

Bericht

über die Maßnahmen zur Durchführung des  
Gleichbehandlungsprogramms

der

Equinor Storage Deutschland GmbH,  
Equinor Deutschland GmbH und  
Equinor ASA

im Jahr 2018

Bericht

über die Maßnahmen zur Durchführung des  
Gleichbehandlungsprogramms

der

Equinor Storage Deutschland GmbH,  
Equinor Deutschland GmbH und  
Equinor ASA

im Jahr 2018

## Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
A. Präambel.....	1
B. Selbstbeschreibung der Equinor Storage Deutschland GmbH.....	1
C. Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Speichergeschäfts.....	3
I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements .....	3
1. Gleichbehandlungsprogramm.....	3
2. Gleichbehandlungsbeauftragter .....	4
II. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms sowie Überprüfung wesentlicher diskriminierungsrelevanter Geschäftsprozesse.....	6
III. Schulungskonzept .....	7
IV. Überwachungskonzept.....	8

## **A. Präambel**

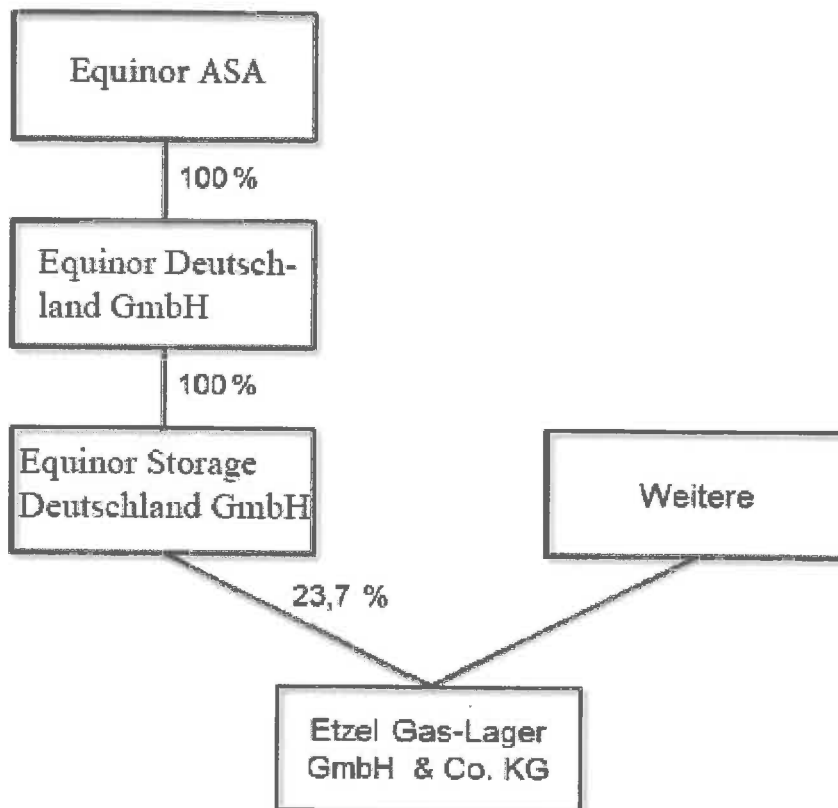
Mit diesem Bericht kommt die Equinor Storage Deutschland GmbH, Friedeburg-Etzel (nachfolgend auch kurz „ESD“ oder „Gesellschaft“ – vormals Statoil Deutschland Storage GmbH), ihrer Verpflichtung aus § 7a Abs. 5 Satz 3 i.V.m. § 7b EnWG nach.

Der Bericht umfasst den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 und befasst sich mit den Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms zur diskriminierungsfreien Ausübung des Speichergeschäfts.

Der Bericht wird vom Gleichbehandlungsbeauftragten, der Dr. Schreiber & Partner Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, vertreten durch den Geschäftsführer WP/StB Karl-Heinz Kliner, Colonnaden 41, 20354 Hamburg, erstellt. Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist in seiner Funktion seit dem 5. Dezember 2014 tätig.

## **B. Selbstbeschreibung der Equinor Storage Deutschland GmbH**

Die Equinor Storage Deutschland GmbH ist als Betreiberin eines Untergrundspeichers i.S.d. § 3 Nr. 9 EnWG in Etzel („Etzel Gas-Lager“) zur Gewährleistung von Transparenz und diskriminierungsfreier Ausgestaltung und Abwicklung des Speicherbetriebs verpflichtet. Zugleich sind ESD und deren Muttergesellschaft, Equinor Deutschland GmbH (nachfolgend auch kurz „ED“ – vormals Statoil Deutschland GmbH), die wiederum eine 100%ige Tochtergesellschaft der Equinor ASA (vormals Statoil ASA) ist, Teil eines vertikal integrierten Energieversorgungsunternehmens. Equinor ASA hat ihren Hauptsitz in Norwegen und ist in den Bereichen Exploration, Förderung und Vermarktung von Erdöl und Erdgas weltweit tätig. Durch die von ihr kontrollierten Tochtergesellschaften nimmt die Equinor-Gruppe sowohl Tätigkeiten des Netzbetriebs als auch Funktionen in den Wettbewerbsbereichen innerhalb der Europäischen Union wahr. Die folgende Abbildung zeigt die Einbindung der ESD in die Konzernstruktur der Equinor-Gruppe:



In Bezug auf die der Bundesnetzagentur mit Schreiben vom 25. November 2016 übersandten detaillierten Darstellungen zu den Geschäftsbereichen und den jeweiligen Leitungsfunktionen innerhalb der Equinor-Gruppe haben sich zum Vorjahr keine wesentlichen Änderungen ergeben.

In Durchführung des im Juli 2009 verabschiedeten „Dritte EU-Richtlinienpaket“ zur Regulierung des europäischen Erdgasmarkts wurde im Geschäftsjahr 2011 das Transport- und Speichergeschäft der Equinor Deutschland GmbH (vormals StatoilHydro Deutschland GmbH) in eigenständige Tochtergesellschaften ausgelagert.

ESD wurde im Jahr 2009 mit einem Stammkapital in Höhe von TEUR 1.000 gegründet. Die Gesellschaft ist mit 23,7 % am Kommanditkapital der Etzel Gas-Lager GmbH & Co. KG, Friedeburg-Etzel, (nachfolgend auch kurz „EGL“) beteiligt. Die übrigen Kommanditisten sind Uniper Energy Storage GmbH (Anteil: 75,2209%) und Total Etzel Gaslager GmbH (Anteil: 1,0791%). Die von dem jeweiligen Kommanditisten zu nutzenden maximalen Kapazitäten entsprechen etwa den Kommanditanteilen. Die genauen Kapazitäten der ESD sind auf der Homepage der ESD unter <https://www.equinorstorage.de> veröffentlicht.

Ein Netzanschlussvertrag für das Etzel Gas-Lager wurde mit Wirkung zum 1. November 2013 mit der Open Grid Europe GmbH unterzeichnet. Ein weiterer Netzanschlussvertrag für das Etzel Gas-Lager – ESD besteht mit der jordgasTransport GmbH, Emden, einer ehemaligen Schwestergesellschaft der ESD, der am 27. Oktober 2014 mit Wirkung zum 1. November 2014 unterzeichnet wurde.

Das Etzel Gas-Lager umfasst 19 Kavernen, die von der TRIUVA Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH langfristig gemietet sind. Die Kavernen werden von der STORAG ETZEL GmbH betrieben. Die bergrechtliche Genehmigung des Landesamts für Bergbau, Energie und Geologie (LBEG) Niedersachsen umfasst den Betrieb von 19 Kavernen.

ESD beschäftigte im Geschäftsjahr 2018 durchschnittlich 6 Mitarbeiter i.S.v. § 267 Abs. 5 HGB. Mit Leitungsaufgaben für den Speicherbetrieb betraute Mitarbeiter sowie Personen, die Befugnisse zu Letztentscheidungen besitzen, die für die Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Speicherbetriebs wesentlich sind, sind ausschließlich bei ESD angestellt und sind für diese Gesellschaft tätig.

ESD nimmt in Bezug auf zentrale Funktionen, wie z.B. Personal, Rechnungswesen und Recht, Dienstleistungen von ED und Equinor ASA in Anspruch. Weitere Dienstleistungen, insbesondere im Bereich der Wartung und Instandhaltung des Etzel Gas-Lagers sowie Dispatching Dienstleistungen werden zudem von Dritten erbracht, die nicht Teil des vertikal integrierten Energieversorgungsunternehmens der Equinor-Gruppe sind.

## **C. Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Speichergeschäfts**

### **I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements**

#### **1. Gleichbehandlungsprogramm**

Gemäß § 7a Abs. 5 i.V.m. § 7b EnWG sind vertikal integrierte Energieversorgungsunternehmen verpflichtet, für die mit dem Speicherbetrieb befassten Mitarbeiter ein Gleichbehandlungsprogramm mit verbindlichen Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Speichergeschäfts festzulegen.

ESD, ED und Equinor ASA (nachfolgend auch kurz gemeinsam „Equinor“) haben in 2014 ein Gleichbehandlungsprogramm aufgestellt. Darin legt Equinor jeweils für seine mit dem diskriminierungsfreien Speicherbetrieb befassten Mitarbeiter Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Speicherbetriebs und eine den Anforderungen der Vertraulichkeit entsprechenden Verwendung von Informationen / Daten fest. Dieses Gleichbehandlungsprogramm bildet die Grundlage für das Gleichbehandlungsmanagement.

Durch die erfolgte Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber den betroffenen Mitarbeitern der ESD und ED sowie die Veröffentlichung auf den IT-Systemen im Intranet der Equinor-Gruppe steht dieses den betroffenen Mitarbeitern über ein integriertes Managementsystem jederzeit zur Kenntnisnahme zur Verfügung. Der Gleichbehandlungsbeauftragte war in die Erstellung des Gleichbehandlungsprogramms eingebunden.

Neue Mitarbeiter werden zu Beginn des Dienstverhältnisses auf das Gleichbehandlungsprogramm hingewiesen. Für Mitarbeiter der Equinor ASA wurde das Gleichbehandlungsprogramm in englischer Sprache im Intranet zur Verfügung gestellt.

## **2. Gleichbehandlungsbeauftragter**

### **a. Benennung bzw. Änderung der für die Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms zuständigen Person**

Mit Auftragsbestätigungsschreiben vom 5. Dezember 2014 wurde der Dr. Schreiber & Partner Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft der Auftrag zur Übernahme der Funktion des Gleichbehandlungsbeauftragten erteilt. Die Kontaktdaten des Gleichbehandlungsbeauftragten lauten wie folgt:

Dr. Schreiber & Partner Treuhand GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
WP/StB Karl-Heinz Klinner  
Colonnaden 41  
20354 Hamburg  
Telefon: 040 - 378 50 70  
Telefax: 040 – 378 50 713  
Email: [kh.klinner@drschreiber.de](mailto:kh.klinner@drschreiber.de)  
[www.drschreiber.de](http://www.drschreiber.de)

**b. Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den mit den Tätigkeiten des Speicherbetriebs befassten Mitarbeitern**

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Dezember 2014 seine Arbeit aufgenommen und wurde durch den Geschäftsführer den Mitarbeitern der Gesellschaft vorgestellt. Die vorstehenden Kontaktdaten des Gleichbehandlungsbeauftragten sind den Mitarbeitern der Gesellschaft bekannt gegeben worden. Er ist für die Mitarbeiter ständig persönlich/telefonisch oder per eMail erreichbar. In Ausübung der Funktion des Gleichbehandlungsbeauftragten fanden auch in 2018 Besprechungen mit dem Geschäftsführer der Gesellschaft statt. Kontaktanfragen seitens der Mitarbeiter der Gesellschaft an den Gleichbehandlungsbeauftragten hat es in 2018 und bis zum Zeitpunkt dieser Berichterstattung nicht gegeben. Auch wurden an ihn keine Sachverhalte herangetragen, die seine Tätigkeit betreffen könnten.

**c. Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und der Unternehmensleitung**

Der Gleichbehandlungsbeauftragte besitzt ein direktes Vortragsrecht bei der Unternehmensleitung. Er ist berechtigt, an allen Sitzungen der Unternehmensleitung und der Gesellschafterversammlung teilzunehmen.

In den Sitzungen der Unternehmensleitung werden bedarfsweise diskriminierungsrelevante Geschäftsprozesse thematisiert und rechtskonforme Lösungen festgelegt. Auch berichtet der Gleichbehandlungsbeauftragte über aktuelle Rechtsentwicklungen und hieraus abzuleitende Anpassungen im Geschäftsbetrieb sowie ggf. aufgetretene Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm.

Durch diese und darüberhinausgehende telefonische Kommunikation auf regelmäßiger Basis ist gewährleistet, dass der Gleichbehandlungsbeauftragte gemeinsam mit der Geschäftsführung möglichen Verstößen gegen das Gebot der Nichtdiskriminierung bzw. Wahrung der Vertraulichkeit wirtschaftlich sensibler Informationen vorbeugen kann und die Geschäftsführung bei der Feststellung möglicher Verstöße zeitnah eine Entscheidung herbeiführen kann.



## **II. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms sowie Überprüfung wesentlicher diskriminierungsrelevanter Geschäftsprozesse**

Das vorstehend genannte Gleichbehandlungsprogramm wurde durch die Geschäftsführung von ESD und ED verbindlich in Kraft gesetzt. Das Gleichbehandlungsprogramm wurde ebenfalls mit der zuständigen Rechtsabteilung und dem Corporate Compliance Officer der Equinor ASA besprochen. Das Gleichbehandlungsprogramm ist Teil des internen „Organisations-, Management- und Kontrolldokuments“ von ED und ist somit verbindlich für alle Angestellten der ESD und ED sowie für alle Mitarbeiter der Equinor ASA, die Dienstleistungen für ESD und ED erbringen. Durch Bekanntmachung ist das Gleichbehandlungsprogramm wirksam in Kraft getreten.

Im Gleichbehandlungsprogramm wurden diskriminierungsrelevante Geschäftsprozesse definiert und die sich hieraus ergebenden Verpflichtungen der mit dem Speicherbetrieb befassten Mitarbeiter abgeleitet.

Dabei wurde der Besonderheit Rechnung getragen, dass zurzeit nur ein Speicherkunde existiert, der zugleich Teil des vertikal integrierten Energieversorgungsunternehmens ist. Insbesondere besteht keine systemtechnische Trennung der vorhandenen IT-Systeme der für den Speicherbetrieb der ESD und der in den übrigen Wettbewerbsbereichen tätigen Mitarbeiter. Durch Zugriffsbeschränkungen ist jedoch sichergestellt, dass Mitarbeiter aus den Bereichen Erzeugung, Produktion und Vertrieb keinen Zugriff auf wirtschaftlich sensible Informationen aus dem Speicherbetrieb haben.

Eine weitere Besonderheit besteht in der Durchführung des Joint Ventures über die Kommanditbeteiligung an EGL in Bezug auf die gesetzlich geforderten Weisungsbefugnisse der ESD. Die Beteiligungshöhe in Höhe von 23,7 % führt dazu, dass die für die Weisung erforderliche Beschlussmehrheit nur durch eine konsensuale Entscheidung mehrerer Gesellschafter möglich ist. Die Mitgesellschafter sind aber weit überwiegend ebenfalls Speicherbetreiber im Sinne des § 3 Nr. 9 EnWG und unterliegen wie ESD der Pflicht zur diskriminierungsfreien Ausübung des Speichergeschäfts.

### III. Schulungskonzept

Es finden wöchentliche Besprechungen der ESD und ED unter Leitung der Geschäftsführung statt. Im Rahmen dieser Treffen werden u.a. auch aktuelle Themen mit Bezug zum Gleichbehandlungsprogramm erörtert.

Für die Mitarbeiter der ESD und ED sowie die mit dem Speicherbetrieb befassten Mitarbeiter der Equinor ASA finden Schulungen zum Gleichbehandlungsprogramm statt, deren Teilnahme verpflichtend ist. Die Teilnahme an den Schulungen wird durch Unterschriften der Teilnehmer auf Teilnehmerlisten sowie durch eMail Bestätigungen dokumentiert. Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich durch Vorlage und Einsichtnahme der Schulungspräsentation vom März 2017 mit den Schulungsinhalten erneut vertraut gemacht. Am 19. Dezember 2018 wurde eine Schulungsveranstaltung gleichen Inhalts durchgeführt. Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat an der Schulungsveranstaltung teilgenommen. Dem Gleichbehandlungsbeauftragten liegen die von den Mitarbeitern unterschriebenen Teilnahmelisten sowie die aktualisierte Schulungspräsentation vor. Die unterschriebenen Teilnahmelisten in Bezug auf die Nachschulung vom 16. und 18. Januar 2019 lagen ebenfalls vor.

Die Geschäftsführung sowie die leitenden Mitarbeiter informieren die übrigen Mitarbeiter über die aktuelle Entwicklung in ihren jeweiligen Verantwortungs- und Arbeitsbereichen.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt regelmäßig an Telefonkonferenzen und Treffen des Bundesverbands der Energie- und Wasserwirtschaft e.V., Berlin, teil. Die insoweit im Rahmen des Erfahrungsaustausches mit anderen Gleichbehandlungsbeauftragten gewonnenen Erkenntnisse werden regelmäßig an die Geschäftsführung und die Mitarbeiter der Gesellschaft weitergegeben.

#### IV. Überwachungskonzept

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, den Gleichbehandlungsbeauftragten bei der Durchführung seiner Aufgaben nach bestem Wissen und Gewissen zu unterstützen. Hierzu haben die Mitarbeiter insbesondere vollständig und wahrheitsgemäß die erforderlichen Auskünfte zu erteilen sowie Einsicht in die von ihnen verwalteten Akten, Unterlagen und elektronischen Datenverarbeitungssysteme und diskriminierungsrelevanten Prozesse zu gewähren.

Ein Verstoß der Mitarbeiter gegen ihre im Gleichbehandlungsprogramm festgelegten Pflichten stellt eine Verletzung ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtungen dar. Sie kann arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Ein durch das Gleichbehandlungsprogramm gefordertes oder gerechtfertigtes Verhalten darf nicht zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen und sich für den betroffenen Mitarbeiter negativ auswirken. Den mit dem Speicherbetrieb befassten Mitarbeitern ist bekannt, dass Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen können.

Im Berichtszeitraum wurden keine arbeitsrechtlichen Sanktionen gegenüber Mitarbeitern wegen Verstößen gegen das Gleichbehandlungsprogramm ausgesprochen.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Dezember 2014 seine Arbeit aufgenommen und sich dabei der Geschäftsführung und Mitarbeitern von ESD und ED vorgestellt. Er wurde von dem Geschäftsführer, Herrn Andreas Jordan, in die Thematik eingeführt und mit den Geschäftsprozessen der Gesellschaft vertraut gemacht. Dabei wurden auch Dokumente mit Bezug zum Aufgabenbereich des Gleichbehandlungsbeauftragten übergeben, anhand derer sich der Gleichbehandlungsbeauftragte u.a. über das Speichergeschäft und die – im Wesentlichen unveränderten – vorhandenen Geschäftsprozesse informiert hat.

Im Zuge der mit den Mitarbeitern der ESD und ED in den Folgejahren sowie im Berichtsjahr geführten Gespräche konnte sich der Gleichbehandlungsbeauftragte davon überzeugen, dass diese Mitarbeiter in Bezug auf die im Gleichbehandlungsprogramm dargelegten Anforderungen und Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Speichergeschäfts entsprechend sensibilisiert sind.

Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen sowie das Gleichbehandlungsprogramm wurden nicht festgestellt.

Hamburg, den 25. März 2019

**Dr. Schreiber & Partner** Treuhand GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Karl-Heinz Klinner  
Wirtschaftsprüfer  
Steuerberater