

Corporate Governance Bericht 2024

1 Das Unternehmensprofil: Die Deutsche Energie-Agentur GmbH

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

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

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

Schwerpunkt ihres Engagements ist Deutschland. Hier ist die dena auf Bundes-, Landes- wie kommunaler Ebene aktiv. In der internationalen Zusammenarbeit zu Energiewende und Klimaschutz sind China und Vietnam, Zentralasien und Mittel- und Osteuropa sowie Israel, Jordanien und die Türkei wichtige Zielregionen und -märkte für uns. In Europa besteht eine besonders enge Kooperation mit Polen und Moldau. Auch in Lateinamerika baut die dena ihre Projektzusammenarbeit mit ausgewählten Ländern aus. Die dena arbeitet in diesen und weiteren Ländern mit Ministerien und Marktakteuren vor Ort zusammen und setzt Projekte zur Beschleunigung der globalen Energiewende um.

Die dena wurde im Herbst 2000 mit Sitz in Berlin gegründet. Allein stimmberechtigte Gesellschafterin war im Berichtszeitraum 2024 die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Digitales und Verkehr, dem Bundesministerium für Umweltschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz, und dem Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft. Als GmbH agiert die dena kosten- und leistungsorientiert; als inhousefähige Gesellschaft des Bundes setzt sie in erster Linie Aufträge ihrer

Gesellschafterin um. In geringfügigem Umfang führt sie außerdem Projekte durch, die von der Europäischen Union, Bundesländern, Kommunen oder Unternehmen der Privatwirtschaft finanziert werden. Der Anteil dieser Projekte, die ebenfalls der Ausgestaltung und Umsetzung der energie- und klimapolitischen Ziele der Bundesregierung dienen, liegt seit 2020 bei unter 20 Prozent des jährlichen Gesamtumsatzes und betrug im Jahr 2024 knapp 8 Prozent.

2 Der Qualitätsstandard: Der Public Corporate Governance Kodex des Bundes

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

Der „Public Corporate Governance Kodex des Bundes“ (PCGK) ist an die Unternehmen und ihre Organe gerichtet. Er ergänzt die gesetzlichen Bestimmungen zur Leitung und Überwachung von Unternehmen mit Bundesbeteiligung durch zusätzliche Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Durch die Verankerung im Gesellschaftsvertrag bzw. in der Satzung oder bei Unternehmen in Rechtsformen des öffentlichen Rechts in den jeweils maßgeblichen Regularien werden die Empfehlungen des PCGK zu einem Bestandteil des Handlungsrahmens des Unternehmens und seiner Organe. Für den Berichtszeitraum gilt der PCGK in seiner Fassung vom 13. Dezember 2023. Dieser wird zukünftig durch den PCGK vom 06. November 2024 ersetzt.

2.1 Entprechenserklärung

Aufsichtsrat und Geschäftsführung der Deutschen Energie-Agentur GmbH erklären, dass dem PCGK in der Fassung vom 13. Dezember 2023 im Berichtszeitraum 2024 mit den nachfolgend aufgeführten Abweichungen entsprochen wurde und wird.

Abweichungen

Bzgl. **Ziff. 6.1.5 und 6.1.6 PCGK** ist festzuhalten, dass der Aufsichtsrat aufgrund der Anzahl seiner Mitglieder und der spezifischen wirtschaftlichen Gegebenheiten bisher keine Ausschüsse gebildet hat.

2.2 Nachhaltigkeitsaktivitäten der Gesellschaft

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

2.2.1 Maßnahmen nach 5.5.1 PCGK

Die Geschäftsführung definiert strategische Leitlinien und stellt durch Ressourcenzuteilung und richtungsweisende Entscheidungen die strukturelle Verankerung von Nachhaltigkeit im Unternehmen sicher.

Für die operative Umsetzung hat die Geschäftsführung zentrale Aufgaben wie Planung, Koordination und Steuerung der Maßnahmen für eine nachhaltige Unternehmensführung an die Nachhaltigkeitsmanagerin übertragen. Diese fungiert als Schnittstelle zwischen der Geschäftsführung und der operativen Ebene und stellt sicher, dass Nachhaltigkeitsziele systematisch in die Geschäftsprozesse integriert werden. Zu ihren Aufgaben gehören die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, die Überwachung ihrer Umsetzung, die Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie die regelmäßige Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen. Die direkte Berichtslinie zur Geschäftsführung unterstreicht den hohen strategischen Stellenwert des Themas innerhalb der Organisation.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der dena wird nach dem integrativen Modell ausgerichtet, das alle Dimensionen der Nachhaltigkeit – ökologische, soziale und ökonomische – als gleichberechtigt behandelt und Synergien berücksichtigt. Aus diesem Grund wurde für jede Dimension ein übergeordnetes Ziel festgelegt, welches verschiedene Sustainable Development Goals (SDGs) berücksichtigt und in weitere Teilziele untergliedert wird.

Übergeordnete Ziele:

- Klimaneutralität bis 2030 (Ökologisch)
- Gesunde, zufriedene und leistungsfähige Mitarbeitende (Sozial)
- Nachhaltiges Wachstum und langfristige Stabilität (Ökonomisch)
- Nachhaltiges Risikomanagement (Governance)

Gemäß ihrem Gesellschaftszweck trägt die dena eine besondere Verantwortung, die Nachhaltigkeitsziele der Bundesregierung umzusetzen, insbesondere das Ziel „Klimaneutral 2030“. Deshalb wurden die meisten Teilziele bislang für das übergeordnete Ziel der ökologischen Ebene definiert.

Zur Umsetzung auf operativer Ebene arbeitet die Nachhaltigkeitsmanagerin außerdem mit dem im Berichtszeitraum neu gegründeten, bereichsübergreifenden Kernteam Nachhaltigkeit sowie mit verschiedenen Nachhaltigkeits-Arbeitsgruppen zusammen. Das Kernteam besteht aus jeweils einer Vertretung pro Bereich und Stabsstelle der dena und bildet damit die Organisation in ihrer gesamten Vielfalt repräsentativ ab.

Einen wichtigen operativen Beitrag leisten zudem die Arbeitsgruppen, in denen gezielt an den Zielsetzungen der Handlungsfelder „Beschaffung“, „Energieverbrauch an den Standorten“ und „Events“ gearbeitet wird. Der kontinuierliche Austausch mit dem Kernteam und der Geschäftsführung ist dabei zentral für die Entwicklung wirksamer Maßnahmen und wird durch die Nachhaltigkeitsmanagerin sichergestellt.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der dena – einschließlich der detaillierten Zielsetzungen, des Umsetzungsstands einzelner Maßnahmen sowie des CO₂-Fußabdrucks – wird im jährlich veröffentlichten Nachhaltigkeitsbericht auf der Plattform des Deutschen Nachhaltigkeitskodex dargestellt.

2.2.2 Maßnahmen nach 5.5.2 PCGK

Die Geschäftsführung hat im November 2024 Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung festgelegt. Auf beiden Ebenen soll der Frauenanteil bis 2029 bei mindestens 50 % liegen. Auf der zweiten Führungsebene ist dieser Anteil bereits heute erreicht. Die Geschäftsführung wird die Zielgrößen bei Nach- oder Neubesetzungen auf diesen Ebenen berücksichtigen.

Um die Inklusion im betrieblichen Alltag und die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung in der dena zu verbessern, wurde im Berichtsjahr der Prozess zur Suche nach einer oder einem Inklusionsbeauftragten weiterverfolgt.

Stellenangebote der dena werden diskriminierungsfrei formuliert und Bewerbungen von Menschen mit Behinderung ausdrücklich begrüßt. Der Anteil der Mitarbeitenden mit Behinderungen bei der dena liegt trotzdem weiterhin unter der vom Gesetz geforderten Quote von fünf Prozent, was zur Zahlung einer Ausgleichsabgabe gemäß gesetzlichen Vorgaben führt.

Mit rund 30 Nationalitäten zeigt die dena-Belegschaft eine hohe Diversität. Die dena hält sich an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und gestaltet ihre Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden und Partnern ungeachtet des Geschlechts, der Hautfarbe, Religion, Kultur, Bildung, gesellschaftlicher Herkunft oder Nationalität.

2.2.3 Maßnahmen nach 5.5.3 PCGK

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

Die dena ist durch eine offene Gesprächskultur geprägt. Um dennoch einen geschützten Raum zur Meldung möglicher Verfehlungen zu bieten, können Mitarbeitende der dena und Externe außerdem im Rahmen eines elektronischen Hinweisgebersystems Hinweise abgeben und sich an eine Ombudsperson wenden. Für Mitarbeitende ist eine Intranetseite mit allen wichtigen Informationen und Links zur Integritätsrichtlinie und dem Hinweisgeberschutzsystem jederzeit zugänglich.

2.3 Darstellung der Entwicklung der Anteile von Frauen

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

Ebene	Per 31.12.2022	Per 31.12.2023	Per 31.12.2024
Aufsichtsrat	28 %	56 %	56 %
Geschäftsführung	50 %	100 %	100 %
Bereichs-/Stabsleitung	50 %	44 %	37,5 %*
Stellvertretende Bereichsleitung, Arbeitsgebietsleitung	**	**	53 %

* Im Jahresdurchschnitt betrug der Wert im Jahr 2024 44 %. Die Differenz rührt daher, dass eine Stelle zum Stichtag vakant war. (Stelle war bis November 2024 mit einer Frau besetzt und ab 01.01.25 ebenfalls wieder.)

** In Anlehnung an die Festlegung von Zielgrößen zum Frauenanteil gem. § 52 Abs. 2 GrbHG werden ab dem Berichtsjahr 2024 zwei Funktionsstufen als zweite Ebene unter der Geschäftsführung berücksichtigt. (Ehem. nur stellvertretende Bereichsleitung)

2.4 Vergütungsbericht

Der Ausweis und die Aufschlüsselung der Bezüge der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2024 gem. **Ziff. 7.2.1** und **5.3.2 PCGK** ergeben sich aus der Anlage zu diesem Bericht. Die Bezüge sind zudem gemäß den Vorgaben des § 285 Abs. 9 HGB im Anhang des Jahresabschlusses dargestellt.

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

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten für ihre Tätigkeit keine Vergütung.

Berlin, den

Für die Geschäftsführung



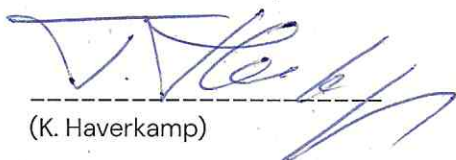
(C. Enders)

12.8.25

Für den Aufsichtsrat



(S. Werzel)



(K. Haverkamp)

Anlage zum Public Corporate Governance Bericht 2024

Bezüge der Geschäftsführung

Die Bezüge der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2024 setzen sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen. Die Geschäftsführung hat auf Basis der Dienstverträge Anspruch auf ein monatliches Festgehalt zzgl. Nebenleistungen. Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit sind nicht vereinbart.

Die Vergütung schlüsselt sich wie folgt auf:

2024	Jahres- vergütung fix	Sonstige Bezüge*	Jahres- vergütung variabel	Gesamt- vergütung
C. Enders	178.699,33 €	31.243,92 €	–	209.943,25 €
K. Haverkamp	144.474,20 €	39.525,34 €	–	183.999,54 €

*Beiträge zur Altersvorsorge, Sozialversicherungszuschuss und Unfallversicherung. Für beide beurlaubte beamtete Geschäftsführerinnen ist zudem ein Versorgungszuschlag für zukünftige Versorgungsansprüche gegenüber dem Bund enthalten.