

Corporate Governance Bericht 2025

1 Das Unternehmensprofil: Die Deutsche Energie-Agentur GmbH

Die Deutsche Energie-Agentur (dena) leistet einen Beitrag zur Entwicklung konkreter Lösungsansätze für das Energiesystem der Zukunft. Sie ist eine zentrale Partnerin der Bundesregierung für die Umsetzung ihrer energie- und klimapolitischen Strategie und bietet Plattformen für den Dialog mit vielfältigen Akteuren aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Dazu vereint sie Kompetenzen in fast allen relevanten Themenfeldern für Energiewende und Klimaschutz.

Die dena will den Wandel zur Klimaneutralität in Wirtschaft und Gesellschaft erfolgreich mitgestalten. Geleitet wird sie dabei von den energie- und klimapolitischen Zielen der Bundesregierung unter Berücksichtigung des Zieldreiecks aus Umweltverträglichkeit, Versorgungssicherheit und Wirtschaftlichkeit sowie der international vereinbarten Klimaschutzziele.

Die dena arbeitet im Wesentlichen auftragsbasiert, jeweils an etwa 90 Projekten gleichzeitig. In ihrer Projektarbeit setzt sie auf ein offenes, innovationsfreundliches und marktorientiertes Umfeld sowie hohe Qualitätsstandards.

Um die jeweiligen Ziele in ihren Projekten passgenau, effizient und wirksam zu erreichen, setzt die dena ein breites Produktportfolio ein, von Studien und Analysen über Netzwerke bis zu Pilotprojekten. In ihrer Arbeit legt die dena Wert auf größtmögliche Transparenz, fairen Umgang miteinander und einen konstruktiven Dialog.

Der Schwerpunkt der dena-Tätigkeiten liegt in Deutschland. Hier ist die dena auf Bundes-, Landes- wie kommunaler Ebene aktiv. In der internationalen Zusammenarbeit zu Energiewende und Klimaschutz sind Israel, Jordanien und die Türkei, Zentralasien und Mittel- und Osteuropa sowie China und Vietnam wichtige Zielregionen.

Die dena wurde im Herbst 2000 mit Sitz in Berlin gegründet. Allein stimmberechtigte Gesellschafterin war im Berichtszeitraum 2025 die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Verkehr, dem Bundesministerium für Umwelt, Klimaschutz, Naturschutz und nukleare Sicherheit sowie dem Bundesministerium für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat.

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.

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 06. November 2024.

2.1 Entsprechenserklärung

Aufsichtsrat und Geschäftsführung der Deutschen Energie-Agentur GmbH erklären, dass dem PCGK in der Fassung vom 06. November 2024 im Berichtszeitraum 2025 mit den nachfolgend aufgeführten Abweichungen entsprochen wurde und wird.

Abweichungen

Bezüglich Ziff. 6.1.5 und Ziff. 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 Ziff. 5.5.1–5.5.3 PCGK dargestellt.

2.2.1 Maßnahmen nach Ziff. 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 auf 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 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. Als Beispiel hierfür können die Ende 2024 eingeführten tabellarischen Hinweise zum Thema „nachhaltige Vergabe“ genannt werden, die im Jahr 2025 erstmals vollumfänglich zur Anwendung kamen. Sie unterstützen seither bei der Berücksichtigung nachhaltiger Kriterien im Vergabeprozess und werden kontinuierlich weiterentwickelt.

Auch wurde ein umfassendes Konzept für nachhaltige Veranstaltungen im Berichtsjahr entwickelt und implementiert. Es definiert verbindliche Maßnahmen entlang der gesamten Veranstaltungsplanung und bündelt unternehmensspezifische Best Practices.

Darüber hinaus wurde an allen Standorten der dena im Berichtszeitraum ein Energieaudit durchgeführt, in das auch die Mitarbeitenden einbezogen wurden, um ein breites Bewusstsein für Einsparpotenziale zu schaffen. Die im Berichtsjahr umgesetzten Maßnahmen zeigen erste messbare Wirkung: Am Standort Berlin Mitte sank der Energieverbrauch um 13 Prozent.

Der kontinuierliche Austausch mit dem Kernteam und der Geschäftsführung ist 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 Ziff. 5.5.2 PCGK

Die Geschäftsführung hatte 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 Prozent liegen. Auf der zweiten Führungsebene bleibt dieser Anteil 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 eine Inklusionsbeauftragte bestellt. 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.

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. Mit rund 30 Nationalitäten zeigt die dena-Belegschaft eine hohe Diversität.

2.2.3 Maßnahmen nach Ziff. 5.5.3 PCGK

Die Geschäftsführung trägt Sorge für eine diskriminierungsfreie Alltagskultur auf allen Ebenen, einschließlich eines diskriminierungsfreien Sprachgebrauchs und des Schutzes 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. Sollten Mitarbeitende dennoch Erfahrungen machen, die nicht im Einklang mit den Werten der dena stehen, bietet die dena verschiedene Möglichkeiten zur Unterstützung. Um einen geschützten Raum zur Meldung möglicher Verfehlungen zu bieten, steht seit dem Jahr 2025 intern eine vertrauliche Ansprechperson zur Verfügung. Darüber hinaus können Mitarbeitende der dena und Externe weiterhin 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 zugänglich.

2.3 Darstellung der Entwicklung der Anteile von Frauen

Gemäß **Ziff. 7.1 PCGK** ist die Entwicklung der Anteile von Frauen im Überwachungsorgan, in 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	Per 31.12.2025
Aufsichtsrat	28 %	56 %	56 %	56 %
Geschäftsführung	50 %	100 %	100 %	100 %
Bereichs-/Stabsleitung	50 %	44 %	37,5 %*	44 %
Stellvertretende Bereichs- leitung, Arbeitsgebietslei- tung	**	**	53 %	53 %

* Im Jahresdurchschnitt betrug der Wert im Jahr 2024 44 Prozent. Die Differenz rührt daher, dass eine Stelle zum Stichtag vakant war. (Stelle war bis November 2024 mit einer Frau besetzt und ab Januar 2025 ebenfalls wieder.)

** In Anlehnung an die Festlegung von Zielgrößen zum Frauenanteil gemäß § 52 Abs. 2 GmbHG 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 2025 gemäß Ziff. 7.2.1 und Ziff. 5.3.2 PCGK ergeben sich aus der Anlage zu diesem Bericht. Die Bezüge sind zudem gemäß den Vorgaben des § 285 Abs. 9 HGB im Anhang des Jahresabschlusses dargestellt.

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

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten für ihre Tätigkeit keine Vergütung.

Berlin, den 19.08.2024

Für die Geschäftsführung

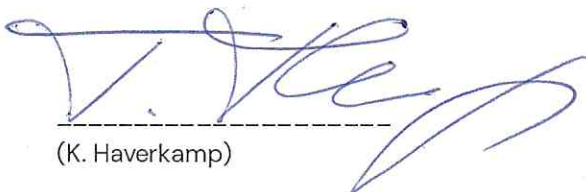


(C. Enders)

Für den Aufsichtsrat



(S. Rouenhoff)



(K. Haverkamp)

Anlage zum Corporate Governance Bericht 2025

Bezüge der Geschäftsführung

Die Bezüge der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2025 setzen sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen. Die Geschäftsführung hat auf Basis der Dienstverträge Anspruch auf ein monatliches Festgehalt zuzüglich Nebenleistungen. Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit sind nicht vereinbart.

Die Vergütung schlüsselt sich wie folgt auf:

2025	Jahres- vergütung fix	Sonstige Bezüge*	Jahres- vergütung variabel	Gesamt- vergütung
C. Enders	189.999,96€	31.955,16€	–	221.955,12 €
K. Haverkamp	149.416,92€	42.118,44 €	–	191.535,36 €

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