

**Bericht über die Maßnahmen  
zum Gleichbehandlungsprogramm  
der N-ERGIE Aktiengesellschaft  
im Jahr 2025**

## Inhalt

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| Präambel.....                                                               | 3  |
| Teil A Selbstbeschreibung des N-ERGIE Konzerns.....                         | 4  |
| Teil B Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts..... | 5  |
| 1 Gleichbehandlungsbeauftragter.....                                        | 5  |
| 2 Gleichbehandlungsmanagement.....                                          | 5  |
| 2.1 Planung.....                                                            | 7  |
| 2.2 Unterweisung.....                                                       | 7  |
| 2.2.1 Präsenz des Gleichbehandlungsprogramms.....                           | 7  |
| 2.2.2 Erstunterweisungen.....                                               | 8  |
| 2.2.3 Wiederholungsunterweisungen.....                                      | 8  |
| 2.3 Umsetzung.....                                                          | 9  |
| 2.4 Sicherung der organisatorischen Vorgaben (Überwachung).....             | 10 |
| 2.4.1 Dialog mit der Unternehmensleitung.....                               | 10 |
| 2.4.2 Einzelfragen.....                                                     | 11 |
| 2.4.2.1 Wasserstoff-Kernnetz.....                                           | 11 |
| 2.4.2.2 24 h Lieferantenwechsel aus Gleichbehandlungssicht.....             | 11 |
| 2.4.2.3 Mitarbeiterbefragung.....                                           | 12 |
| 2.4.2.4 temporäre Versetzung von Mitarbeitern.....                          | 13 |
| 2.4.3 Verbesserungsmaßnahmen.....                                           | 13 |
| 3 Stand der Prozessprüfungen bis Ende 2025.....                             | 15 |

## **Präambel**

Mit diesem Bericht kommt die N-ERGIE Aktiengesellschaft ihrer Verpflichtung aus § 7a Abs. 5 Satz 3 des Energiewirtschaftsgesetzes (EnWG) nach.

Der Bericht betrifft die Zeit vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 und befasst sich mit den Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms in der für 2025 gültigen Fassung zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts.

Der Bericht wird vom 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 Netzgesellschaft unter [www.n-ergie-netz.de](http://www.n-ergie-netz.de) veröffentlicht.

## **Teil A Selbstbeschreibung des N-ERGIE Konzerns**

Die N-ERGIE Aktiengesellschaft ist ein integriertes Energieversorgungsunternehmen, das seinen Kund\*innen Strom, Erdgas, Wasser, Fernwärme und Energiedienstleistungen bietet.

Die N-ERGIE Aktiengesellschaft als vertikal integriertes Unternehmen ist an verschiedenen Unternehmen beteiligt; u. a. auch mehrheitlich an einer Energievertriebsgesellschaft, nämlich zu 100 % an der Überlandwerk Schäfersheim GmbH & Co. KG (ÜWS). Die ÜWS beliefert Kunden\*innen mit Strom und Gas.

Am 18.10.2006 wurde die N-ERGIE Netz GmbH (N-ERGIE Netz) als 100-prozentige Tochtergesellschaft der N-ERGIE Aktiengesellschaft gegründet. Am 01.01.2020 wurde die Netzgesellschaft mit der N-ERGIE Service GmbH (N-ERGIE Service) zu einer großen Netzgesellschaft zusammengeführt, die zu N-ERGIE Netz GmbH umfirmiert wurde.

Aufgabe der N-ERGIE Netz ist die Bewirtschaftung eines eigenen Hochdrucknetzes und eines eigenen Hochspannungsnetzes, sowie der von der N-ERGIE Aktiengesellschaft und der ÜWS gepachteten Strom- und Gasnetze und die Betriebsführung für das Wasser- und Fernwärmenetz der N-ERGIE Aktiengesellschaft.

Die bewirtschafteten Netze erstrecken sich über große Teile Mittelfrankens sowie über Teile von Unterfranken, Oberbayern, Schwaben und der Oberpfalz.

Die N-ERGIE Netz besitzt im Rahmen der Vorgaben des EnWG – einschließlich der dazugehörigen Rechtsverordnungen – die Unabhängigkeit beispielsweise bezüglich Wirtschafts- und Grundsatzplanung und tatsächliche Entscheidungsbefugnis in Bezug auf die für Planung, Bau und Betrieb des Strom- und Gasnetzes erforderlichen Vermögenswerte des integrierten Energieversorgungsunternehmens.

Die N-ERGIE Netz hat ihren Firmensitz seit dem 01.11.2018 auf dem Betriebsgelände der N-ERGIE Aktiengesellschaft in Nürnberg-Sandreuth. Die N-ERGIE Netz ist räumlich getrennt vom Energiehandel des vertikal integrierten Unternehmens.

Der Bundesnetzagentur (BNetzA) liegen alle Strukturdaten vor. Das sind insbesondere detaillierte Organigramme, Darstellungen der Beziehungen zu den verbundenen Unternehmen und weitere Informationen.

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

Die Aufgaben und Kompetenzen des Gleichbehandlungsbeauftragten sind in den Organisationsgrundsätzen „Verantwortung erste Führungsebene und Beauftragte“ des Anweisungssystems der N-ERGIE verbindlich festgelegt. Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat Zugang zu allen notwendigen Dokumenten und Informationen, die der Überwachung der festgelegten Vorgaben dienen.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum im März 2025 an einer Veranstaltung des BDEW unter Teilnahme der BNetzA zur Gleichbehandlungsthematik des Energiewirtschaftsgesetzes teilgenommen. Weiter informiert sich der Gleichbehandlungsbeauftragte über diverse Kanäle, z.B. die Energienachrichten oder Netzwerke, sowie interne Fachfunktionen.

Die Kontaktdaten des Gleichbehandlungsbeauftragten sind im Unternehmen bekannt und im Intranet sowie im Internetauftritt der N-ERGIE Netz GmbH veröffentlicht.

### **1    Gleichbehandlungsbeauftragter**

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist organisatorisch dem Zentralbereich Unternehmensentwicklung/Beteiligungsmanagement der N-ERGIE Aktiengesellschaft zugeordnet und für die N-ERGIE Aktiengesellschaft und deren Tochterunternehmen einschließlich des Netzbetreibers N-ERGIE Netz GmbH bestellt.

### **2    Gleichbehandlungsmanagement**

Das Gleichbehandlungsmanagement der N-ERGIE Aktiengesellschaft besteht aus aufeinander abgestimmten Handlungen zur Umsetzung der Entflechtungsvorgaben, insbesondere der Gleichbehandlungsvorgaben. Es beinhaltet die Managementbausteine „Planung“, „Umsetzung“, „Sicherung (Überwachung)“ und „Verbesserung“ und dient der kontinuierlichen Verbesserung aller Prozesse, die im Zusammenhang mit der geforderten Gleichbehandlung von Energieversorgern (Gas und Strom) und den Entflechtungsvorgaben bestehen. Bereits im Jahr 2005 wurden die Vorgaben zur Entflechtung aus dem EnWG und weiteren Regelungen als Gleichbehandlungsmanagement in die Systematik des konzernweiten Führungssystems eingebunden. Die Vorgehensweise aufgrund des vorliegenden Systems wurde mit der obersten Leitung der N-ERGIE Aktien-

gesellschaft und der Geschäftsführung der N-ERGIE Netz abgestimmt und wird in enger Zusammenarbeit zwischen Führungskräften, den Mitarbeiter\*innen und der Gleichbehandlungsbeauftragten umgesetzt.

Im Rahmen dieses Berichts stellt die N-ERGIE dar, wie auf Basis des festgelegten und eingeführten Gleichbehandlungsmanagements die Vorgaben der Entflechtung durch geeignete Maßnahmen während des Berichtszeitraums im Unternehmen vermittelt, umgesetzt und weiter ausgestaltet wurden.

Eckpunkte des Konzepts sind:

Die Überwachung und Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsprogramms und der gleichbehandlungsrelevanten Abläufe geschieht im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, der unter anderem jährliche Überprüfungen zu gleichbehandlungsrelevanten Prozessen, aktuellen Entwicklungen und deren unbundlingkonforme Umsetzung vorsieht.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte berichtet regelmäßig an den Vorstand der N-ERGIE Aktiengesellschaft (oberste Leitung) und die Geschäftsführer der N-ERGIE Netz über den Status der Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms und macht bei Bedarf Umsetzungsvorschläge.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte berät bei der Implementierung und Klärung von gleichbehandlungsrelevanten Prozessen und der Aufbauorganisation.

## Übersicht



## **2.1 Planung**

### **Gleichbehandlungsprogramm und weitere Vorgaben zur Aufbau-/ Ablauforganisation gemäß den gesetzlichen Vorgaben**

Die Vorgehensweise zur Einhaltung der Gleichbehandlungsvorgaben ist im Gleichbehandlungsprogramm als verbindliche Anweisung für alle Mitarbeiter\*innen dokumentiert. Es enthält die Maßnahmen des N-ERGIE Konzerns zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts.

Das Gleichbehandlungsprogramm ist eine Richtlinie des Anweisungssystems und als solche für die Organisationseinheiten der N-ERGIE Aktiengesellschaft und deren Tochterunternehmen verbindlich. Das aktuelle Gleichbehandlungsprogramm wurde 2025 inhaltlich nicht verändert. Zur Unterstützung aller Mitarbeiter\*innen sind neben dem Gleichbehandlungsprogramm einschlägige Gesetze und Vorgaben sowie weiterführende Informationen wie insbesondere ein Link auf die FAQ der BNetzA auf der Intranetseite „Gleichbehandlungsprogramm“ veröffentlicht.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte verfolgt fortlaufend die einschlägige Rechtsentwicklung und hat diesbezüglich Vortrags- und Beratungsfunktion gegenüber allen Führungskräften inklusive Vorstand. Des Weiteren sind die Führungskräfte der N-ERGIE Aktiengesellschaft und der Tochterunternehmen verpflichtet, neue gesetzlichen Vorgaben zu verfolgen, die entflechtungsrelevanten Prozesse zu identifizieren, zu planen und zu gestalten, ggf. zu dokumentieren und an die Mitarbeiter\*innen zu kommunizieren.

## **2.2 Unterweisung**

### **2.2.1 Präsenz des Gleichbehandlungsprogramms**

Das Gleichbehandlungsprogramm ist als Nachschlagewerk für alle Mitarbeiter\*innen einsehbar. Damit die Gesamtheit der verbindlichen Handlungsvorgaben (neben dem Gleichbehandlungsprogramm sind das z. B. Aufgaben- und Kompetenzzuweisungen, Unfallverhütungsvorschriften, Unterweisungen zu genderspezifischen Themen, etc.) jedoch von allen Mitarbeiter\*innen umgesetzt werden können, müssen diese erläutert werden und gegenwärtig sein.

Dies wird im N-ERGIE Konzern systematisch dadurch erreicht, dass alle Mitarbeiter\*innen arbeitsplatz- und aufgabenspezifisch zu den Themen unterwiesen werden, von denen sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben betroffen sind. Das Ziel ist ein störungsfreier Betriebsablauf, die Vermeidung von

z.B. Arbeitsunfällen sowie die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben. Um eine lückenlose Delegation zu gewährleisten, wurde das Gleichbehandlungsprogramm schon 2005 in das konzernübliche Unterweisungssystem integriert.

Zur Gewährleistung der Präsenz der Inhalte wurde im Gleichbehandlungsprogramm eine Festlegung zu wiederkehrenden Unterweisungen getroffen. Für die Unterweisungen über die Inhalte des Gleichbehandlungsprogramms und der abteilungsspezifischen Konkretisierungen sind die Geschäftsführer der betroffenen Tochterunternehmen und die Bereichsleiter der N-ERGIE Aktiengesellschaft verantwortlich. Sie stellen sicher, dass betroffene Mitarbeiter\*innen über die zu beachtenden Vorschriften informiert sind, sodass die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms sichergestellt ist.

Wie bei allen anderen Unterweisungen wird auch beim Gleichbehandlungsprogramm nach Erstunterweisungen und Wiederholungsunterweisungen unterschieden.

### **2.2.2 Erstunterweisungen**

Die Erstunterweisung zum Gleichbehandlungsprogramm übernimmt der Gleichbehandlungsbeauftragte aufgrund einer Generalbeauftragung der betroffenen Bereiche der N-ERGIE Aktiengesellschaft und der betroffenen Tochterunternehmen. Dies sind die N-ERGIE Netz und alle Tochterunternehmen und Bereiche, die als Dienstleister für die Netzgesellschaft Aufgaben erfüllen, sowie auch die wettbewerblichen Organisationseinheiten der N-ERGIE Aktiengesellschaft. Die Erstunterweisung beinhaltet neben dem Gleichbehandlungsprogramm auch Hintergründe und Neuerungen der gesetzlichen Vorgaben und die Auswirkungen der Umsetzung auf den N-ERGIE Konzern, die ausführlich erläutert werden. Eine besondere Sensibilisierung hat der Gleichbehandlungsbeauftragte im Jahr 2025 zum Thema „Nutzung von Teams“ aufgenommen.

### **2.2.3 Wiederholungsunterweisungen**

Die Führungskräfte sind durch eine Festlegung im Gleichbehandlungsprogramm verpflichtet, mindestens einmal jährlich Wiederholungsunterweisungen durchzuführen, auftretende Fragen von Mitarbeiter\*innen ausführlich zu beantworten und die Teilnahme zu protokollieren. Unterweisungsumfang sind die Inhalte des Gleichbehandlungsprogramms und eventuelle Konkretisierungen der Bereiche und Tochterunternehmen. Verantwortlich für die Durchführung der jährlichen Wiederholungsunterweisung sind die direkten Führungskräfte.

Das konzernübliche Verfahren für Unterweisungen sieht vor, dass Unterweisungsprotokolle fünf Jahre lang aufbewahrt werden. Im Jahr 2025 hat der Gleichbehandlungsbeauftragte überprüft, ob den Pflichten zur Wiederholungsunterweisung nachgekommen wurde.

Auf Wunsch von Führungskräften führt der Gleichbehandlungsbeauftragte in deren Auftrag auch Unterweisungen in den Organisationseinheiten durch bzw. unterstützt diese, indem er aktuelles Unterweisungsmaterial (Präsentationsfolien und dazugehörige Erläuterungen) zur Verfügung stellt. Seit 2018 sind IT-gestützte Wiederholungsunterweisungen, u. a. zum Thema Gleichbehandlung bei der N-ERGIE Netz und anderen, relevanten Abteilungen und Bereichen des Konzerns implementiert. Zur Erstellung der Unterweisungsunterlagen wird der Gleichbehandlungsbeauftragte einbezogen. Im Jahr 2025 hat der Gleichbehandlungsbeauftragte konzernweit überprüft, ob die jährlichen Wiederholungsunterweisungen bei allen Unternehmensbereichen stattfinden, bei welchen es sinnvoll und notwendig erscheint. Das betrifft insbesondere alle Kollegen der Netzgesellschaft und die meisten Kollegen der N-ERGIE Kundenservice GmbH. Im Jahr 2025 hat der Gleichbehandlungsbeauftragte Schulungsunterlagen zu den Themen „Nutzung von Teams“ und Nutzung von Projektlaufwerken“ in die Schulungsunterlagen aufnehmen lassen.

## **2.3 Umsetzung**

Die betroffenen Bereichsleiter der N-ERGIE Aktiengesellschaft und die Geschäftsführer der Tochterunternehmen, insbesondere der N-ERGIE Netz, sind zusammen mit ihren Führungskräften dafür verantwortlich, dass die Vorgaben des Gleichbehandlungsprogramms und der Entflechtung von allen Mitarbeiter\*innen bei der Ausführung ihrer Tätigkeiten umgesetzt werden.

Bei speziellen Fragestellungen, die sich beim operativen Geschäft zum Gleichbehandlungsprogramm und zur Entflechtung ergeben, ist der persönliche Dialog (Information und Beratung) zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den Mitarbeiter\*innen gewährleistet. Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist im Unternehmen u. a. aufgrund der Intranetpräsenz und der Unterweisungen bekannt und die Kontaktdaten sind intern veröffentlicht. Anfragen erreichen den Gleichbehandlungsbeauftragten persönlich, telefonisch oder als E-Mail.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte beantwortet auftretende Fragen und berät die Mitarbeiter\*innen anlassbezogen bei Problemstellungen, ggf. auch in Abstimmung mit der Rechtsabteilung und/oder den betroffenen Führungskräften.

Im Berichtszeitraum wurde der Gleichbehandlungsbeauftragte bei der Lösung von acht Einzelfragen beratend einbezogen oder von sich aus tätig. Die Themen betrafen beispielsweise eine kurzfristige und befristete Aushilfe beim eines Vertriebskollegen beim Netz, die Nutzung der sozialen Medien und den Ausschreibungsprozess eines netzdienlichen Batteriespeichers bei der Netzgesellschaft. Alle Stellungnahmen des Gleichbehandlungsbeauftragten wurden dokumentiert.

Bei den meisten Anfragen handelt es sich um sehr spezielle Fragestellungen, die zumeist der Absicherung der Mitarbeiter\*innen dienen. Es ist festzustellen, dass die Mitarbeiter\*innen sehr gute Kenntnisse der Vorgaben besitzen, sehr verantwortlich mit den Entflechtungsthemen umgehen und im Zweifelsfall das Beratungsangebot des Gleichbehandlungsbeauftragten annehmen.

Werden aufgrund von Anfragen Verbesserungspotenziale festgestellt, werden die Umsetzungsmaßnahmen durch den Gleichbehandlungsbeauftragten angestoßen. (siehe 2.5)

## **2.4 Sicherung der organisatorischen Vorgaben (Überwachung)**

Die Sicherung des Gleichbehandlungsprogramms und weiterer Entflechtungsvorgaben durch den Gleichbehandlungsbeauftragten erfolgt durch Erst- und ggf. Wiederholungsschulungen, durch die fallweise Mitarbeit in Projekten sowie durch Initiativanfragen des Gleichbehandlungsbeauftragten.

Durch Anfragen der Mitarbeiter\*innen sowie im Zuge von Beratungstätigkeiten gewann der Gleichbehandlungsbeauftragte Einblicke in die relevanten Themengebiete und Prozesse der Organisationseinheiten.

Ein individuelles Fehlverhalten von Mitarbeiter\*innen wurde nicht festgestellt, sodass keine arbeitsrechtlichen Sanktionen notwendig waren.

### **2.4.1 Dialog mit der Unternehmensleitung**

Sowohl mit dem Vorstand als auch mit der Geschäftsführung der Netzgesellschaft besteht ein kurzer Draht. Es ist abgesprochen, dass der Gleichbehandlungsbeauftragte jederzeitiges Vortragsrecht hat und um Termine zur Besprechung von generellen Verfahrensweisen und/oder Einzelfällen bitten kann.

### **Berichtswesen**

Über den Berichtszeitraum wurde ein umfassender Jahresbericht zum Stand der Umsetzung des Gleichbehandlungsmanagements erstellt und dem Gesamtvorstand der N-ERGIE Aktiengesell-

schaft sowie den Geschäftsführern der N-ERGIE Netz GmbH vorgelegt. Dazu gehört die Aktualisierung des jeweiligen Umsetzungsstands zum Gleichbehandlungsprogramm und eventuell anstehender Verbesserungsmaßnahmen.

Der Gesamtvorstand erhielt im Rahmen des Jahresberichts eine Zusammenfassung über die vom Gleichbehandlungsbeauftragten behandelten Fragestellungen.

## **2.4.2 Einzelfragen**

### **2.4.2.1 Wasserstoff-Kernnetz**

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich der Frage gewidmet, wie ein Teilstück des Versorgungsnetzes künftig einzuordnen ist (Transportnetz oder Verteilernetz). Die N-ERGIE hat eine Leitung als Teil des Wasserstoffkernnetzes gemeldet. Die Einordnung als Teil des Kernnetzes enthält noch keine Aussage, ob es sich um ein Transportnetz oder ein Verteilernetz handelt. Auch die Eigenschaft „Hochdruck-Leitung“ lässt eine Einordnung in Transport- oder Verteilernetz nicht zu. Aus Sicht des Gleichbehandlungsbeauftragten werden diese 18 km Teil des Verteilernetzes, weil sie der Versorgung des Kunden NKG dienen. Nach § 3 Nr. 39f EnWG (Referentenentwurf des BMWiE vom 4. November 2025) ist die Versorgung von Kunden nicht Aufgabe des Transportnetzes.

#### **Bewertung:**

Die Unbundlingregelungen für Transportnetzbetreiber werden nicht einschlägig sein, wenn der Referentenentwurf in der vorliegenden Form verabschiedet wird.

### **2.4.2.2 24 h Lieferantenwechsel aus Gleichbehandlungssicht**

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat ein Experteninterview mit einem N-ERGIE Service Kollegen geführt. Es gibt bei den betroffenen Mitarbeitern ein hinterlegtes Berechtigungskonzept, welches Auskunft darüber gibt, in welcher Rolle ein Mitarbeiter auf welche Informationen Zugriff hat.

Dieses Berechtigungskonzept gab es bereits vor Einführung der gesetzlichen Verpflichtung zum 24 h Lieferantenwechsel. Das Berechtigungskonzept hat weiterhin Bestand. Lediglich die prozessualen Anforderungen, u. a. die Fristen haben sich (stark) geändert.

Teilweise wurden neue Prozessschritte eingeführt oder bestehende Prozesse aufgegliedert. Nachfolgend zwei Beispiele:

1. Neu ist der vorgelagerte Prozess zur Identifikation der Marktlotation vor der Anmeldung eines neuen Kunden. Dieser Prozess soll sicherstellen, dass die Anmeldung auf der richtigen Marktlotation erfolgt.
2. Früher wurde die Netzanmeldung vom Netzbetreiber mit einer Nachricht beantwortet; nunmehr sind bis zu sieben Nachrichten notwendig, weil die BNetzA in der neuen GPKE diese Vorgaben deutlich geändert hat.

Die Prozesse haben zur Aufgabe, dass alle Lieferanten und Netzbetreiber gleichbehandelt werden. In der Einführungsphase wurden virtuelle Treffen mit verschiedenen, großen Lieferanten durchgeführt mit der Zielstellung, Prozessidentität zwischen allen Lieferanten auch unter den neuen Vorgaben sicherzustellen.

Spiegelbildlich wurden Abstimmungen mit verschiedenen Netzbetreibern durchgeführt mit der gleichen Zielstellung.

Es werden jährliche Pflichtunterweisung für alle Mitarbeiter der N-ERGIE Kundenservice und der N-ERGIE Netz GmbH durchgeführt, die das Thema Gleichbehandlung zum Gegenstand haben.

#### **2.4.2.3 Mitarbeiterbefragung**

Der GBB hat Mitarbeiter\*innen unterschiedlicher Abteilungen der N-ERGIE Netz und der N-ERGIE Kundenservice GmbH bei Gelegenheit anderer Kontakte in der täglichen Arbeit befragt.

Alle Personen wurden aufgefordert, Ziel und Zweck des Gleichbehandlungsprogramms und des EnWG zu beschreiben. Außerdem sollten sie erläutern von welcher Thematik der informatorischen Entflechtung sie in ihrer jeweiligen Funktion betroffen sind und die Auswirkungen ihr eigenes Tätigkeitsfeld. Die Befragungen zu den Entflechtungsvorgaben und zur praktischen Umsetzung im operativen Geschäft führten zu folgenden Ergebnissen.

Die befragten Personen erklärten beispielsweise,

- dass sie systematisch jährlich unterwiesen werden,
- dass die systemseitige Trennung von Netz und Vertrieb gewährleistet, dass sie nur Zugriffsrechte auf die für ihre Arbeit notwendigen Daten haben,
- dass sie aufgrund der konsequenten Aufgabentrennung keinen Kontakt zum N-ERGIE Vertrieb haben,
- dass sie auch auf Nachfrage den Vertrieb der N-ERGIE und dessen Produkte nicht empfehlen

Sonstige Aussagen:

- Keinem der befragten Personen liegen wirtschaftlich relevante Informationen vor. Beispielsweise von Netzausbauvorhaben erfahren die Mitarbeitenden erst kurz vor der operativen Umsetzung.

Die Unabhängigkeit der Netzgesellschaft ist soweit ausgeprägt, dass keinerlei Kontakte zu N-ERGIE Vertriebseinheiten bestehen. Die Netzgesellschaft nimmt ausschließlich Aufgaben eines Netzbetreibers nach § 3 Nr. 10 EnWG wahr. Damit ist die diskriminierungsfreie Behandlung von externen Dritten sichergestellt.

#### **2.4.2.4 temporäre Versetzung von Mitarbeitern**

Mehrere Anfragen beschäftigten sich mit der temporären Versetzung von Mitarbeitern und den Umgang mit wirtschaftlich sensiblen Informationen.

#### **Bewertung des Gleichbehandlungsbeauftragten:**

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat auf nochmalige Sensibilisierung der betroffenen Kollegen für die besondere Geheimhaltungsbedürftigkeit aus Unbundling-Gesichtspunkten hingewiesen bzw. Einzelschulungen vorgenommen.

#### **2.4.3 Verbesserungsmaßnahmen**

Verbesserungsmaßnahmen können aus neuen gesetzlichen Anforderungen, Initiativfragen des Gleichbehandlungsbeauftragten oder durch Fragestellungen an die Gleichbehandlungsbeauftragte bei der operativen Umsetzung resultieren.

Durch fortgesetzte organisatorische Entflechtungsmaßnahmen seit 2006 und die hohe Bekanntheit der Entflechtungsvorgaben ist die Sensibilisierung sowie das Umsetzungsniveau bei Führungskräften und Mitarbeiter\*innen sehr hoch. Schon in den letzten Jahren konnte damalige die Gleichbehandlungsbeauftragte kaum Verbesserungspotenzial bezüglich der Entflechtungsanforderungen an die Aufbauorganisation und die Prozessabläufe feststellen. Im Jahr 2025 hat der Gleichbehandlungsbeauftragte in die Erst- und Wiederholungsschulungen einen Hinweis auf den sensiblen Umgang mit Microsoft Teams aufgenommen, vgl. Ziff. 2.2. Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm konnten nicht festgestellt werden.

Sollte Verbesserungspotenzial festgestellt werden, verfolgt der Gleichbehandlungsbeauftragte deren Umsetzung nach dem konzernüblichen Verfahren. Grundsätzlich werden festgestellte Verbesserungsmöglichkeiten durch die verantwortlichen Organisationseinheiten umgesetzt. Dazu werden Verantwortliche und Zieltermine festgelegt.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte verfolgt bei festgestelltem Verbesserungspotenzial die Umsetzung der ergriffenen Optimierungsmaßnahmen und berichtet jährlich den Status an den Gesamtvorstand der N-ERGIE Aktiengesellschaft und die Geschäftsführer der N-ERGIE Netz.

Notwendige Umsetzungsmaßnahmen, die sich aus neuen Rechtsentwicklungen und sonstigen Herausforderungen ergeben, werden in der Regel in Projekten oder Arbeitsgruppen abgewickelt. Der Gleichbehandlungsbeauftragte wird grundsätzlich über alle entflechtungsrelevanten Aktivitäten informiert und beratend eingebunden.

### 3 Stand der Prozessprüfungen bis Ende 2025

Im Folgenden werden die durchgeführten Prozessprüfungen und Befragungen seit 2020 dargestellt.

| Auditthema/Umfang                                                                       | N-ERGIE Aktiengesellschaft und Tochterunternehmen<br>auditierte Organisationseinheiten | Jahr |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Festlegung der BNetzA BK8 zu § 6b, Abs. 6 EnWG: Schaffung neuer Prüfungsvoraussetzungen | Leiterin Arbeitsgruppe „Umsetzung § 6b EnWG“, Bereich Controlling                      | 2020 |
| Gleichbehandlungsaspekte bei der operativen Umsetzung                                   | diverse Fachleute Netzgesellschaft                                                     | 2020 |
| Gleichbehandlungsaspekte bei der operativen Umsetzung                                   | diverse Fachleute Netzgesellschaft und N-ERGIE IT GmbH                                 | 2021 |
| Einführung eines neuen IT-Systems                                                       | Projektleiter und Projektmitglieder, Bereich Controlling und N-ERGIE IT GmbH           | 2021 |
| Aktivitäten der Gleichbehandlungsbeauftragten<br>Überprüfung durch die interne Revision | Gleichbehandlungsbeauftragte                                                           | 2021 |
| Errichtung und Betrieb von Ladeinfrastruktur                                            | Fachexperte Unternehmensentwicklung                                                    | 2022 |
| Gleichbehandlungsaspekte bei der operativen Umsetzung                                   | diverse Fachleute N-ERGIE Vertrieb, Marke und Kommunikation                            | 2022 |
| Errichtung von Wasserstoffinfrastruktur                                                 | diverse Fachexperten NKG, NNG, UE                                                      | 2022 |
| Gesetz zur Neustart der Digitalisierung der Energiewende                                | Fachexperten NKS                                                                       | 2023 |
| Umgang mit der Gasmangellage im Sommer/Herbst 2022                                      | Fachexperten RV und NNG                                                                | 2023 |
| Prozess Erstellung MWP NNG                                                              | Fachexperten NNG                                                                       | 2023 |
| Kommunale Wärmeplanung                                                                  | Fachexperte Unternehmensentwicklung                                                    | 2024 |
| Neuer Bereich Wärme                                                                     | Fachexperte Bereich Wärme                                                              | 2024 |
| Einordnung Wasserstoffkernnetz                                                          | Fachexperte NNG                                                                        | 2025 |
| 24 h Lieferantenwechsel                                                                 | Fachexperte NKS                                                                        | 2025 |
| Ausschreibung netzdienlicher Batteriespeicher                                           | Fachexperte NNG                                                                        | 2025 |

Die aufgeführten Netzbetreiberaufgaben/-prozesse sind ordnungsgemäß umgesetzt und so gestaltet, dass die Diskriminierungsfreiheit bei den geprüften Themenkomplexen sichergestellt ist.

Der N-ERGIE Konzern wird auch weiterhin fortwährend die Anforderungen der Entflechtung umsetzen. Für Anfragen zum Gleichbehandlungsprogramm steht der Gleichbehandlungsbeauftragte der interessierten Öffentlichkeit und der BNetzA gerne zur Verfügung.

Nürnberg, 20. März 2026

Ulrich Lell

Gleichbehandlungsbeauftragter