

**Bericht**

**über die Maßnahmen**

**des Gleichbehandlungsprogramms**

**der N-ERGIE Aktiengesellschaft**

**im Jahr 2008**



# Inhaltsverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| Präambel .....   | 4  |
| Teil A: .....  | 5  |
| <b>Änderungen/Ergänzungen bei der Selbstbeschreibung der N-ERGIE</b>         |    |
| <b>Aktiengesellschaft</b> .....  | 5  |
| Teil B: .....  | 5  |
| <b>Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts</b> ..... | 5  |
| <b>I Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements</b> .....                | 6  |
| I.1 Gleichbehandlungsprogramm .....  | 6  |
| I.2 Gleichbehandlungsbeauftragter .....                                      | 7  |
| I.3 Konzept Gleichbehandlungsmanagement .....                                | 7  |
| I.4 Kommunikation .....  | 8  |
| <b>II Umsetzung der Entflechtungsvorgaben</b> .....                          | 9  |
| <b>III Unterweisungen</b> .....  | 13 |
| III.1 Unterweisungskonzept .....   | 13 |
| III.2 Durchgeführte Unterweisungen .....                                     | 14 |
| <b>IV Überwachung</b> .....  | 15 |
| IV.1 Auditkonzept/-durchführung .....  | 15 |
| IV.2 Auditergebnisse .....   | 16 |

## Präambel

Mit diesem Bericht kommt die N-ERGIE Aktiengesellschaft ihrer Verpflichtung aus § 8 Abs. 5 Satz 3 des novellierten Energiewirtschaftsgesetzes (EnWG) vom 07.07.2005 nach.

Der Bericht betrifft die Zeit vom 01.01.2008 bis zum 31.12.2008 und befasst sich mit den Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms in der aktualisierten Fassung vom 26.04.2007 zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts.

Der Bericht wird von der Gleichbehandlungsbeauftragten der N-ERGIE Aktiengesellschaft vorgelegt und ist im Internetauftritt der N-ERGIE Aktiengesellschaft unter [www.n-ergie.de](http://www.n-ergie.de) sowie im Internetauftritt der N-ERGIE Netz GmbH unter [www.n-ergie-netz.de](http://www.n-ergie-netz.de) veröffentlicht.

## **Teil A:**

### **Änderungen/Ergänzungen bei der Selbstbeschreibung der N-ERGIE Aktiengesellschaft**

Am 18.10.2006 wurde die N-ERGIE Netz GmbH als 100-prozentige Tochtergesellschaft der N-ERGIE Aktiengesellschaft gegründet. Die Geschäftstätigkeit wurde zum 1. Januar 2007 aufgenommen.

Seit dem 01.11.2008 hat Herr Dr. Arnt Meyer die kaufmännische Geschäftsführung der N-ERGIE Netzgesellschaft inne. Herr Dr. Arnt Meyer ist ausschließlich für die Netzgesellschaft tätig. Das heißt: Er hat keine Entscheidungsbefugnis für die N-ERGIE Aktiengesellschaft (Gewinnung, Erzeugung, Vertrieb von Energie). Damit ist die Forderung nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 EnWG erfüllt. Das Verbot einer Doppelfunktion des Geschäftsführers wird beachtet.

In der Aufbauorganisation gab es in 2008 keine wesentlichen Änderungen der N-ERGIE Aktiengesellschaft und deren Tochterunternehmen. Änderungen (Struktur und personelle Veränderungen) können den Organigrammen entnommen werden. In 2009 sind wesentliche Änderungen geplant (siehe unter II. Umsetzung der Entflechtungsvorgaben).

## **Teil B:**

### **Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts**

Das Gleichbehandlungsprogramm enthält die Maßnahmen der N-ERGIE Aktiengesellschaft und ihrer Tochterunternehmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts. Im Rahmen dieses Berichts stellt die N-ERGIE Aktiengesellschaft dar, wie diese Maßnahmen während des Berichtszeitraumes im Unternehmen vermittelt und gegebenenfalls im Einzelnen weiter ausgestaltet worden sind.

# **I Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements**

## **I.1 Gleichbehandlungsprogramm**

### **Art und Weise der Festlegung des Gleichbehandlungsprogramms für die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeiter**

Das Gleichbehandlungsprogramm ist eine Verfahrensanweisung im N-ERGIE Handbuch und als solche für die Organisationseinheiten der N-ERGIE Aktiengesellschaft und deren Tochterunternehmen verbindlich. Es wurde erstmals am 20.09.2005 und nach Aktualisierung am 26.04.2007 vom Vorstand der N-ERGIE Aktiengesellschaft in Kraft gesetzt.

### **Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber den Mitarbeitern**

Wie bereits in den vorangegangenen Berichten ausführlich dargestellt, erfolgte eine umfangreiche Erstunterweisung aller neuen bzw. versetzten Mitarbeiter, die vom Gleichbehandlungsprogramm betroffen sind. Mit der Erstunterweisung ist eine Unterzeichnung von Verpflichtungserklärungen verbunden. Zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Vorgaben ist das Gleichbehandlungsprogramm im konzerninternen Intranet permanent veröffentlicht. Die Führungskräfte sind durch eine Passage im Gleichbehandlungsprogramm verpflichtet, jährliche Wiederholungsunterweisungen durchzuführen. Nähere Informationen zum Thema Unterweisungen sind in Abschnitt III dieses Berichtes zu finden.

### **Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber der zuständigen Regulierungsbehörde**

Das aktualisierte Gleichbehandlungsprogramm vom 26.04.2007 wurde der Bundesnetzagentur mit Schreiben vom 02.05.2007 bekannt gemacht.

### **Änderungen des Gleichbehandlungsprogramms im Berichtszeitraum**

- keine –

## **I.2 Gleichbehandlungsbeauftragter**

Der für den Berichtszeitraum zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte – Herr Dr. Czarnach – wurde zum 12.07.2005 benannt und war bis zum 31.12.2008 für das Unternehmen in dieser Funktion tätig. Mit Schreiben vom 25.09.2008 wurde der BNetzA mitgeteilt, dass die Nachfolge geregelt wurde. Die neue Gleichbehandlungsbeauftragte ist ebenfalls organisatorisch dem Zentralbereich Unternehmensentwicklung zugeordnet und zuständig für die N-ERGIE Aktiengesellschaft und deren Tochterunternehmen einschließlich der N-ERGIE Netz GmbH. Ihre Kontaktadresse ist:

Ulrike Kossack  
Unternehmensentwicklung/Beteiligungen, Abt. UE-PP  
N-ERGIE Aktiengesellschaft  
90338 Nürnberg  
E-Mail: ulrike.kossack@n-ergie.de

Die Aufgaben und Kompetenzen der Gleichbehandlungsbeauftragten sind in der Verfahrensanweisung „Beauftragtenorganisation“ des Handbuchsystems verbindlich festgelegt. Mit Schreiben vom 17.10.2005 wurde die Verfahrensanweisung „Beauftragtenorganisation“ der Bundesnetzagentur bekannt gemacht. Die Veränderung der Funktion des Gleichbehandlungsbeauftragten wurde den Mitarbeitern mittels eines Artikels in der N-ERGIE-internen Mitarbeiterzeitung bekannt gegeben und die Kontaktdaten im Intranet veröffentlicht.

## **I.3 Konzept Gleichbehandlungsmanagement**

Das Gleichbehandlungsmanagement basiert auf einem Konzept, das vom Gleichbehandlungsbeauftragten erstellt und mit dem Vorstand abgestimmt wurde. Eckpunkte des Konzeptes sind:

- Das Gleichbehandlungsprogramm ist Teil des integrierten Managementsystems des Konzerns.
- Die Überwachung und Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsprogramms und der gleichbehandlungsrelevanten Abläufe geschieht im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, der bereits im Unternehmen etabliert ist und unter anderem jährliche Prozess-Audits zum Gleichbehandlungsprogramm vorsieht.

- Der Gleichbehandlungsbeauftragte berichtet in einem halbjährlichen Turnus an den Gesamtvorstand über den Status der Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms.
- Der Gleichbehandlungsbeauftragte berät bei der Klärung und Definition von Sollprozessen.

## **I.4 Kommunikation**

### **Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den Mitarbeitern**

Die Kontaktdaten des aktuellen Gleichbehandlungsbeauftragten sind im Unternehmen veröffentlicht. Anfragen erreichten den Gleichbehandlungsbeauftragten mündlich, als E-Mail oder über eine im Intranet bereitgestellte Dialogmaske.

Der Dialog mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten erfolgte im Zuge von Projekten, im Rahmen von Unterweisungen, welche der Gleichbehandlungsbeauftragte durchführte, sowie in Form von Audits und Beratungen, die im Rahmen des implementierten Meldemanagements durchgeführt werden.

Zur Intensivierung der bereits bekannten Vorgaben zur informatorischen Entflechtung wurde in der N-ERGIE-internen Mitarbeiterzeitung ein Artikel über den Umgang mit Informationen, insbesondere der Mitarbeiter im Netzbereich beim Kundenkontakt, veröffentlicht.

In den wesentlich vom Gleichbehandlungsprogramm betroffenen Bereichen und Tochterunternehmen sind Koordinatoren benannt, die sich um Belange der Gleichbehandlung innerhalb ihrer Organisationseinheiten kümmern und gleichzeitig Ansprechpartner für den Gleichbehandlungsbeauftragten sind.

### **Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und der Unternehmensleitung**

Der Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt sein Vortragsrecht bei den Vorständen des N-ERGIE Konzerns und bei der Geschäftsleitung der N-ERGIE Netzgesellschaft im Wesentlichen auf zwei Wegen wahr:

Berichtswesen: Im Berichtszeitraum wurden zwei Übersichtsberichte zum Stand der Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms erstellt und dem Gesamt-

vorstand der N-ERGIE Aktiengesellschaft sowie dem Geschäftsführer der N-ERGIE Netz GmbH vorgelegt.

Persönliche Gespräche: Es fanden mehrere persönliche Rücksprachen sowohl mit dem Vorsitzenden des Vorstands als auch mit dem Geschäftsführer der N-ERGIE Netz GmbH statt.

## **II Umsetzung der Entflechtungsvorgaben**

### **Restrukturierung der Netzgesellschaft**

Im Juli 2008 beauftragte der Vorstand der N-ERGIE Aktiengesellschaft eine Arbeitsgruppe, ein Restrukturierungskonzept für die Einheiten zu entwickeln, die mit der Bewirtschaftung und dem Betrieb des Netzes beauftragt sind. Ziel war es, die Prozesse der betroffenen Einheiten weiter zu optimieren und den Vorgaben zur Entflechtung nachzukommen.

Von der Reorganisation sind die folgenden Organisationseinheiten betroffen:

- die N-ERGIE Netz GmbH (Netzbetreiber),
- der Bereich Netzmanagement in der N-ERGIE Aktiengesellschaft (Planungseinheit) und
- die N-ERGIE Service GmbH (Netzbau und -betrieb sowie Netzführung).

Ergebnis:

Der Bereich Netzmanagement wird in die N-ERGIE Netz GmbH integriert. Zusätzlich wird die Netzführung (Leitstelle) von der N-ERGIE Service GmbH in die N-ERGIE Netz GmbH überführt.

Der notwendige Betriebsübergang des Bereichs Netzmanagement findet zum 01.03.2009 statt. Die Umsetzung der Reorganisation erfolgt planmäßig zum 01.04.2009.

Erfüllung der Auffassung der BNetzA entsprechend des Richtlinienpapiers „Konkretisierung der gemeinsamen Auslegungsgrundsätze...“ vom 21.10.2008:

- Mit der zukünftigen Aufbauorganisation wird die Personalausstattung der N-ERGIE Netz GmbH deutlich vergrößert.

Bisher: ca. 50 Mitarbeiter

Zukünftig: ca. 340 Mitarbeiter

- Für das Personal, das in die Netzgesellschaft wechselt, findet ein Betriebsübergang nach § 613a BGB von der N-ERGIE Aktiengesellschaft in die N-ERGIE Netz GmbH statt.

### **Umsetzung der Geschäftsprozesse zur Kundenbelieferung Gas (GeLi Gas) und Elektrizität (GPKE)**

Es wurden alle gesetzlichen Vorgaben der BNetzA bezüglich des Beschlusses BK7-06-067 (GeLi Gas) zum 01.08.2008 umgesetzt. Dies betrifft insbesondere

- a) Prozesse beim Wechsel des Lieferanten aufgrund vertraglicher Lieferbeziehungen
- b) Prozesse beim Wechsel des Lieferanten aufgrund gesetzlicher Lieferbeziehungen
- c) Annexprozesse beim Wechsel des Lieferanten und die geforderten EDIFACT-Datenformate.

Es werden auch alle Formate und relevanten Prozesse nach GPKE unterstützt. Die N-ERGIE Netz GmbH hat der Bundesnetzagentur angezeigt, dass sie im Rahmen der vorgesehenen Fristen von Tenor 4 (abweichender Datenaustausch im Sinne von § 3 Nr. 38 EnWG verbundenen Vertriebsorganisation) des Beschlusses BK7-06-067 Gebrauch macht.

Die neuen gesetzlich vorgeschriebenen Datenformate zum 01.04.2009 werden derzeit systemseitig vorbereitet und nach jetziger Planung termingerecht zur Verfügung gestellt.

Gleichzeitig laufen derzeit die Projektplanungen zur Sicherstellung und termingerechten Umsetzung der Vorgaben der BNetzA zur Prozessidentität.

### **Entgeltbildung in der Anreizregulierung**

Zum derzeitigen Zeitpunkt liegt der N-ERGIE Netz GmbH lediglich der Bescheid über die Festlegung der Erlösbergrenzen für Gas vor.

Da diese Festlegung die wesentliche Eingangsgröße für die Bestimmung der Netzentgelte darstellt, konnten bisher nur für die Sparte Gas neue Netzentgelte für das Jahr 2009 bestimmt werden.

Die Systematik zur Ermittlung der Netzentgelte unterscheidet sich im Grundsatz jedoch für Strom bzw. Gas nicht voneinander. Beide erfolgen unter Berücksichtigung der entsprechenden Entgeltverordnungen. Basis für die Ermittlung der Entgelte bilden – neben der festgelegten Erlösobergrenze – die Verbrauchsmengen des vorletzten Geschäftsjahres sowie die im Rahmen der zweiten Genehmigungsrunde ausführlich beschriebenen und erläuterten Kostenstellen und Kostenträgerrechnung.

Die Verprobung der Netzentgelte erfolgt auf Basis von Vorjahresverbräuchen, es sei denn, es lägen besondere Umstände vor, die eine deutlich andere Menge oder ein deutlich anderes Kundenverhalten erwarten lassen und damit eine Anpassung erforderlich machen. Dazu zählen zum Beispiel Veränderungen des Versorgungsgebietes durch Gebietsabgaben.

Durch die Verprobung ist sichergestellt, dass die ermittelten Entgelte geeignet sind, die festgelegte Erlösobergrenze auch tatsächlich zu erreichen.

Mit sämtlichen Lieferanten (einschließlich des assoziierten Vertriebes), die im Netz der N-ERGIE Netz GmbH Letztverbraucher versorgen, sind Lieferantenrahmenverträge abgeschlossen worden. In diesen Verträgen ist die Bekanntgabe neuer Netzentgelte dahingehend geregelt, dass die N-ERGIE Netz GmbH die neuen Entgelte, sobald diese freigegeben worden sind, spätestens jedoch zeitgleich mit der Veröffentlichung, in Textform allen Lieferanten mitteilt. Diese Mitteilung erfolgt sowohl in elektronischer als auch schriftlicher Form.

Ist der N-ERGIE Netz GmbH eine Netzentgeltbildung nicht möglich, weil die zuständige Regulierungsbehörde noch keine Erlösobergrenze bestimmt hat oder die Netznutzungsentgelte des vorgelagerten Netzbetreibers noch nicht vorliegen, rechnet die N-ERGIE Netz GmbH die Netznutzung – ggf. vorläufig – auf Grundlage der auf den Internetseiten veröffentlichten Netznutzungsentgelten ab (vorläufiges Netznutzungsentgelt). Über diese Vorgehensweise werden die Lieferanten unverzüglich in Textform informiert. Sobald die Bildung der Netznutzungsentgelte möglich ist, gelten für den jeweiligen Zeitraum die daraufhin veröffentlichten Netznutzungsentgelte. Etwaige Differenzen zu den zunächst als vorläufiges Netznutzungsentgelt erhobenen Netznutzungsentgelten werden,

soweit eine Berücksichtigung bei der Bemessung künftig zu zahlender Entgelte (z. B. im Rahmen des Regulierungskontos) nicht möglich sein sollte, im Rahmen einer gesonderten Netznutzungsabrechnung dem Lieferanten gutgeschrieben bzw. nachgefordert.

Der gesamte Prozess zur Bestimmung und Freigabe der Entgelte erfolgt ausschließlich innerhalb der Netzgesellschaft.

### **Shared Services – Kundenmanagement**

Beim Aufbau des N-ERGIE Konzerns wurden bereits zu Beginn die Aufgaben der Abrechnung und des Kundenservice in die CentraPlus GmbH als Shared-Service ausgegründet.

Um die Herausforderungen aus den Entflechtungsvorgaben entsprechend abzubilden, wurde bereits frühzeitig in einzelne Mitarbeitergruppen für Netz und Vertriebsaufgaben getrennt.

Die Abwicklung von telefonischen Kundenkontakten für den Energielieferanten N-ERGIE (Strom, Gas), wurde bereits im Jahr 2007 extern an einen Dienstleister vergeben. Im April 2008 wurde die Abwicklung der Netzhotline vollständig an einen zweiten externen Dienstleister vergeben. Mit der getrennten Vergabe wird die informatorische Entflechtung gegenüber den Kunden sichergestellt. Beide Dienstleister haben vertraglich zugesichert, die Grundsätze der Gleichbehandlung entsprechend einzuhalten.

### **Projekt Umsetzung eines Prozessdokumentationssystems (DV-Plattform)**

Das Projekt zur Umsetzung einer konzernweiten DV-Plattform zur Standardisierung der Prozessdokumentation und Integration in das bestehende Integrierte Managementsystem wurde am 08.05.2008 mit dem Start des neuen DV-Portals (IBO IRIS) beendet. Musterprozesse sind im System abgebildet. Das System wird nun sukzessive weiter befüllt.

### **Fortführung der Prozessanalyse, -gestaltung und –dokumentation**

Im Rahmen eines Pilotvorhabens wurden 2008 insbesondere die netzrelevanten Prozesse des Bereiches Netzmanagement der N-ERGIE Aktiengesellschaft in

das System eingepflegt. Es entstand eine umfangreiche, hierarchisch aufgebaute Prozessdokumentation, die zukünftig noch erweitert wird, sodass eine organisationsübergreifende Gesamtsicht der Prozesse entsteht. Für jeden dokumentierten Prozess wurden prozessverantwortliche Personen definiert.

Aufgrund der geplanten Neuorganisation der Netzgesellschaft wird die Prozessdokumentation in 2009 aktualisiert.

Die Prozessanalyse, -gestaltung und -dokumentation wird im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses einer lebenden Organisation eine fortwährende Aufgabe bleiben.

### **Sonstige Verbesserungen**

Neben den genannten größeren Aktivitäten wurden weitere Verbesserungsmaßnahmen ergriffen, die sich größtenteils aus Befunden der durchgeführten Audits zum Gleichbehandlungsprogramm ergaben (siehe unter IV.). Im Zuge einer Stuserhebung des Gleichbehandlungsbeauftragten wurde festgestellt, dass im Berichtszeitraum insgesamt 39 Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt wurden.

## **III Unterweisungen**

### **III.1 Unterweisungskonzept**

Im N-ERGIE Konzern werden alle Mitarbeiter arbeitsplatz- und aufgabenspezifisch zu denjenigen Themen unterwiesen, wovon diese betroffen sind, mit dem Ziel, dass ein störungsfreier Betriebsablauf, die Vermeidung von Arbeitsunfällen sowie die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben sichergestellt wird. Um eine lückenlose Delegation zu gewährleisten, wurde das Gleichbehandlungsprogramm schon frühzeitig in das konzernübliche Unterweisungssystem integriert. Wie bei allen anderen Unterweisungen wird beim Gleichbehandlungsprogramm nach Erstunterweisungen und Wiederholungsunterweisungen unterschieden.

#### **Erstunterweisungen**

Die Erstunterweisung zum Gleichbehandlungsprogramm übernimmt der Gleichbehandlungsbeauftragte aufgrund einer Generalbeauftragung der betrof-

fenen Bereiche der N-ERGIE Aktiengesellschaft und der betroffenen Tochterunternehmen. Die Erstunterweisung kann natürlich auch von den Einheiten selbst vorgenommen werden. Wenn dies der Fall ist, wird dies dem Gleichbehandlungsbeauftragten mitgeteilt.

In die Erstunterweisung werden alle neu eingestellten oder versetzten Mitarbeiter einbezogen, sowie Mitarbeiter, deren Aufgabengebiet sich verändert/ erweitert hat. Dazu erhält der Gleichbehandlungsbeauftragte vom Personalbereich jeweils eine Meldung über die einzelnen Mitarbeiter. Dies gilt auch für zeitlich befristet eingestellte Personen. Nach erfolgter Erstunterweisung unterzeichnen die Mitarbeiter eine Verpflichtungserklärung, in der sie sich ausdrücklich zur Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms und evtl. weiterer konkretisierender Festlegungen verpflichten.

Jeweils ein Exemplar der Verpflichtungserklärung verbleibt bei der jeweiligen Führungskraft, das zweite Exemplar wird in der Personalakte des Mitarbeiters archiviert.

### **Wiederholungsunterweisungen**

Gemäß der Festlegung im Gleichbehandlungsprogramm sind die betroffenen Mitarbeiter mindestens einmal jährlich über die Inhalte des Gleichbehandlungsprogramms und eventueller Konkretisierungen in den Bereichen und Tochterunternehmen zu unterweisen. Verantwortlich für die Durchführung der jährlichen Wiederholungsunterweisung sind die direkten Führungskräfte. Unter anderem werden der Unterweisungsumfang und die unterwiesenen Mitarbeiter protokolliert. Die Mitarbeiter bestätigen gegen Unterschrift die Teilnahme. Das Protokoll wird fünf Jahre lang aufbewahrt. Zur Sicherung dieser Vorgabe werden Stichproben mittels der jährlichen Audits durchgeführt.

## **III.2 Durchgeführte Unterweisungen**

Neben den vorgeschriebenen jährlichen Wiederholungsunterweisungen in den Bereichen und Tochterunternehmen wurden im Berichtszeitraum vom Gleichbehandlungsbeauftragten 8 Schulungen für insgesamt 74 neue oder versetzte

Mitarbeiter durchgeführt. Die erforderlichen Verpflichtungserklärungen wurden unterzeichnet und archiviert.

## **IV Überwachung**

- Durch die Mitarbeit bzw. Hinzuziehung in Projekten und im Zuge der Beratungstätigkeit und Durchführung von Audits gewann der Gleichbehandlungsbeauftragte Einblicke in sensible Prozesse der Organisationseinheiten.
- Im Berichtszeitraum erreichten den Gleichbehandlungsbeauftragten 33 Anfragen, die sich schwerpunktmäßig auf den Umgang mit Informationen bezogen. Die Stellungnahmen des Gleichbehandlungsbeauftragten wurden dokumentiert.
- Ein individuelles Fehlverhalten von Mitarbeitern wurde nicht festgestellt, so dass keine arbeitsrechtlichen Sanktionen notwendig waren.

### **IV.1 Auditkonzept/-durchführung**

Zur Sicherung der Vorgaben zum Gleichbehandlungsprogramm werden jedes Jahr unter Leitung des Gleichbehandlungsbeauftragten interne Audits in verschiedenen Einheiten der N-ERGIE Aktiengesellschaft und in betroffenen Tochterunternehmen vorgenommen. Die Durchführung von Audits zu spezifischen Festlegungen/Prozessen ist eine Methode, die seit Jahren im N-ERGIE Konzern etabliert ist und sich als wirkungsvoll erwiesen hat. Mit den jährlichen Audits zum Gleichbehandlungsprogramm werden die Festlegungen auf Anwendung, Wirksamkeit und Optimierungsfähigkeit überprüft. Außerdem wird der Grad der Umsetzung der festgelegten Prozesse in den auditierten Einheiten überprüft, festgestellt und bewertet.

In 2008 wurden interne Audits in den Einheiten Controlling und Netzmanagement der N-ERGIE Aktiengesellschaft und bei der CentraPlus GmbH durchgeführt. Das Tochterunternehmen CentraPlus als Shared Service stellt die Kundenservice- und Abrechnungsdienstleistungen zur Verfügung, ebenso IT-

Dienstleistungen sowie Dienstleistungen im Sektor Kundenkontaktmanagement. Die Einheit Controlling agiert stellvertretend für den Verpächter des Gas-/Stromnetzes (N-ERGIE Aktiengesellschaft) an die Netzgesellschaft als Asset Owner und macht die Vorgaben zum Pachtgegenstand und der Rentabilität der Netzgesellschaft. Die Einheit Netzmanagement war im Berichtszeitraum zuständig für die Netzanschlüsse, das operative Netzmanagement, die Netz-Anlagenplanung und die Netztechnik.

Außerdem wurde in 2008 auch ein Lieferantenaudit bei einem Dienstleister (beauftragter Dritter) der CentraPlus GmbH durchgeführt. Die beauftragte Firma agiert ausschließlich als Netz-Dienstleister, u.a. als Netz-Service-Hotline.

Im Rahmen der Audits wurden folgende Themen überprüft:

- Unabhängigkeit der Netzgesellschaft vom Verpächter bezüglich Investitions-/Unterhaltsentscheidungen, mittelfristige Wirtschaftsplanung, Netzentgeltgenehmigung, Rentabilitätskontrolle, Berichtswesen
- Operative Detailfragen zur Unabhängigkeit der Netzgesellschaft zum Vertrieb der N-ERGIE Aktiengesellschaft
- Künftige IT-Systemarchitektur
- Umsetzungsgrad GPKE und GeLiGas
- Anweisungsdokumente und -verfahren zum Gleichbehandlungsprogramm innerhalb der Einheiten
- Unterweisung der Mitarbeiter
- Stand und Umfang der Prozessanalyse, -gestaltung und -dokumentation
- Auswirkungen der organisatorischen Neugestaltung der Netzgesellschaft
- Organisation, Verpflichtung und Unterweisungen zum Gleichbehandlungsprogramm, die Überprüfung der Festlegungen bei den Mitarbeitern des beauftragten externen Dienstleisters sowie der Umgang mit Kundenanfragen

## **IV.2 Auditergebnisse**

Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm konnte der Gleichbehandlungsbeauftragte nicht erkennen. Die gesetzlichen Entflechtungsvorgaben sowie die Vorgaben des Gleichbehandlungsprogramms werden in der betrieblichen

Praxis mit Selbstverständnis gelebt. Die betroffenen Prozesse sind organisiert und werden routiniert umgesetzt. Festgestelltes Optimierungspotenzial betrifft im Wesentlichen das neu gestartete Prozessdokumentationssystem im Umfeld ständiger organisatorischer und prozessualer Änderungen im N-ERGIE Konzern, zusätzliche Möglichkeiten der Aufklärungsarbeit zur Entflechtung beim Kunden und die Kommunikation an Mitarbeiter.

Umgang mit den Ergebnissen der Audits:

Die Leiter der auditierten Einheiten (Geschäftsführer, Bereichsleiter) erhalten einen Auditbericht mit den vorgeschlagenen Verbesserungsmaßnahmen. Diese werden von den jeweiligen Geschäftsführern als Zielvorgabe bestätigt und binnen einer vereinbarten Frist umgesetzt. Der Gleichbehandlungsbeauftragte verfolgt die Umsetzung der erkannten Verbesserungspotenziale nach dem im Integrierten Managementsystem verankerten konzernüblichen Verfahren.

Nach Abschluss der Audits erhielt der Gesamtvorstand einen zusammenfassenden Ergebnisbericht.

Die N-ERGIE Aktiengesellschaft wird auch weiterhin kontinuierlich die Anforderungen der Entflechtung umsetzen. Für Anfragen zum Gleichbehandlungsprogramm steht die Gleichbehandlungsbeauftragte der Bundesnetzagentur und der interessierten Öffentlichkeit gerne zur Verfügung.

Nürnberg, den 05.03.2009

Ulrike Kossack

(Gleichbehandlungsbeauftragte)