klimaneutral zu gestalten und in verantwortungsvollem Maße durchzuführen. Dies bedeutet für uns, insbesondere die Anzahl der Reisen zu verringern, die durch unsere Reisen entstehenden direkten Emissionen auf ein Minimum zu reduzieren und die unvermeidbaren Emissionen durch geeignete Kompensationsmethoden auszugleichen.

Zukünftig werden wir die Bevorzugung von Bahnreisen sowie die Vermeidung von Flugreisen folgendermaßen noch stärker unterstützen:

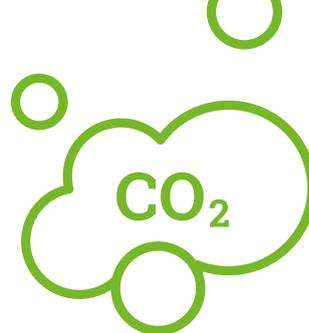
- Vermeidung von Reisen vor Kompensation: Es wird eine Reiserichtlinie vereinbart, in der die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und der Bahn bevorzugt wird vor Reisen mit dem Flugzeug. Damit folgen wir der Umsetzung des Klimaschutzprogramms 2030 im Bundesreisekostengesetz und ergänzen das Kriterium der Wirtschaftlichkeit um umweltbezogene Aspekte bei der Wahl des Reisemittels.
- Für die Entscheidung bei der Buchung der Reise werden die CO₂-Emissionen berücksichtigt. Die Bahnnutzung wird dadurch ermöglicht und erstattet, auch wenn durch sie höhere Kosten entstehen.
- Zukünftig soll eine regelmäßige Erhebung unter den Mitarbeitenden Aufschluss über die für Arbeitswege tatsächlich genutzten Fortbewegungsmittel geben, um Optimierungspotenziale aufzudecken.

Daneben werden weitergehende Maßnahmen diskutiert, um die Ziele einer klimafreundlichen Mobilität auch im Privatleben der Mitarbeitenden stärker zu unterstützen.

Risiken

Aus der Geschäftstätigkeit der dena, unseren Geschäftsbeziehungen und Dienstleistungen ergibt sich aus unserer Perspektive kein wesentliches Risiko für natürliche Ressourcen und Ökosysteme. Im Besonderen tragen unsere Tätigkeiten im Konsens der Energiewende sogar ganz gezielt dazu bei, dass auch bei unseren Kunden, Auftraggebern und anderen Stakeholdern negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme verringert werden. Das größte Risiko ergibt sich derzeit aus unseren Energie- und Reiseemissionen (siehe Kriterium 13).





13. Klimarelevante Emissionen

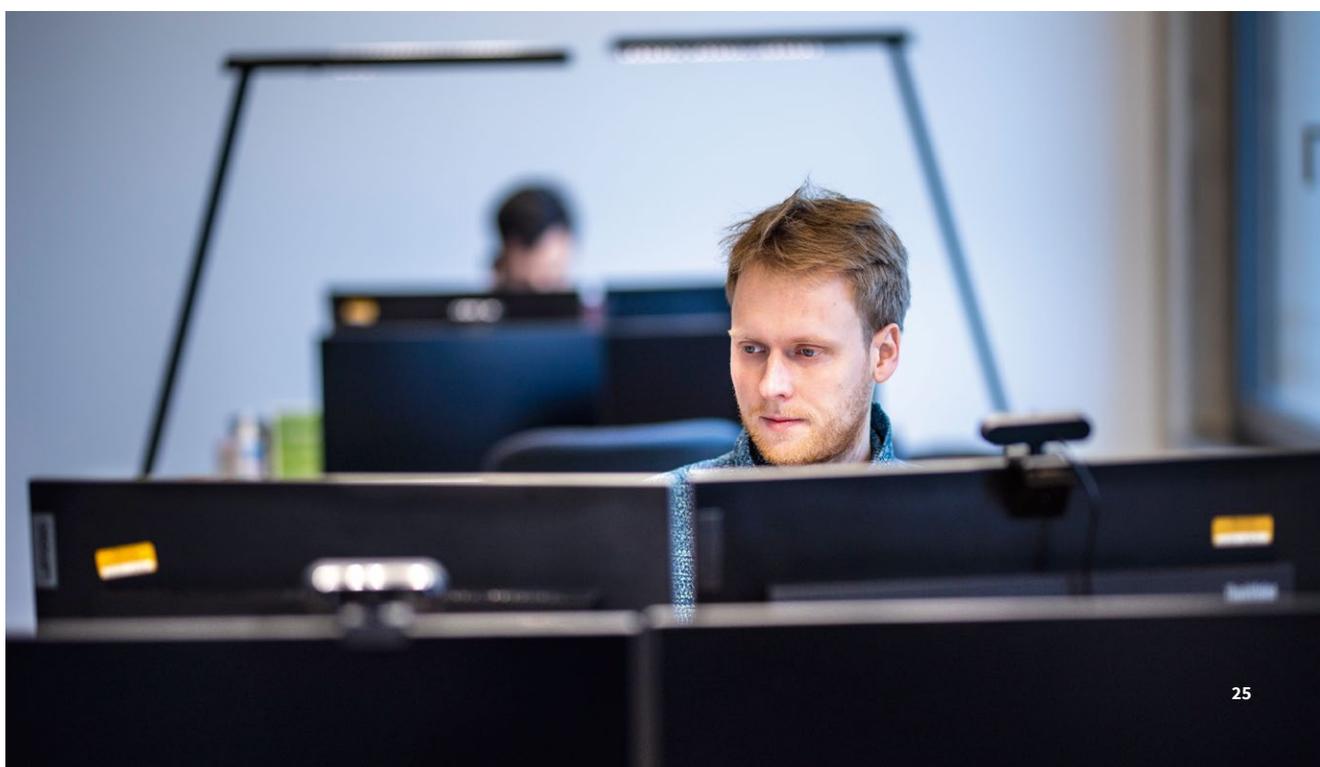
Das Kerngeschäft der dena besteht darin, die Energiewende zum Erfolg zu führen und den menschengemachten Klimawandel zu stoppen. Das Ziel der Energiewende ist es, die Energieerzeugung aus fossilen Brennstoffen versorgungssicher, kosten- und ressourceneffizient sowie dauerhaft durch erneuerbare Energieträger zu ersetzen, die erzeugte Energie möglichst effizient zu nutzen und somit die Emissionen klimaschädlicher Stoffe aus der Energieherstellung und -nutzung auf ein Minimum zu reduzieren.

Durch ihre Projekte und die Einbringung ihrer Expertise in politische Diskussionen hat die dena bereits seit 20 Jahren großen Anteil am Erfolg der Energiewende in Deutschland und sorgt dafür, dass Schritt für Schritt weniger Emissionen durch die Energiesysteme in Deutschland und den Partnerländern entstehen.

Die dena hat sich vor diesem Hintergrund das Ziel gesetzt, sämtliche Unternehmenstätigkeiten ohne zusätzliche klimaschädliche Emissionen auszuführen.

Hierzu wurde eine Ermittlung der Emissionen gemäß dem international anerkannten Greenhouse Gas

Protocol (GHG Protocol) durchgeführt. Dieses teilt die Emissionen in Kategorien (sogenannte Scopes) ein: Emissionen aus eigenen stationären und mobilen Anlagen in Scope 1, Emissionen aus bezogenen Energien (Wärme, Strom etc.) in Scope 2 und Emissionen aus der gesamten vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (vom Einkauf bis zur Entsorgung) in Scope 3. Demzufolge entstehen durch die Tätigkeiten der dena und ihrer Mitarbeitenden ausschließlich indirekte Emissionen in Scope 2 und Scope 3. Die dena betreibt als Dienstleistungsunternehmen keine Verbrennungs- oder Prozessanlagen, die Scope-1-Emissionen erzeugen.



Die wesentlichen Emissionen aus der Geschäftstätigkeit der dena im Berichtszeitraum sind die in der nachfolgenden Tabelle gezeigten:

Art	Referenz 2018	Referenz 2019
durchschnittliche Mitarbeitendenzahl im Geschäftsjahr	188,2 ⁸	202,3 ⁹
Bürofläche im Geschäftsjahr	3.526 m ²	3.843 m ²

Scope	Art	Menge 2018	CO ₂ -Emissionen 2018	Menge 2019	CO ₂ -Emissionen 2019
2.1	Indirekte Emissionen aus gekauftem Strom				
	Gesamt	115.000 kWh	15,5 Tonnen ¹⁰	117.170 kWh	0 Tonnen ¹¹
	nach Mitarbeitenden	611 kWh	0,082 Tonnen	576 kWh	0 Tonnen
	nach Fläche	33 kWh/m ²	0,004 Tonnen/m ²	33 kWh/m ²	0 Tonnen/m ²

2.2	Indirekte Emissionen aus Nutzung von Wärme/Kälte				
	Gesamt	275.093 kWh ¹²	55 Tonnen ¹³	178.585 kWh ¹⁴	36 Tonnen
	nach Mitarbeitenden	1.462 kWh	0,295 Tonnen	883 kWh	0,18 Tonnen
	nach Fläche	78 kWh/m ²	0,016 Tonnen/m ²	46 kWh/m ²	0,009 Tonnen/m ²

3.6	Geschäftsreisen (Flugzeug)				
	Gesamt	1.972 tkm	512 Tonnen ¹⁵	2.354 tkm	634 Tonnen ¹⁶
	nach Mitarbeitenden	10,45 tkm	2,72 Tonnen	11,64 tkm	3,13 Tonnen

Gesamtaufkommen CO₂					
	Gesamt in Tonnen		583		670
	nach Mitarbeitenden in Tonnen/MA		3,097		3,312
	nach Fläche in Tonnen/m²		0,165		0,174

Die Ursachen für die deutliche Reduktion der benötigten Wärmeenergie können sehr vielfältig sein und sowohl in Veränderungen von Heizwert, Brennwert, Nutzenergie oder Endenergie des Energieträgers, aber auch in einem veränderten Nutzungsverhalten oder an Witterungsbedingungen liegen. Da bis jetzt nur wenige

Vergleichsdaten vorliegen, wollen wir bewusst noch nicht von einer Einsparung sprechen, sondern werden den Wärmeverbrauch weiter beobachten und trotzdem gleichzeitig versuchen, Maßnahmen zur Reduktion des Wärmeverbrauchs durchzuführen (z. B. angepasstes Heizen und Lüften).

⁸ Mitarbeitende einschließlich Aushilfen. Teilzeitarbeitskräfte entsprechend ihrer geringeren Arbeitszeit (VZÄ = Vollzeitäquivalent) berücksichtigt. Nicht einbezogen wurden neben zwei Personen der Geschäftsführung Mitarbeitende in Elternzeit.

⁹ Ebd.

¹⁰ Basierend auf den Abrechnungen des Energieversorgers

¹¹ Ökostrom ausschließlich aus erneuerbarer Energie (Wasserkraft) gewonnen, inklusive Ausgleich der Netzübertragungsverluste durch Ökostrom durch den Energieversorger

¹² Ermittelt anhand des Energieausweises des Gebäudes

¹³ Ermittelt aus dem Wärme-Energieverbrauch und dem Emissionsfaktor für Erdgas (0,202 kg CO₂/kWh)

¹⁴ Ermittelt aus der Betriebskostenabrechnung des Vermieters

¹⁵ Basierend auf den Daten des Reiseanbieters und den Angaben des Kompensationsanbieters atmosphärisch

¹⁶ Ebd.



Kompensation:

Ungeachtet der Tatsache, dass die dena bisher keine systematische Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt hat, nahm die Kompensation von entstandenem CO₂ durch unsere Geschäftstätigkeit über entsprechende zertifizierte Anbieter schon lange einen sehr hohen Stellenwert ein:

- Nicht vermeidbare Flugreisen kompensiert die dena seit 2010, z. B. durch atmosfair (Zertifikate: CDM Gold Standard).
- Brief- und Paketversand der dena erfolgt über GoGreen der DHL: Die Transportemissionen werden durch geeignete Projekte von DHL kompensiert.
- Für die intensiven Recherchen der Mitarbeitenden im Internet findet Ecosia als Suchmaschine im Browser standardmäßig Anwendung. Die aus den Suchvorgängen generierten Einnahmen werden dafür verwendet, in weltweiten Projekten Bäume zu pflanzen und somit die CO₂-Emissionen der Suchanfragen bestmöglich zu neutralisieren.

Bisher nicht kompensiert wurden die in den letzten Jahren entstandenen Emissionen aus dem Bezug von Energie und Wärme:

- Durch den Wechsel des Stromversorgers, der 100 Prozent CO₂-neutralen Strom anbietet (inklusive eines Ausgleichs der Netzübertragungsverluste durch ebenfalls 100 Prozent CO₂-neutralen Ökostrom), entstehen der dena keine neuen Emissionen aus dem bezogenen Strom.
- Die Emissionen aus der Versorgung von Wärme zu minimieren bzw. ganz zu vermeiden, liegt durch das Mietverhältnis für unsere Geschäftsräume nur bedingt in unseren Händen, da wir keinen direkten Einfluss auf die Wahl des Wärmeversorgers haben. Deshalb hat die dena beschlossen, auch diese Emissionen zukünftig über Kompensationsmaßnahmen auszugleichen. Darüber hinaus werden Gespräche mit dem Vermieter zu einem Wechsel hin zu einem Anbieter mit CO₂-neutraler Wärmeerzeugung angestrebt.

Trotzdem soll weiterhin Vermeidung und Reduktion von Emissionen vor Kompensation als zentrales Leitbild unseres unternehmerischen Handelns dienen.

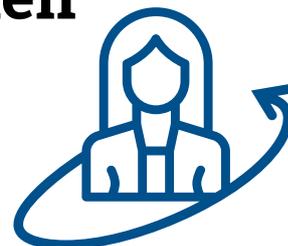
04

Gesellschaft



14. Rechte der Arbeitnehmenden

Für die dena gehören die Einhaltung und Achtung von Arbeitnehmendenrechten sowie die Beteiligung von Mitarbeitenden an Veränderungsprozessen zu ihrem Selbstverständnis als verantwortungsbewusste Arbeitgeberin.



Die dena setzt bei arbeitsrechtlichen Fragestellungen auf geltendes Recht sowie nationale und internationale Standards und wendet diese konsequent und nachvollziehbar an. Dazu gehören u. a. der weltweit führende internationale Standard SA8000 (siehe Kriterium 17 zu Menschenrechten), basierend auf Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der UN-Kinderrechtskonvention, sowie die Bestimmungen des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland, des Arbeitszeitgesetzes und Arbeitsrechts.

Die dena bezahlt ihre Mitarbeitenden fair, gewährleistet einen Kündigungsschutz und pflegt transparente Disziplinar- und Entlassungspraktiken. Vereinbarungen zur Arbeits-, Urlaubs- sowie Elternzeit, einschließlich Sabbaticals und Kinderkrank-Tagen, finden sich in der dena-Arbeitszeitordnung. Darin enthalten sind die Kernarbeitszeiten, Gleitzeiten und eine Begrenzung der maximalen Arbeitszeit pro Tag (Zehn-Stunden-Grenze). Mithilfe eines Zeiterfassungssystems werden die individuellen Arbeitszeiten dokumentiert. Die Führungskräfte haben die Möglichkeit, die Arbeitszeiten in unserem Zeiterfassungssystem einzusehen und bei Überschreitung der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit darauf aufmerksam zu machen. Überstunden können in einem Rahmen von bis zu maximal neun Arbeitstagen, einschließlich Brückentagen, oder über stundenweisen Freizeitausgleich außerhalb der Kernarbeitszeit ausgeglichen werden. Bei Wochenendarbeitszeit sowie Überschreitungen der Arbeitszeit ab 10 Prozent (15 Prozent für Führungskräfte und 20 Prozent bei Bereichsleitungen) pro Quartal können Sonderausgleichstage beantragt werden. Für Erholungszeiten stehen den fest angestellten Arbeitnehmenden sechs Wochen Urlaub pro Jahr zur Verfügung. Grundsätzlich ist es möglich, situativ oder an festen Tagen auch mobil zu arbeiten. Dafür gibt es eine mit dem Betriebsrat abgestimmte Betriebsvereinbarung für mobiles Arbeiten.

Seit April 2014 vertritt der Betriebsrat der dena die Interessen der Mitarbeitenden, verhandelt Regelungen, die Arbeitsbedingungen betreffend, und wird bei Veränderungsprozessen einbezogen. Er ist somit an wichtigen Prozessen und Strukturen beteiligt, die Einfluss auf das Arbeitsleben in der dena haben. Er arbeitet konstruktiv an notwendigen Verbesserungen und nutzt dabei die Beteiligungsrechte, die das Betriebsverfassungsgesetz vorgibt.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Der Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit spielen bei der dena eine wichtige Rolle. Es gibt einen Beauftragten der Geschäftsführung, der für die Planung, Umsetzung und Kontrolle von Maßnahmen zur Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zuständig ist. Zwei interne Arbeitssicherheitsbeauftragte unterstützen bei der Umsetzung von Maßnahmen auf diesen Gebieten, dienen als Ansprechpartner für alle Mitarbeitenden und sorgen für die Kontrolle der Sicherheitseinrichtungen. Aus dem Kreis der Belegschaft sind ausgebildete Ersthelfer benannt, die Sofortmaßnahmen am Unfallort durchführen können. Ebenso haben sich Mitarbeitende freiwillig zu Brandschutz Helfern ausbilden lassen und können bei der Räumung der dena sowie bei der Nutzung der Feuerlöscher im Brandfall unterstützen. Zusätzlich ist eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit von der Geschäftsführung beauftragt, die bei der Unfallverhütung, in allen Fragen der Arbeitssicherheit, bei der optimalen Gestaltung des Arbeitsplatzes (z. B. Ergonomie) und bei der menschengerechten Gestaltung der Arbeit berät. Der Betriebsarzt der dena unterstützt den Arbeitgeber beim Gesundheitsschutz und bei der Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen. Gemeinsam bilden diese Akteure den Arbeitssicherheitsausschuss (ASA), welcher in der Regel zweimal im Jahr tagt. Die Mitarbeitenden werden über den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und bei Dienstreisen im Ausland im Intranet und vor Ort über Aushänge informiert.

Zum Gesundheitsschutz zählen insbesondere die Vorsorgeuntersuchungen, etwa die Augenuntersuchung und die medizinische Vorsorge bei Auslandsdienstreisen. Darüber hinaus wird einmal im Jahr allen Mitarbeitenden eine Gripeschutzimpfung angeboten. Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden aufgeklärt sind, werden sie regelmäßig (online) zu Themen rund um den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit geschult.

Beteiligung an allgemeinen Änderungsprozessen

Um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit ihrem Arbeitsplatz und der Unternehmenskultur zu ermitteln, hatte die dena im Jahr 2018 erneut an der „Great Place to Work®“-Umfrage, einer weltweit in Tausenden Unternehmen durchgeführten Untersuchung zur Arbeitskultur, teilgenommen. Die Geschäftsführung hat die Ergebnisse zum Anlass genommen, einen breiten Diskussionsprozess auf allen Ebenen der Belegschaft einzuleiten, der in einer umfassenden Liste zur Umsetzung vorrangig gewünschter Maßnahmen mündete. Die Fachbereiche hatten hierzu jeweils für ihre eigenen Mitarbeitenden sowie für die dena insgesamt vorrangige Themenfelder identifiziert. Anfang 2019 nahmen drei Arbeitsgruppen diese Papiere als Grundlage, um daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten und mit konkret umsetzbaren Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitskultur zu hinterlegen. Im Frühjahr 2019 kam es zu einer internen Mitarbeitendenbefragung zu diesen identifizierten Maßnahmen. Im Ergebnis entstand so ein belastbares Meinungsbild zu den als prioritär eingestuften Optimierungswünschen in den drei Handlungsfeldern „Modernes Arbeitsumfeld“, „Vergütung und Weiterentwicklung“ sowie „Führungskultur und Zusammenarbeit“.

Im weiteren Verlauf des Jahres 2019 wurden viele der priorisierten Maßnahmen umgesetzt oder, sofern längerfristige Aspekte betroffen waren, mit der Bearbeitung begonnen. Dazu gehören:

- Erweiterung und Vereinfachung der Möglichkeiten mobilen Arbeitens für den situativen wie für den regelmäßigen Einsatz
- Einrichtung zusätzlicher Besprechungs- und Pausenräume
- Umsetzung von Schallschutzmaßnahmen in einigen Büros und Besprechungsräumen
- Umstellung des Getränkeangebots durch die Installation von auf jeder Etage kostenfrei zu nutzenden Wasserspendern
- Anschaffung von weiteren Leihgeräten (Laptops und Tablets)

- interne Veröffentlichung und Transparentmachung des Vergütungssystems, der Gehaltsstruktur und der Gehaltsentwicklungsmöglichkeiten
- Erfolgsbeteiligung aller Mitarbeitenden am Erfolg der dena ab 2019
- komplette Übernahme der Kosten für das Jobticket (ÖPNV-Jahreskarte)
- Klausurtagung mit allen Führungskräften der dena zum Handlungsfeld „Führungskultur und Zusammenarbeit“ als Auftakt für einen Prozess zur weiteren Verbesserung der Führungskultur, der Führungsleitlinien und der Organisationsstruktur der dena

Beteiligung am Nachhaltigkeitsmanagement

Für die dena bedeutet Nachhaltigkeit, verantwortungsvoll mit ökonomischen, sozialen und ökologischen Aspekten und ihren Wechselwirkungen umzugehen, um zukunftsfähig zu bleiben. Die Geschäftsführung sieht sich hier in der Verantwortung, zusammen mit den Führungskräften und allen Mitarbeitenden gemeinsam an Lösungen zu arbeiten und diese im Rahmen der wirtschaftlichen, rechtlichen und betrieblichen Möglichkeiten in die Arbeitspraxis umzusetzen.

Eine im Herbst 2017 gegründete Arbeitsgruppe (AG) aus Mitarbeitenden hat eine Analyse zur Nachhaltigkeit der dena erarbeitet. Der abschließende Bericht mit Handlungsempfehlungen wurde der Geschäftsführung zum Jahresende 2018 übermittelt. Die Geschäftsführung folgte den Empfehlungen der Arbeitsgruppe im Jahr 2019. Sie legte klare Verantwortlichkeiten fest, beauftragte ein Team und stattete dieses mit Ressourcen aus. Das bereichsübergreifende Nachhaltigkeitsteam bildet die verschiedenen Fachbereiche und Kompetenzen der dena gut ab und berichtet direkt an die Geschäftsführung. Es ist für die Prozesssteuerung verantwortlich und bindet Mitarbeitende themenspezifisch ein, um die Relevanz von Nachhaltigkeit zu erhöhen und die Beteiligung der Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Als Instrument für den Aufbau einer eigenen Nachhaltigkeitsstrategie und den Einstieg in die entsprechende Berichterstattung entschied sich die dena für den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Die ersten Schritte erfolgten im Herbst 2019. Das Nachhaltigkeitsteam hat die Ergebnisse der Arbeitsgruppe von 2018 ergänzt und vertieft. Im Rahmen eines extern moderierten Workshops wurde der Status quo der Nachhaltigkeitsbemühungen gemäß DNK-Kriterien systematisch erhoben. Beteiligt waren Mitarbeitende aus allen Bereichen und über alle Hierarchieebenen hinweg.

Das Nachhaltigkeitsteam leitete aus den Ergebnissen Empfehlungen für Ziele und Maßnahmen ab, die in diese Nachhaltigkeitserklärung eingeflossen sind. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass die dena in den sozialen, ökonomischen und ökologischen Dimensionen ihres Tätigkeitsfeldes gut aufgestellt ist.

Ausland

Die dena ist im Rahmen ihrer Projekte und Energiekooperationen in vielen Ländern innerhalb und außerhalb der EU aktiv. Die Tätigkeit erfolgt nicht dauerhaft, sondern temporär durch Dienstreisen in die Zielländer. Für die Mitarbeitenden gelten bei ihren Auslandsaufenthalten die deutschen Standards.

Die dena hat in Bezug auf die Einhaltung von Arbeitnehmenden- und Menschenrechten bei ausländischen Partnern keinerlei Einfluss. Bisher werden diese bei unseren Partnern, beauftragten Dienstleistern und anderen Projektbeteiligten im Ausland nicht explizit eingefordert, denn im Zweifelsfall überwiegen die Projektinteressen, die den Interessen der Energiewende und des Klimaschutzes dienen und den auswärtigen Belangen der Bundesregierung Rechnung tragen.

Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Arbeitnehmendenrechte haben könnten, sind nicht bekannt.



15. Chancengerechtigkeit

Die dena ist ein Unternehmen, das nicht nur in seinem nationalen und internationalen Tätigkeitsfeld der Energiewende vielfältig aufgestellt ist. Seine Diversität spiegelt sich auch in der Belegschaft wider.

Unter den Mitarbeitenden sind insgesamt 19 Nationalitäten vertreten. Knapp mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden sind weiblich. Die Geschäftsführung ist mit einem Vorsitzenden und einer Geschäftsführerin geschlechterparitätisch aufgestellt. Auch über die Hierarchieebenen hinweg erreicht die dena annähernd Geschlechterparität, sodass davon auszugehen ist, dass Frauen bei uns die gleiche Chance auf eine Führungsposition haben wie Männer. Die dena hält sich an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und gestaltet ihre Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden und Partnern grundsätzlich ungeachtet des Geschlechts, der Hautfarbe, Religion, Kultur, Bildung, gesellschaftlichen Herkunft oder Nationalität.

Eine aktive Inklusionsstrategie verfolgt die dena bislang noch nicht. Mitarbeitende mit Behinderung machen bisher weniger als fünf Prozent der Belegschaft aus, sodass die dena eine gesetzliche Ausgleichsabgabe abführt.

Die dena versteht sich als familienfreundliches Unternehmen und achtet auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitleösungen werden standardgemäß angeboten und von Mitarbeitenden gern genutzt. 40 Prozent der Belegschaft machen derzeit von Teilzeitmodellen Gebrauch. Zusätzlich bietet die dena pro Jahr fünf bezahlte Freistellungstage bei Krankheit des Nachwuchses an, um Mütter und Väter zu unterstützen.

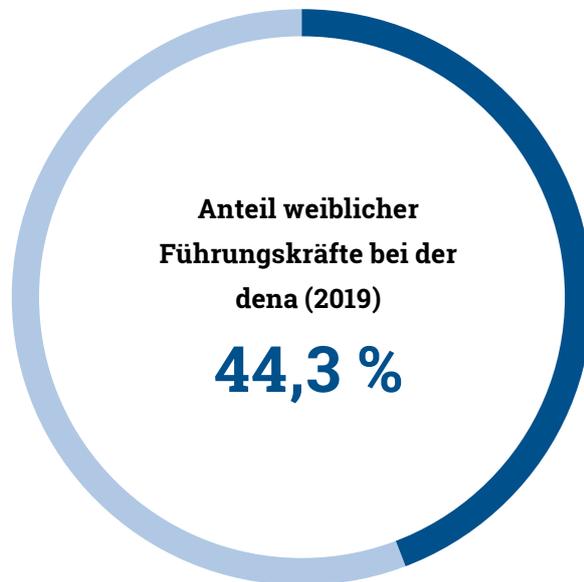
Im Wettbewerb um die besten Mitarbeitenden, aber auch im Sinne der Gleichbehandlung und Transparenz will die dena ihren Mitarbeitenden einen attraktiven Arbeitsplatz bieten. Ein sehr wichtiger Baustein ist dabei eine angemessene Vergütung und ein in sich stimmiges und transparentes Gehaltssystem. Ziel ist es, Mitarbeitende mit einer Kombination aus angemessener Vergütung, attraktiven Nebenleistungen und einem angenehmen Arbeitsumfeld zu halten und

dazuzugewinnen. Für eine gerechte Entlohnung sorgen sogenannte Gehaltsbänder, die sich je nach Funktion bzw. Hierarchieebene unterscheiden und Orientierung bieten. Mitarbeitende werden entsprechend ihrer Qualifikation, ihren Aufgaben und ihrer Verantwortung in der dena einer der verschiedenen Funktionsgruppen zugeordnet. Unabhängig von Position und Zuständigkeit werden alle Mitarbeitenden am wirtschaftlichen Erfolg der dena ab 2019 gleich hoch beteiligt. Die Auszahlung erfolgt 2020.

Zu den steuerlich begünstigten Leistungen, die allen Mitarbeitenden offenstehen, zählen das Angebot der betrieblichen Altersvorsorge mit dem von der dena seit 2006 gewährten Zuschuss oder die Übernahme der Kosten des Jobtickets.

¹⁷ VZÄ = Vollzeitäquivalent

Der Anteil weiblicher VZÄ¹⁷ in Führungspositionen an den gesamten VZÄ in Führungspositionen betrug im Jahr 2019 in der dena 44,3 Prozent (24 VZÄ von 54,14 VZÄ).



16. Qualifizierung

Die dena fördert die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller ihrer Mitarbeitenden, indem sie jährliche Qualifizierungsangebote zur Verfügung stellt.



Ziel ist es, allen Mitarbeitenden eine gleichberechtigte Chance auf Weiterbildung und Weiterentwicklung zu ermöglichen und diese von Unternehmensseite zu unterstützen. Allen Mitarbeitenden steht es frei, vorhandene Kompetenzen und Kenntnisse zu vertiefen oder neue aufzubauen. Für die Qualifizierung sind durchschnittlich zwei Tage pro Jahr und Mitarbeitenden vorgesehen. Die durchschnittlichen Ausgaben für Weiterbildung lagen 2019 bei 750 Euro pro Vollzeitäquivalent (VZÄ). Diese Kosten betreffen Fremdkosten, u. a. für Seminarleitende und -anbieter, Coaches, Räume sowie die notwendigen Reisekosten. Die dena führt einen eigenen Weiterbildungskatalog und ermöglicht ihren Mitarbeitenden auch individuelle, auf den persönlichen Bedarf zugeschnittene Weiterbildungen abseits des Standards. Perspektiven und Formen der Weiterentwicklung werden im Rahmen des Mitarbeitenden-

jahresgesprächs (MJG) mit der unmittelbaren Führungskraft erörtert. Das jährliche Gespräch gibt den Mitarbeitenden die Gelegenheit, in einem ausführlichen und intensiven Dialog über die Aufgaben, Leistungen, Ziele und Entwicklungsperspektiven zu sprechen, Feedback von der Führungskraft zu bekommen und ihr ebensolches zu geben. Es dient dazu, Arbeitsleistungen anzuerkennen, wechselseitige Erwartungen zu klären und abseits vom Arbeitsalltag Entwicklungsperspektiven zu diskutieren und Maßnahmen zu entwickeln.

Die Vielzahl an internen Bewerbungen und Beförderungen ist ein Indiz dafür, dass die dena Entwicklungsmöglichkeiten fördert und die Mitarbeitenden im Unternehmen weiterentwickelt. Karrierechancen werden wahrgenommen. Insbesondere werden Stellen mit Führungsverantwortung häufig intern im Zuge von

Beförderungen besetzt. Ein transparenter interner Ausschreibungsprozess der jeweiligen Stelle garantiert, dass alle Mitarbeitenden die gleichen Chancen haben.

Ziel ist es, den Prozess des MJGs 2020 zu überarbeiten und weiterzuentwickeln. Unter Beteiligung der Mitarbeitenden und des Betriebsrats und mithilfe externer Beratung werden die vorhandenen Standards überprüft und entsprechend angepasst. Auch die schon etwas älteren Führungsleitlinien sowie die Werte, mit denen sich die dena identifiziert und nach denen sie ihre internen und externen Aktivitäten ausrichtet, werden unter die Lupe genommen, auf Aktualität hin geprüft und weiterentwickelt, um dem Selbstverständnis der Führungskräfte und den Ansprüchen moderner kooperativer Führung gerecht zu werden.

Darüber hinaus soll der Weiterbildungskatalog kontinuierlich weiterentwickelt und in Abstimmung mit der Führungsebene an neue Bedürfnisse angepasst werden. Eine Überarbeitung findet jährlich statt und wird auf Grundlage neu entstehender Bedarfe weiterentwickelt.

Demografischer Wandel

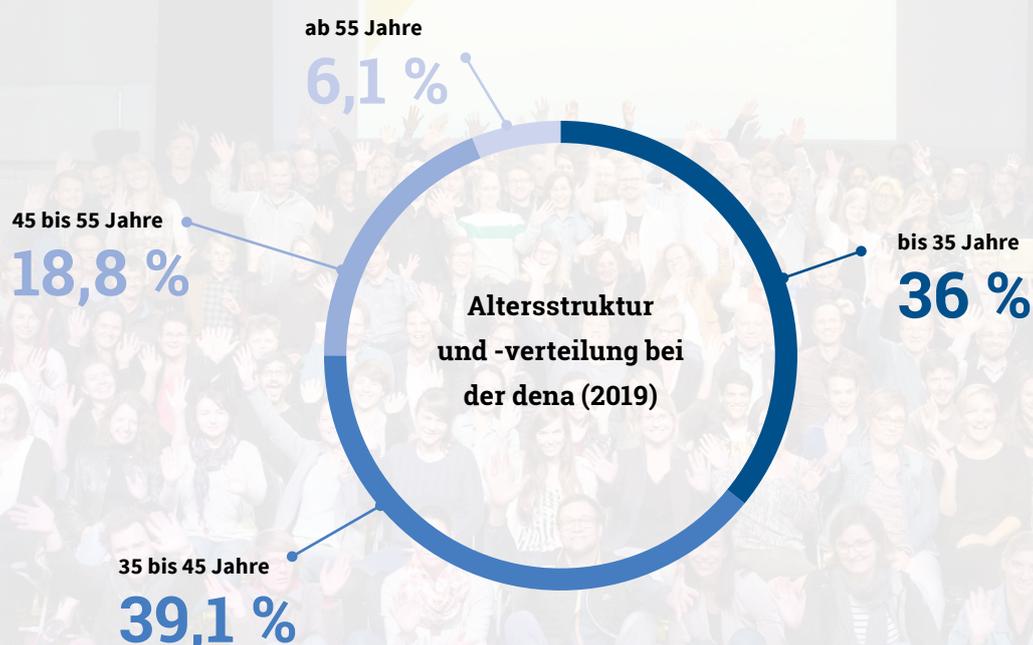
Der demografische Wandel der Gesellschaft macht sich auch bei der dena bemerkbar. Über die letzten Jahre hinweg hat sich etwa das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden erhöht und beträgt derzeit 39,2 Jahre. Eine explizite Strategie zum Umgang mit dem demografischen Wandel verfolgt die dena bisher nicht. Vielmehr betrachtet sie ihre Mitarbeitenden ungeachtet ihres

Alters als Mehrwert für ihre Geschäftstätigkeit und profitiert von gemischten Teams, in denen sich Mitarbeitende mit diversen Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen ergänzen.

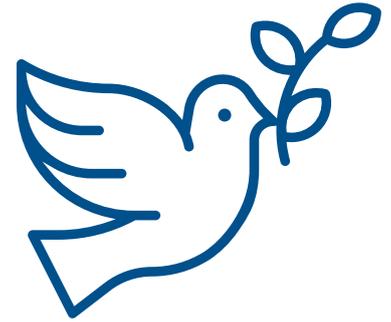
Maßgebend für die Beschäftigungs- und Widerstandsfähigkeit aller Mitarbeitenden ist die gesundheitliche Verfassung. Daher achtet die dena besonders auf die körpergerechte Gestaltung der Arbeitsplätze. Neben der physischen ist die psychische Belastung im Arbeitsleben nicht zu unterschätzen. Sie wirkt sich unmittelbar auf das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden aus und kann sich in körperlichen Beschwerden manifestieren. Die dena hat deshalb im Jahr 2017 das Angebot der Techniker Krankenkasse, bei der die meisten Mitarbeitenden der dena versichert sind, wahrgenommen und sich einen Fehlzeitenreport erstellen lassen, um gesundheitliche Aspekte und Bedarf im Unternehmen besser zu verstehen.

Langfristig betrachtet könnte die Einführung eines Gesundheitsmanagements die Auswirkungen des demografischen Wandels noch stärker adressieren und die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden stärken. Die bisher umgesetzten Maßnahmen könnten hier integriert und gebündelt werden. Wir nehmen uns vor, dies zu prüfen und ein Vorgehen bis 2021 festzulegen.

Der Anteil weiblicher VZÄ an der Gesamtmitarbeitendenzahl betrug 2019 53,6 Prozent.



17. Menschenrechte



Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte besteht aus 30 Artikeln und wurde im Jahr 1948 von den Vereinten Nationen beschlossen. Die Resolution beschreibt die grundlegenden Rechte und Freiheiten, die jedem Menschen weltweit zustehen sollten, auch wenn sie rechtlich unverbindlich sind.

Im deutschen Grundgesetz sind die Freiheits- und Gleichheitsrechte verankert, die allen Individuen in Deutschland zugestanden werden und Verfassungsrang haben. Die dena achtet diese Normen und Werte und wendet geltendes Recht konsequent an.

In einigen Ländern außerhalb Deutschlands, in denen sich die dena im Rahmen ihres Projektgeschäfts für die Energiewende engagiert, können nicht die gleichen Ansprüche an die grundlegenden Rechte für jeden Menschen vorausgesetzt werden. Das betrifft aktuell die Zielländer Russland, Türkei, Ukraine, Kasachstan, Weißrussland, Usbekistan, Iran und China. Umso wichtiger ist es, einen Rahmen für den Umgang mit Menschenrechtsverletzungen zu finden und eine offizielle Position dazu zu entwickeln.

Risiken infolge einer Missachtung von Freiheits- und Gleichheitsrechten bestehen beim Schutz der dena-Mitarbeitenden, die in diese Länder entsendet werden. Insbesondere bei Mitarbeitenden ohne deutschen Pass könnte nicht garantiert werden, dass sie der deutsche Staat im Ausland ausreichend schützen kann. Sollten sich die politischen Rahmenbedingungen in diesen Zielländern verschlechtern und dadurch Projektbudgets gefährden, entstünde ein wirtschaftliches Risiko für die dena. Menschenrechtsverletzungen durch die Geschäftstätigkeit der dena in ihren Zielländern sind an sich eher unwahrscheinlich – unsere Projektarbeit stützt vielmehr den Austausch und den Diskurs untereinander und öffnet damit Horizonte.

Um eine Position zum Umgang mit dem Thema Menschenrechte für uns zu erarbeiten, werden wir einen Diskussionsprozess starten. Als Grundlage zur Diskussion dienen folgende Thesen:

- Die dena orientiert sich bei der Auswahl und Umsetzung internationaler Kooperationsprojekte an deren Bedeutung und Relevanz zur Erreichung der globalen Klimaschutzziele. D. h., dass die dena ausschließlich in ihrer Rolle als „Treiberin der Energiewende“ im Ausland auftritt.

- Die dena verhält sich politisch neutral – sie verfolgt mit ihrer Tätigkeit im Ausland keine politische Agenda. Die Mitarbeitenden vermeiden eine politische Positionierung, wenn sie auf die dena zurückzuführen sind.
- Die dena arbeitet in ihren Projekten auch mit Kommunen, Nicht-Regierungsorganisationen, Fachverbänden und der Zivilgesellschaft zusammen. Dies kann jenseits der Regierungszusammenarbeit auf nationaler Ebene in schwierigen Situationen Brücken bauen. Gerade in den dena-Ländern trägt dies dazu bei, dass, trotz politischer Differenzen, der internationale und interkulturelle Austausch als Ergebnis der Zusammenarbeit erhalten bleibt bzw. ausgebaut wird.
- Die dena bringt durch ihre Arbeit nicht nur Energiewende und Klimaschutz weltweit voran, sondern trägt durch die Pflege von Kontakten auf Arbeitsebene gleichzeitig auch dazu bei, dass fachliche Gesprächskanäle mit schwierigen Partnern offenbleiben, die von der Politik zu gegebener Zeit etwa auch für humanitäre Anliegen genutzt werden können. Die Formulierung von Schutzzielen für die eigenen Mitarbeitenden werden bei der Positionierung ebenso berücksichtigt wie der Umgang mit und die Auswahl von externen Dienstleistern.

Die Dienstleister der dena werden bislang nicht nach den Kriterien der SA8000-Zertifizierung ausgewählt. SA8000 ist der weltweit führende internationale Standard mit dem Ziel, Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmenden weltweit zu verbessern. Zertifizierte Unternehmen erfüllen standardisierte Kriterien in den folgenden Anforderungsgruppen: keine Kinderarbeit, keine Zwangsarbeit, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen (Gewerkschaften), Diskriminierungsfreiheit, disziplinarische Praktiken, Arbeitszeiten, Vergütung, Managementsystem.

Wir werden in dem Diskussionsprozess auch überprüfen, ob und inwiefern der Standard nach SA8000 bei der Auswahl unserer Dienstleister zugrunde gelegt werden sollte.

18. Gemeinwesen

Die dena beschäftigt sich abgeleitet aus ihrem Kerngeschäft in zahlreichen Projekten mit Akteuren des Gemeinwesens im nationalen und internationalen Kontext. Dies sind bundesweit die Kommunen und Länder sowie der Bund selbst, aber auch Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände.

Diese Akteure sind teilweise als Partner aktiv in die Projekte eingebunden, werden durch die dena unterstützt und können das Gelernte weitertragen (z. B. im Projekt Bund-Länder-Dialog, im Energie- und Klimamanagement in Kommunen oder in der Energiepartnerschaft in der Ukraine).

Darüber hinaus engagiert sich die dena in Form von Freikarten zu dena-Veranstaltungen oder Aktivitäten, die über das eigentliche Kerngeschäft hinausgehen und sowohl ökologische als auch soziale Aspekte in den Fokus nehmen. Dies waren 2019 beispielsweise:

- Einladung einer Schülerdelegation zum dena-Energiewende-Kongress
- Einbindung von entsprechenden Vertreterinnen und Vertretern bei wesentlichen dena-Projekten
- kostenlose Teilnahme für Mitglieder von NGOs oder der Zivilgesellschaft am dena-Kongress
- fachlicher Austausch mit dem Frauennetzwerk Energie (FNE) zu Powerfuels
- Uni-Delegationen, die die Arbeit der dena kennenlernen und die Energiewende diskutieren wollen
- Veranstaltung mit den Akteuren von Fridays for Future im Berliner Naturkundemuseum

Spenden vergibt die dena als primär nicht gewinnorientiertes Unternehmen des Bundes nicht. Die Möglichkeiten der Unterstützung werden sich demnach weiterhin auf nicht finanzielle Angebote beschränken und in konkreten Projekten weiter vertieft.



19. Politische Einflussnahme

Die dena arbeitet auf Grundlage des Gesellschafterauftrages als Treiberin und Wegbereiterin der Energiewende und des Klimaschutzes und engagiert sich in diesem Kontext auch politisch. Die Themen werden nach Relevanz für die Zielerreichung, nach Aktualität oder auch auf Wunsch einzelner Ministerien, vorwiegend des Bundeswirtschaftsministeriums, gesetzt.



Die politischen Aktivitäten nehmen im Wesentlichen die nationale Politik in den Fokus. Dabei setzt die dena aufgrund ihrer Kompetenz und ihres Auftrags auf eine eigenständige konstruktiv-kritische Bewertung und Begleitung der verschiedenen politischen Prozesse.

Zu den Aufgaben der dena zählt es, Stellungnahmen zu aktuellen politischen Strategie- und Gesetzgebungsverfahren mit Bezug zu Energiewende und Klimaschutz zu erarbeiten sowie Studien und Projekte im Kontext der Energiewende zu entwickeln und umzusetzen.

Relevante Gesetzgebungsverfahren und politische Diskurse waren 2019 u. a.:

- Klimaschutzprogramm 2030
- CO₂-Bepreisung und EEG-Umlage
- Novelle der EPBD (EU-Gebäuderichtlinie)
- Gesetz zur Vereinheitlichung des Energieeinsparrechts für Gebäude, Gebäudeenergiegesetz (GEG): Positionierung über die Allianz für Gebäude-Energie-Effizienz (geea)
- Energieeffizienzstrategie 2050 (EffSTRA)
- Nationaler Energie- und Klimaplan (NECP)

In den einzelnen Projekten der dena werden auf allen Ebenen regelmäßig politische Gespräche geführt und in der engen Zusammenarbeit mit den Ministerien Ansätze für die Weiterentwicklung des Klimaschutzes diskutiert. Politische Gespräche fanden an parlamentarischen Abenden und Frühstücken mit MdBs zu

den einzelnen Themen aus den ca. 100 Projekten der dena statt (genaue Angaben finden sich auf der Website der dena sowie den Projektwebsites). High-Level-Gespräche wurden u. a. mit Bundesministerin Svenja Schulze sowie in einem CEO Dinner mit Staatssekretär Andreas Feicht geführt. Die dena nimmt an Anhörungen, beispielsweise im Bundestag oder in der Hamburger Bürgerschaft, als Expertin auf Einladung teil. Außerdem äußert sich die dena im Rahmen von Artikeln, Interviews und Kommentaren in Zeitungen und Beiträgen auf Veranstaltungen anderer Organisationen.

Projekte mit dem Hauptfokus auf politischer Kommunikation und Positionierung sind z. B.:

- LNG-Taskforce und *Initiative Erdgasmobilität*
- Strategieplattform Power to Gas
- Allianz für Gebäude-Energie-Effizienz (geea), die durch die dena koordiniert wird (www.geea.info)
- Stakeholderprozess CO₂-Bepreisung

Die dena ist Mitglied in verschiedenen Organisationen und wird in der Regel durch die Geschäftsführung vertreten (siehe Tabelle auf S. 37).

Mitgliedschaften geht die dena dann ein, wenn diese unser Netzwerk an der Schnittstelle von Wirtschaft und Politik ergänzen und zum Gelingen der Energiewende beitragen.

Institution	Funktion	Status	Kosten/Beiträge
Ademe – Wissenschaftlicher Beirat	Kristina Haverkamp als Mitglied benannt	Mitglied seit 07/2018	0 €
Baltic Sea Forum	Andreas Kuhlmann als Mitglied benannt	Mitglied seit 02/2018	770 €
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen (BSW) Hamburg – Begleitbeirat Klimaplan private Haushalte	Andreas Kuhlmann als Mitglied benannt	Mitglied seit 01/2020	0 €
BUV – Bundesverband der Unternehmervereinigungen e. V.	Andreas Kuhlmann als Beiratsmitglied berufen	Beiratsmitglied seit 01/2015	0 €
Deutsch-Russische AHK	Andreas Kuhlmann als Mitglied benannt	Mitglied seit 06/2015	2.000 €
Deutsch-Russisches Forum e. V.	Andreas Kuhlmann als Mitglied benannt	Mitglied seit 10/2013	1.000 €
Deutsch-Russisches Rohstoff-Forum e. V.	Andreas Kuhlmann als Mitglied des Lenkungskreises bestellt	Mitglied seit 05/2016	0 €
DVF – Deutsches Verkehrsforum e. V.	Andreas Kuhlmann als Mitglied benannt	Mitglied seit 08/2013	6.800 €
ERGaR – European Renewable Gas Registry	Kristina Haverkamp als Mitglied benannt	Mitglied seit 10/2016	5.000 €
European Energy Network (EnR)	Kristina Haverkamp, Chair of the Renewable Energy Working Group (REWG), Membership of Working Group on Industry, Building Working Group and Transport Working Group	Mitglied seit 2004	0 €
EWI – Energiewirtschaftliches Institut an der Universität zu Köln	Andreas Kuhlmann als Beiratsmitglied berufen	Beiratsmitglied seit 06/2016	0 €
Global Alliance for Buildings and Construction (GlobalABC)	dena ist Mitglied	Mitglied seit 08/2019	0 €
IWO – Initiative Wohnungswirtschaft Osteuropa (IWO) e. V.	Andreas Kuhlmann als Mitglied benannt	Mitglied seit 10/2016	2.500 €
Kopernikusbeirat – SynErgie	Andreas Kuhlmann als Mitglied benannt	Mitglied seit 11/2015	0 €
OAV – Ostasiatischer Verein e. V.	dena ist Mitglied	Mitglied seit 05/2017	0 €
Ost-Ausschuss – Osteuropaverein der Deutschen Wirtschaft	Andreas Kuhlmann als Mitglied benannt	Mitglied seit 02/2015 (Ostausschuss seit 05/2005)	1.800 €
Weltenergierat	Andreas Kuhlmann als Mitglied benannt	Mitglied seit 07/2014	5.400 €
Wirtschaftsforum der SPD e. V.	Andreas Kuhlmann als Mitglied benannt	Mitglied seit 03/2018	2.500 €
Wirtschaftsrat der CDU e. V.	Andreas Kuhlmann als Mitglied benannt	Mitglied seit 02/2006	2.500 €
World Energy Council	Andreas Kuhlmann, Member of the Germany Member Committee	Mitglied seit 2016	0 €
Zukunft ERDGAS e. V.	Andreas Kuhlmann als Beiratsmitglied berufen	Beiratsmitglied seit 03/2014	0 €

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Die Einhaltung der Gesetzes- und Richtlinienkonformität der dena obliegt der Verantwortung der Geschäftsführung. Diese wird dabei von der Verwaltung und insbesondere vom Team Recht unterstützt.

Grundsätze

Alle Aktivitäten der dena basieren auf einer allgemeingültigen ethisch korrekten und rechtstreuen Unternehmensführung – sie stellt die Basis unseres unternehmerischen und gesellschaftlichen Handelns dar. Die dena und ihre Mitarbeitenden leben die hier beschriebenen Grundsätze und lassen sich von ihnen leiten. Daraus ergeben sich die nachfolgenden Prinzipien und Prozesse, an denen wir unser tägliches Tun ausrichten und die auch in unserer hausinternen „Verhaltensrichtlinie der dena zu Grundsätzen des integren Verhaltens“ (kurz: Integritätsrichtlinie) festgeschrieben sind:

- fachliche Unabhängigkeit, Objektivität und Ansehen der dena
- Vertraulichkeit
- Gesetzes- und Vertragstreue
- partnerschaftlicher Umgang und Chancengleichheit
- Loyalität und Respekt
- Gleichbehandlung
- Förderung der Weiterentwicklung der Mitarbeitenden

In der Integritätsrichtlinie werden insbesondere aktive und passive Bestechung, Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen, Umgang mit Interessenskonflikten, Nebentätigkeiten, Spenden und Sponsoring thematisiert. Diese Integritätsrichtlinie ist für alle Mitarbeitenden im Intranet einsehbar.

Einen Eckpfeiler zur Umsetzung dieser Grundsätze stellt das Vier-Augen-Prinzip zusammen mit einer detaillierten Unterschriftenregelung (gestaffelt nach Auftragswert) dar, um die finanziellen und Image-Risiken der Geschäftstätigkeit einzuschränken.

Darüber hinaus sorgen die Beauftragten für den Daten- und Arbeitsschutz für die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben. Hierzu gibt es umfangreiche Schulungen, die für alle Mitarbeitenden verpflichtend sind.

2019 gab es keine Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen für die dena.

Hinweisgebersystem

Obwohl in der dena eine sehr kollegiale Atmosphäre herrscht und man prinzipiell immer Ansprechpersonen im Bereich der Bereichsleitung, Geschäftsführung und des Betriebsrats findet, bietet die dena über eine beauftragte externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (CURACON GmbH) die Möglichkeit, bei begründetem Verdacht auf Verstöße gegen die Richtlinien an eine Ombudsperson heranzutreten. Die Kontaktinformationen sind ebenfalls für alle Mitarbeitenden in der Integritätsrichtlinie angegeben.

Vergaben und Controlling

Die dena greift für die Finanzierung ihrer Tätigkeiten auf öffentliche Aufträge, auf Drittumsatz und auf staatliche Zuwendungen zurück. Um dem Grundsatz des wirtschaftlichen und verantwortungsvollen Umgangs mit diesen Mitteln gerecht zu werden, wird deren Einsatz in den Projekten im Rahmen eines eigenen Controlling-Prozesses überwacht. Für die Weitergabe dieser Mittel im Zuge von Beauftragungen sind alle Mitarbeitenden einer Vergabeleitlinie verpflichtet. In dem im Intranet einsehbaren „Leitfaden: Auftragsvergabe“ ist die Vorgehensweise für alle Prozesse nach einem einheitlichen und transparenten System dargestellt. Dies soll dazu dienen, die materiellen und Image-Risiken, die aus unsachgemäßer Vergabe entstehen könnten, auszuschließen.

Interne Revision

Die interne Revision übt im Auftrag der Geschäftsführung eine unabhängige Überwachungsfunktion aus. Sie führt Prüfungen aller Bereiche und Aktivitäten der dena durch. Die interne Revision verfolgt dabei einen risikoorientierten Ansatz, um die Geschäftsführung bei der Erkennung wesentlicher Risikopotenziale zu unterstützen und die Ordnungsmäßigkeit des gesamten Geschäftsablaufs durch zweckmäßige Kontrollen sicherzustellen.

Die interne Revision erfolgt durch einen externen Dienstleister. Die Mitarbeitenden der internen Revision sind dem Kodex der Berufsethik des Deutschen Instituts der Internen Revision e. V. (DIIR) verpflichtet.



Aufsichtsrat

Die Arbeit der Geschäftsführung wird durch den Aufsichtsrat der dena, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Bundesministerien und weiteren Persönlichkeiten aus Wirtschaft und internationaler Zusammenarbeit, kontrolliert. Dazu erhält der Aufsichtsrat einmal im Quartal einen umfangreichen Bericht aus allen Bereichen der dena. Dieser enthält neben aktuellen Wirtschaftszahlen auch einen Einblick in die laufende Projektarbeit.



Impressum

Herausgeber:

Deutsche Energie-Agentur GmbH (dena)
Chausseestraße 128 a
10115 Berlin
Tel.: +49 (0)30 66 777-0
Fax: +49 (0)30 66 777-699
E-Mail: info@dena.de
www.dena.de

Autorinnen und Autoren:

Martin Jäger, dena
Carolin Krolik, dena
Heike Marcinek, dena

Konzeption und Gestaltung:

Heimrich & Hannot GmbH

Bildnachweis:

Deutsche Energie-Agentur GmbH (dena)/Hanna Boussouar,
Silke Reents, Sandra Krause, photothek/Florian Gärtner,
Thomas Trutschel, Stageview/Pablo Becerra, Axel Schmidt

Druck:

DBM Druckhaus Berlin-Mitte GmbH

Stand:

12/2020

Bitte zitieren als:

Deutsche Energie-Agentur (dena, 2020):
„Der dena-Nachhaltigkeitsreport, Berichtsjahr 2019“

Alle Rechte sind vorbehalten. Die Nutzung steht unter dem
Zustimmungsvorbehalt der dena.

Gedruckt auf BalancePure, mit dem Umweltzeichen Blauer
Engel für Papier und Karton ausgezeichnet, da u. a. energie-
und wassersparend und aus 100 % Recyclingfasern hergestellt.



Dieses Druckerzeugnis wurde mit dem Blauen Engel
ausgezeichnet.

