

**Bericht**  
**über die Maßnahmen**  
**zur Durchführung**  
**des Gleichbehandlungsprogrammes**  
**der**  
**Storengy Deutschland GmbH**

**Berichtszeitraum 2023**

## 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 2023.

Der Bericht betrifft den Zeitraum vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2023 (Berichtszeitraum) und befasst sich mit den im Berichtszeitraum durchgeführten Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Gasspeichergeschäftes 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](http://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 97.000 Mitarbeitern weltweit aktiv und erzielte im Jahr 2023 einen Umsatz von ca. 83 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 Gas wahr. Daher handelt es sich schon bei diesen in Deutschland ansässigen Unternehmen der ENGIE-Gruppe um ein – auf Gruppenebene – vertikal integriertes Unternehmen im Sinne des § 3 Nr. 38 EnWG.

#### 2. Storengy als Speicherbetreiber

Die Storengy ist Betreiberin einer Gasspeicheranlage im Sinne von § 3 Nr. 6 EnWG für

- a. den bei Wilhelmsdorf im Landkreis Ravensburg (Baden-Württemberg) gelegenen H-Gas-Untergroundspeicher **Fronhofen** (Porenspeicher),
- b. den bei der Ortschaft Hollenbeck im Landkreis Stade (Niedersachsen) gelegenen H-Gas-Untergroundspeicher **Harsefeld** (Kavernenspeicher),
- c. den in der Freien Hansestadt Bremen gelegenen H-Gas-Untergroundspeicher **Lesum** (Kavernenspeicher),
- d. den zwischen den Ortschaften Wallstawe und Dähre im Landkreis Salzwedel (Sachsen-Anhalt) gelegenen H-Gas-Untergroundspeicher **Peckensen** (Kavernenspeicher),
- e. den bei der Ortschaft Großkarolinenfeld im Landkreis Rosenheim (Bayern) gelegenen H-Gas-Untergroundspeicher **Schmidhausen** (Porenspeicher) und
- f. den bei der Ortschaft Itterbeck im Landkreis Grafschaft Bentheim (Niedersachsen) gelegenen H-Gas-Untergroundspeicher **Uelsen** (Porenspeicher).

Als technische Betriebsführerin für Storengy fungierte für die vorgenannten Speicherstandorte im gesamten Berichtszeitraum weiterhin die Storengy Deutschland Betrieb GmbH („Storengy Betrieb“), die eine 100%-ige Tochtergesellschaft der Storengy ist.

Zum Stichtag 31.12.2023 beschäftigte Storengy 49 fest angestellte Mitarbeiter/innen. Bei Storengy Betrieb waren zum selben Zeitpunkt 94 fest angestellte Mitarbeiter/innen beschäftigt.

Sowohl Storengy als auch Storengy Betrieb sind über die Zugehörigkeit zur ENGIE-Gruppe Teil eines vertikal integrierten Unternehmens 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 Gasspeichergeschäfts**

#### **a. Speichervermarktung**

Storengy gewährt gemäß § 28 EnWG diskriminierungsfreien Zugang zu ihren Gasspeicheranlagen auf der Basis von allgemein gültigen und veröffentlichten Geschäftsbedingungen. Die wesentlichen Geschäftsbedingungen für den Zugang zu den Gasspeicheranlagen unterlagen im Berichtszeitraum keiner wesentlichen Änderung.

Die Vermarktung der Speicherkapazitäten erfolgte im Berichtszeitraum in der Regel im Rahmen von auf den Internetseiten der Storengy rechtzeitig bekannt gegebenen Ausschreibungsverfahren und Auktionsverfahren, die sich diskriminierungsfrei an alle Marktteilnehmer richten. Erstmals wurden im Berichtszeitraum dabei auch Vermarktungen nach dem „Windhund-Prinzip“ (engl. „first-come, first-served“, FCFS) durchgeführt. Kerngedanke dieses innovativen Verfahrens ist die Zuteilung von Speicherkapazitäten in der Reihenfolge des Eingangs verbindlicher Angebote, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums von dafür qualifizierten Marktteilnehmern abgegeben werden und die einen vorab festgelegten internen Mindestpreis übersteigen. Die Ausschreibungsunterlagen werden 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 hat sich durch einen eigenen Zugang zum Speicherportal davon überzeugt, 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 2023 wieder bilaterale Verhandlungen mit Speicherkunden über ein mögliches Angebot von Speicherdienstleistungen, die auf die individuellen Kundenbedürfnisse zugeschnitten sind.

Organisatorisch sind die für die Vermarktung von Speicherkapazitäten zuständigen Organisationseinheiten einem eigenen Geschäftsbereich zugeordnet. Der Leiter dieses Geschäftsbereiches ist 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 Zugangs zu Gasspeicheranlagen nach § 28 EnWG betrauten Mitarbeiter/innen dieses Geschäftsbereiches werden bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben von verschiedenen Service-Funktionen der Storengy und der konzernverbundenen ENGIE Deutschland AG (EDAG) bzw. ENGIE Deutschland GmbH (ED GmbH) 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 Gasspeicher 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 erfolgt in einem gewissen Umfang auch ein Austausch von wettbewerbssensiblen Daten mit dem externen Dienstleister.

Mitarbeiter/innen der konzernverbundenen EDAG wurden auch im Berichtszeitraum weiterhin mit Dienstleistungen im Bereich der Steuerberatung/-erklärung für Storengy betraut. Die im Wege der Arbeitnehmerüberlassung tätigen Mitarbeiter/innen unterliegen in Bezug auf ihre Tätigkeit einem unmittelbaren Direktionsrecht durch Storengy. Daneben werden Mitarbeiter/innen der konzernverbundenen ED GmbH weiterhin für die Erbringung von Dienstleistungen im IT- und Personalbereich für Storengy eingesetzt. Das „Hosting“ von IT-Anwendungen für Storengy erfolgt auf IT-Systemen, die von der ED GmbH installiert und gewartet werden. Zusätzlich kann Storengy weitere Dienstleistungen im Bereich des Risikomanagements (u.a. Kreditwürdigkeitsprüfungen, Versicherungsmanagement) bei der ED GmbH abrufen.

Vor der Inanspruchnahme der vorgenannten Dienstleistungen werden bzw. wurden alle externen oder konzernverbundenen Mitarbeiter/innen jeweils über die Inhalte 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 Gas 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 der Organisationseinheit „Recht und Regulierung“ der Storengy u.a. verantwortlich für die rechtskonforme Ausgestaltung des Speicherzuganges sowie 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 (ggf. auch per Videokonferenz) zur Verfügung.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt für die Geschäftsleitung (Bereichsleitende und Geschäftsführungen der Storengy und Storengy Betrieb) eine kontinuierliche Beratungs- und Überwachungsaufgabe in Bezug auf die Umsetzung des Gleichbehandlungsprogrammes wahr. Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat die Geschäftsleitung der Storengy in ihren Sitzungen vom 01.06.2023 und vom 18.09.2023 über seine Aktivitäten im Berichtszeitraum 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 Geschäftsleitungen von Storengy und Storengy Betrieb 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/die 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 Zugang zu den Gasspeicheranlagen gemäß § 28 EnWG ein. Die internen Prozesse von Storengy sehen es demgemäß vor, dass die mit Tätigkeiten des Vertriebs von Speicherkapazitäten befassten Mitarbeiter/innen sich bei der Planung und Durchführung ihrer Vermarktungsaktivitäten im Vorfeld intensiv mit der Rechtsfunktion abstimmen, um die diskriminierungsfreie Ausübung des Gasspeichergeschäftes 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. Durch die Leitungsaufgabe für die Funktion „Recht“ ist zudem eine enge Verzahnung zwischen dem Rechtsbereich und dem Gleichbehandlungsbeauftragten gewährleistet.

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 Gasspeichergeschäftes 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 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 keinen Veränderungen. Allerdings ist durch die Möglichkeit, in begründeten Fällen eine vertiefte Kreditwürdigkeitsprüfung von potenziellen Kunden durch Mitarbeiter/innen der ED GmbH durchführen zu lassen, eine neue Schnittstelle zu einem externen Dienstleister entstanden. Der Gleichbehandlungsbeauftragte wird dies zum Anlass nehmen, die relevanten Prozessabläufe und Verfahrensbeschreibungen einer Überprüfung auf ihre etwaige Diskriminierungsanfälligkeit zu unterziehen.

In Umsetzung des Überwachungskonzeptes hat der Gleichbehandlungsbeauftragte im Berichtszeitraum schwerpunktmäßig die diskriminierungsfreie Ausgestaltung des neuen Vermarktungsverfahrens FCFS geprüft. Im Einzelnen umfasste dies die Prüfung der folgenden Aspekte:

- Sicherstellung einer genauen Dokumentation des „Zeitstempels“ aller eingegangenen qualifizierten Angebote, um eine potenzielle Diskriminierung durch Veränderung der zeitlichen Reihenfolge auszuschließen.
- Diskriminierungsfreie Anwendung des intern festgelegten Mindestpreises auf alle im relevanten Zeitraum eingegangenen qualifizierten Angebote.

Bei der durchgeführten Prüfung hat sich kein Anlass für Beanstandungen durch den Gleichbehandlungsbeauftragten ergeben.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich im Berichtszeitraum zudem 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 Betreiberin von Gasspeicheranlagen gemäß § 6a Absatz 2 EnWG eingehalten wurden;
- Mitarbeiter/innen aus den übrigen Konzerngesellschaften der ENGIE-Gruppe, die nicht direkt oder indirekt mit Tätigkeiten des Betriebs von Gasspeicheranlagen 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, 26.03.2024

DocuSigned by:  
  
3324C2CF535346C...

Dr. Andreas Kost  
Gleichbehandlungsbeauftragter