Bericht

über die Maßnahmen
zur Durchführung
des Gleichbehandlungsprogrammes
der
Storengy Deutschland GmbH

Berichtszeitraum 2019

Vorbemerkung

Mit diesem Bericht erfüllt die Storengy Deutschland GmbH ihre Verpflichtung aus § 7 b des Energiewirtschaftsgesetzes (EnWG) in Verbindung mit der danach entsprechend anwendbaren Vorschrift des § 7 a Absatz 5 EnWG für das Berichtsjahr 2019.

Der Bericht betrifft den Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2019 (Berichtszeitraum) und befasst sich mit den im Berichtszeitraum durchgeführten Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Speichergeschäftes der Storengy Deutschland GmbH. Er wird von Herrn Dr. Andreas Kost, Podbielskistraße 333, 30659 Hannover, Gleichbehandlungsbeauftragter der Storengy Deutschland GmbH, vorgelegt. Der Bericht wird in nicht personenbezogener Form auf den Internetseiten der Storengy Deutschland GmbH (www.storengy.de) veröffentlicht.

Teil I:
Änderungen in der Selbstbeschreibung der Storengy Deutschland GmbH

1. Überblick

Die Storengy Deutschland GmbH („Storengy") ist als Tochterunternehmen der Storengy S.A.S. mit Sitz in Frankreich ein Konzernunternehmen der ENGIE-Gruppe. Die börsennotierte ENGIE S.A. ist mit insgesamt 170.000 Mitarbeitern weltweit aktiv und erzielte im Jahr 2019 einen Umsatz von ca. 60 Mrd. Euro.

In Deutschland nahmen Unternehmen der ENGIE-Gruppe im Berichtszeitraum im Gasbereich weiterhin sowohl die Funktionen der Speicherung (Storengy) und der Fernleitung (GRTgaz Deutschland GmbH), als auch die Funktion des Vertriebs (Konzernunternehmen der ENGIE Deutschland AG) von Erdgas wahr. Daher handelt es sich schon bei diesen in Deutschland ansässigen Unternehmen der ENGIE-Gruppe um ein – auf Gruppenebene – vertikal integriertes EVU (§ 3 Nr. 38 EnWG).

2. Storengy als Speicherbetreiber

Die Storengy ist Betreiberin einer Speicheranlage im Sinne von § 3 Nr. 9 EnWG für

- **a.** den bei Wilhelmsdorf im Landkreis Ravensburg (Baden-Württemberg) gelegenen H-Gas-Untergrundspeicher **Fronhofen** (Porenspeicher),
- **b.** den bei der Ortschaft Hollenbeck im Landkreis Stade (Niedersachsen) gelegenen H-Gas-Untergrundspeicher **Harsefeld** (Kavernenspeicher),
- **c.** den in der Freien Hansestadt Bremen gelegenen L-Gas-Untergrundspeicher **Lesum** (Kavernenspeicher)[1],
- **d.** den zwischen den Ortschaften Wallstawe und Dähre im Landkreis Salzwedel (Sachsen-Anhalt) gelegenen H-Gas-Untergrundspeicher **Peckensen** (Kavernenspeicher),

[1] Teile des Untergrundspeichers Lesum werden derzeit für eine Gewinnungstätigkeit genutzt. Zugang nach § 28 EnWG ist daher nur für den verbleibenden Teil zu gewähren.

e. den bei der Ortschaft Großkarolinenfeld im Landkreis Rosenheim (Bayern) gelegenen H-Gas-Untergrundspeicher **Schmidhausen** (Porenspeicher)
f. und den bei der Ortschaft Itterbeck im Landkreis Grafschaft Bentheim (Niedersachsen) gelegenen H-Gas-Untergrundspeicher **Uelsen** (Porenspeicher).

Als technischer Betriebsführer für Storengy fungierte an den vorgenannten Speicherstandorten im gesamten Berichtszeitraum weiterhin die Storengy Deutschland Betrieb GmbH („Storengy Betrieb"), die eine 100%-ige Tochtergesellschaft der Storengy ist.

Zum Stichtag 31.12.2019 beschäftigte Storengy 53 fest angestellte Mitarbeiter/innen. Bei Storengy Betrieb waren zum selben Zeitpunkt 96 fest angestellte Mitarbeiter/innen beschäftigt.

Sowohl Storengy als auch Storengy Betrieb sind über die Zugehörigkeit zur ENGIE-Gruppe Teil eines vertikal integrierten Energieversorgungsunternehmens im Sinne des § 3 Nr. 38 EnWG. Weitergehende, insbesondere personenbezogene Informationen zur entflechtungsrelevanten Abgrenzung der Konzernunternehmen wurden der Bundesnetzagentur zusammen mit diesem Bericht übersandt.

3. Organisation des Speichergeschäfts

a. Speichervermarktung

Storengy gewährt gemäß § 28 EnWG diskriminierungsfreien Zugang zu ihren Speicheranlagen auf der Basis von allgemein gültigen und veröffentlichten Geschäftsbedingungen. Die Geschäftsbedingungen für den Speicherzugang sowie das zugehörige Preisblatt unterlagen im Berichtszeitraum keinen inhaltlichen Veränderungen.

Die Vermarktung der Speicherkapazitäten erfolgte auch im Berichtszeitraum in der Regel im Rahmen von auf den Internetseiten der Storengy rechtzeitig bekannt gegebenen Ausschreibungsverfahren (sog. „call for offers"), die sich diskriminierungsfrei an alle Marktteilnehmer richten. Die Ausschreibungsunterlagen werden dazu jeweils rechtzeitig im internetbasierten Speicherportal von Storengy bekanntgegeben und den registrierten Marktteilnehmern zur Verfügung gestellt. Eine Registrierung von Marktteilnehmern zum Speicherportal ist jederzeit kurzfristig möglich. Der Gleichbehandlungsbeauftragte kann sich durch einen eigenen Zugang zum Speicherportal regelmäßig davon überzeugen, dass die Funktion des Portals und die Ausgestaltung der hinterlegten Prozesse den Anforderungen an einen diskriminierungsfreien Speicherzugang entsprechen. Daneben erfolgten wie schon in den Vorjahren auch in 2019 wieder bilaterale Verhandlungen mit Speicherkunden über ein mögliches Angebot von Speicherdienstleistungen, die auf die individuellen Kundenbedürfnisse zugeschnitten sind.

Organisatorisch wurden die für die Vermarktung von Speicherkapazitäten zuständigen Organisationseinheiten im Berichtszeitraum einem neuen Geschäftsbereich zugeordnet. Die Leitung dieses Geschäftsbereiches wurde zunächst kommissarisch durch die Geschäftsführerin von Storengy übernommen. Zum 01.09.2019 erfolgte schließlich eine Neubesetzung der Bereichsleitung. Der neue Leiter des Geschäftsbereiches weist aus früheren langjährigen Tätigkeiten bereits eine hohe Sensibilität für die energierechtlichen Anforderungen an die Gleichbehandlung auf und wurde vom Gleichbehandlungsbeauftragten zudem umfassend über die Grundlagen sowie die spezifischen Anforderungen des Gleichbehandlungsprogrammes bei Storengy

unterwiesen. Als Bereichsleiter ist er als Mitglied der Geschäftsleitung von Storengy intensiv in die strategische Ausrichtung der Unternehmensaktivitäten eingebunden und berichtet direkt an die Geschäftsführung. Die mit diskriminierungsanfälligen Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Gewährung des Speicherzuganges nach § 28 EnWG betrauten Mitarbeiter/innen dieses Geschäftsbereiches werden bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben von verschiedenen Service-Funktionen der Storengy (u.a. Buchhaltung, IT, Personal, Recht) unterstützt.

Die der Bundesnetzagentur zusammen mit diesem Bericht übermittelte Organisationsstruktur veranschaulicht die bestehende Aufbauorganisation von Storengy und bildet die für den Speicherbetrieb wesentlichen Rollen und Verantwortlichkeiten der verschiedenen Organisationseinheiten dieser Gesellschaft ab.

b. Technischer Betriebsführer

Neben den betreffenden Mitarbeiter/innen der Storengy haben auch bestimmte Mitarbeiter/innen des technischen Betriebsführers Storengy Betrieb Zugang zu vertraulichen und wettbewerbssensiblen Informationen. Die betreffenden Personen besitzen im Rahmen ihrer operativen Systemsteuerung der Speicher und/oder ihrer Wartungs- und Instandhaltungsverantwortung betriebsbezogene Kenntnisse, die im Falle ihrer nicht diskriminierungsfreien Offenlegung einzelnen Marktteilnehmern im Speichermarkt wirtschaftliche Vorteile bringen könnten.

Die der Bundesnetzagentur zusammen mit diesem Bericht übermittelte Organisationsstruktur veranschaulicht die bestehende Aufbauorganisation von Storengy Betrieb und bildet die für den Speicherbetrieb wesentlichen Rollen und Verantwortlichkeiten der verschiedenen Organisationseinheiten dieser Gesellschaft ab.

c. Externe Dienstleister

Im Zusammenhang mit der Ausgliederung der Buchhaltung der Storengy an einen externen Dienstleister erfolgte die Abrechnung der Speicherentgelte gegenüber den Speicherkunden der Storengy auch im Berichtszeitraum weiterhin über diesen Dienstleister. Der Dienstleister wurde auf die besonderen Anforderungen an die zu wahrende Vertraulichkeit verpflichtet.

Die konzernverbundene ENGIE Deutschland AG (EDAG) wurde im Berichtszeitraum mit Dienstleistungen im Bereich der Steuerberatung/-erklärung für Storengy beauftragt. Die mit der Wahrnehmung der Aufgaben betrauten Mitarbeiter/innen der EDAG erhalten ausschließlich in den Geschäftsräumen und über die IT-Infrastruktur von Storengy Zugang zu den relevanten Daten und Informationen. Sie wurden zudem über die Anforderungen des Gleichbehandlungsprogrammes bei Storengy unterwiesen und auf die besonderen Anforderungen an die zu wahrende Vertraulichkeit verpflichtet.

Sämtliche mit Letztentscheidungsbefugnissen ausgestatteten oder mit Leitungsaufgaben im laufenden Speicherbetrieb betrauten Mitarbeiter/innen sind ausschließlich Mitarbeiter/innen von Storengy oder Storengy Betrieb. Sie nehmen weder direkt noch indirekt Tätigkeiten in dem Vertrieb von Erdgas wahr.

Teil II
Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Speichergeschäfts

1. Gleichbehandlungsprogramm

Das Gleichbehandlungsprogramm der Storengy unterlag im Berichtszeitraum keinen Änderungen. Das Gleichbehandlungsprogramm bildet die Grundlage für das Gleichbehandlungsmanagement innerhalb von Storengy und Storengy Betrieb. Es wurde allen Mitarbeiter/innen bekannt gemacht und steht ihnen im unternehmensweiten Intranet jederzeit zur Einsichtnahme zur Verfügung.

Über das Gleichbehandlungsprogramm werden die mit diskriminierungsanfälligen Tätigkeiten des Speicherbetriebes betrauten Mitarbeiter/innen verpflichtet, wirtschaftlich sensible Informationen nach § 6 a Absatz 1 EnWG vertraulich zu behandeln und wirtschaftlich vorteilhafte Informationen nach § 6 a Absatz 2 EnWG nur diskriminierungsfrei offenzulegen.

2. Gleichbehandlungsbeauftragter

Für den gesamten Berichtszeitraum fungierte Herr Dr. Andreas Kost als Gleichbehandlungsbeauftragter der Storengy. Neben seiner Rolle als Gleichbehandlungsbeauftragter ist Herr Dr. Kost in seiner Funktion als Leiter des Regulierungsmanagements der Storengy u.a. verantwortlich für sämtliche Kontakte zur Bundesnetzagentur. Persönlich verfügt Herr Dr. Kost über eine langjährige Berufserfahrung sowie ein umfangreiches Fachwissen im Gasmarkt. In seiner Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragter stand er den Mitarbeiter/innen im Berichtszeitraum als zentraler und direkter Ansprechpartner für alle Fragen, Beschwerden und Hinweise im Zusammenhang mit der Gleichbehandlung jederzeit per Telefon, E-Mail oder in persönlichen Gesprächen zur Verfügung.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt für die Geschäftsleitung (Bereichsleiter und Geschäftsführungen der Storengy und Storengy Betrieb) eine kontinuierliche Beratungs- und Überwachungsaufgabe in Bezug auf die Umsetzung des Gleichbehandlungsprogrammes wahr. Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat die Geschäftsleitungen von Storengy und Storengy Betrieb in ihrer gemeinsamen Sitzung vom 30.04.2019 über die Inhalte seines an die Bundesnetzagentur erstatteten Gleichbehandlungsberichtes für das Jahr 2018 unterrichtet und an die Inhalte und Anforderungen des Gleichbehandlungsprogrammes bei Storengy erinnert. Aktuelle Themen der Gleichbehandlung und etwaiger Handlungsbedarf können zudem jederzeit anlassbezogen in den Sitzungen der Geschäftsleitung angesprochen werden.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben hat der Gleichbehandlungsbeauftragte bei Verdacht eines Verstoßes, aber auch für eine stichprobenartige Kontrolle, ungehinderten Zugang zu allen relevanten Bereichen von Storengy und Storengy Betrieb. Er ist befugt, Mitarbeiter/innen aus diesen Bereichen jederzeit zu befragen, sowie in diskriminierungsrelevante Geschäftsprozesse und die zugehörigen Akten, Unterlagen und EDV-Systeme Einsicht zu nehmen. Soweit erforderlich wird hierzu jeweils der Datenschutzbeauftragte und ggf. der zuständige Betriebsrat von Storengy oder Storengy Betrieb hinzugezogen.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte besitzt ein direktes Vortragsrecht bei den Geschäftsführungen der Storengy und der Storengy Betrieb. Auf diese Weise wird

sichergestellt, dass der Gleichbehandlungsbeauftragte gemeinsam mit der jeweiligen Geschäftsführung möglichen Verstößen gegen das Gleichbehandlungsprogramm jederzeit wirksam vorbeugen und die jeweilige Geschäftsführung bei der Feststellung möglicher Verstöße zeitnah eine Entscheidung herbeiführen kann.

3. Gleichbehandlungsmanagement

Die Sicherstellung der Rechtskonformität der mit den Tätigkeiten des Speicherbetriebs verbundenen Geschäftsprozesse liegt in der Verantwortung der Funktion „Recht" der Storengy. Dies schließt grundsätzlich auch die Anforderungen an einen diskriminierungsfreien Speicherzugang gemäß § 28 EnWG ein. Die internen Prozesse von Storengy sehen es demgemäß vor, dass die mit Tätigkeiten des Vertriebs von Speicherkapazitäten befassten Mitarbeiter/innen bei der Planung und Durchführung ihrer Vermarktungsaktivitäten sich im Vorfeld intensiv mit der Rechtsfunktion abstimmen, um die diskriminierungsfreie Ausübung des Speichergeschäftes sicherzustellen. Der Gleichbehandlungsbeauftragte wird über die Rechtsfunktion regelmäßig über die geplanten Vermarktungsaktivitäten sowie ihre diskriminierungsfreie Ausgestaltung informiert und bei Bedarf beratend in die entsprechenden Abstimmungen einbezogen.

Die ausgeprägte Sensibilität der mit Tätigkeiten des Vertriebs von Speicherkapazitäten betrauten Mitarbeiter/innen für die Anforderungen des Gleichbehandlungsprogrammes führt zudem regelmäßig dazu, dass der Gleichbehandlungsbeauftragte bei Zweifelsfällen auch direkt und vorab beratend in die Abstimmung eingebunden wird und damit seiner Überwachungsfunktion unmittelbar nachkommen kann.

4. Verbindlichkeit des Gleichbehandlungsprogrammes

Das Gleichbehandlungsprogramm der Storengy ist als verbindliche Verhaltensrichtlinie für alle Mitarbeiter/innen der Storengy und der Storengy Betrieb durch deren jeweilige Geschäftsführung in Kraft gesetzt worden. Die Bekanntgabe des Gleichbehandlungsprogrammes an alle Mitarbeiter/innen der Storengy und der Storengy Betrieb erfolgte durch Einstellung der Dokumente in das Intranet und durch entsprechenden Hinweis per E-Mail an alle Mitarbeiter/innen. Neue oder in einen relevanten Aufgabenbereich versetzte Mitarbeiter/innen werden von ihren Vorgesetzten regelmäßig auf das Gleichbehandlungsprogramm hingewiesen und auf dessen Einhaltung verpflichtet. Die Umsetzung und die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogrammes werden von den jeweiligen Vorgesetzten der Mitarbeiter/innen überwacht.

5. Schulungskonzept

Die Schulungsunterlagen zum Gleichbehandlungsprogramm (eLearning-Modul) sind in das verpflichtend zu absolvierende und regelmäßig zu wiederholende Unterweisungsprogramm der entsprechenden Mitarbeiter/innen aufgenommen. Die Schulungsinhalte vermitteln schwerpunktmäßig die Anforderungen an den Umgang mit wirtschaftlich sensiblen bzw. wirtschaftlich vorteilhaften Daten, von denen Storengy und Storengy Betrieb bei der Ausübung des Speichergeschäftes Kenntnis erlangen, sowie die Verdeutlichung von drohenden Sanktionsmaßnahmen bei einem Verstoß gegen die Regelungen des Gleichbehandlungsprogrammes. Zudem werden die Anforderungen des

Gleichbehandlungsprogrammes mit denen aus der Verordnung (EU) Nr. 1227/2011 über die Integrität und Transparenz des Energiegroßhandelsmarkts (REMIT) und der dazu ergangenen Durchführungsverordnung (EU) Nr. 1348/2014 verglichen und gegeneinander abgegrenzt.

Über das regelmäßige Absolvieren des eLearning-Moduls hinaus steht der Gleichbehandlungsbeauftragte den Mitarbeiter/innen auf Anfrage selbstverständlich auch weiterhin für vertiefende Schulungen zu einzelnen Sachverhalten zur Verfügung.

6. Überwachungskonzept

Das Gleichbehandlungsprogramm der Storengy beruht ganz wesentlich auf der Beschreibung von klar definierten internen Prozessabläufen und Verhaltensregeln für die Mitarbeiter/innen sowie der Sicherstellung ihrer strikten Einhaltung im Geschäftsablauf. Insofern kommt der Einbeziehung des Gleichbehandlungsbeauftragten bei der erstmaligen Beschreibung oder bei der Änderung der relevanten internen Prozessabläufe eine hohe Bedeutung zu.

Die Anforderungen aus den Bereichen Kontroll-, Risiko- und Performancemanagement sind innerhalb des bei Storengy und Storengy Betrieb etablierten integrierten Prozessmanagementsystems („StoreDOS") in einem einheitlich strukturierten Führungssystem zusammengeführt. Die Vermarktung und Bewirtschaftung von Speicherdienstleistungen ist innerhalb von StoreDOS als ein Kerngeschäftsprozess des Unternehmens („Speicher vermarkten und bewirtschaften") definiert. Der betreffende Geschäftsprozess unterlag im Berichtszeitraum außer der im Abschnitt 3 beschriebenen geänderten organisatorischen Zuordnung der für die Vermarktung von Speicherkapazitäten zuständigen Organisationseinheiten keinen Veränderungen. Insbesondere sind keine neuen oder veränderten Schnittstellen zu anderen Organisationseinheiten entstanden. Vor dem Hintergrund der in den Vorjahren ohne Beanstandungen durchgeführten Überprüfung der Diskriminierungsanfälligkeit der relevanten Prozessabläufe und Verfahrensbeschreibungen sah der Gleichbehandlungsbeauftragte daher für den Berichtszeitraum keine Maßnahmen zur Prozessoptimierung als erforderlich an.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich im Berichtszeitraum regelmäßig davon überzeugt, dass

- die mit Tätigkeiten des Speicherbetriebs befassten Mitarbeiter/innen wirtschaftlich sensible Informationen einzelner Speichernutzer gemäß den Anforderungen aus § 6a Absatz 1 EnWG vertraulich behandelt haben und sie nicht direkt oder indirekt an Dritte weitergegeben haben;
- die gesetzlichen Verpflichtungen zur diskriminierungsfreien Offenlegung von Informationen aus der eigenen Tätigkeit von Storengy als Speicherbetreiberin gemäß § 6a Absatz 2 EnWG eingehalten wurden;
- Mitarbeiter/innen aus den übrigen Konzerngesellschaften der ENGIE-Gruppe, die nicht direkt oder indirekt mit Tätigkeiten des Speicherbetriebs befasst sind, keinen Zugriff auf wirtschaftlich sensible Informationen des Speicherbetriebes hatten.

Verstöße gegen die Grundsätze des Gleichbehandlungsprogrammes konnten dabei nicht festgestellt werden.

Im Rahmen von regelmäßigen Gesprächen mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung und den mit den diskriminierungsanfälligen Tätigkeiten des Speichergeschäftes befassten Mitarbeiter/innen überprüft der Gleichbehandlungsbeauftragte zudem anlassbezogen den

Kenntnisstand zum Gleichbehandlungsprogramm und dessen Einhaltung. Hierbei konnte wiederholt eine hohe Sensibilität und ein sehr guter Kenntnisstand der Mitarbeiter/innen in Bezug auf die im Gleichbehandlungsprogramm dargelegten Anforderungen und Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Speichergeschäftes festgestellt werden.

7. Beschwerden/Sanktionen

Von Marktteilnehmern, insbesondere Speicherkunden, wurden im Berichtszeitraum keine Beschwerden an den Gleichbehandlungsbeauftragten gerichtet. Mitarbeiter/innen haben sich im Berichtszeitraum nicht mit Bedenken bezüglich vorgekommener oder potentieller Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen oder das Gleichbehandlungsprogramm an den Gleichbehandlungsbeauftragten gewendet.

Die Schwelle für die Verhängung arbeitsrechtlicher Sanktionen ist vergleichsweise hoch, so dass derartige Sanktionen nur bei schwerwiegenderen Verstößen in Betracht kommen. Daher sieht das Gleichbehandlungsprogramm bei geringfügigeren Verstößen als Sanktionselement das ermahnende Mitarbeitergespräch vor. Im Berichtszeitraum kam es nach Kenntnis des Gleichbehandlungsbeauftragten zu keinen derartigen Mitarbeitergesprächen. Es wurden keine Sanktionen wegen Verstößen gegen gesetzliche Bestimmungen sowie gegen das Gleichbehandlungsprogramm ausgesprochen.

Hannover, 25.03.2020

DocuSigned by:
Andreas Kost Dr.
3324C2CF535346C...

Dr. Andreas Kost
Gleichbehandlungsbeauftragter