

Bericht

über die Maßnahmen zur Durchführung des
Gleichbehandlungsprogramms

der

Statoil Deutschland Storage GmbH,
Statoil Deutschland GmbH und
Statoil ASA

im Jahr 2015

Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
A. Präambel.....	1
B. Selbstbeschreibung der Statoil Deutschland Storage GmbH.....	1
C. Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Speichergeschäfts.....	4
I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements	4
1. Gleichbehandlungsprogramm	4
2. Gleichbehandlungsbeauftragter	5
II. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms sowie Überprüfung wesentlicher diskriminierungsrelevanter Geschäftsprozesse.....	6
III. Schulungskonzept	7
IV. Überwachungskonzept.....	8

A. Präambel

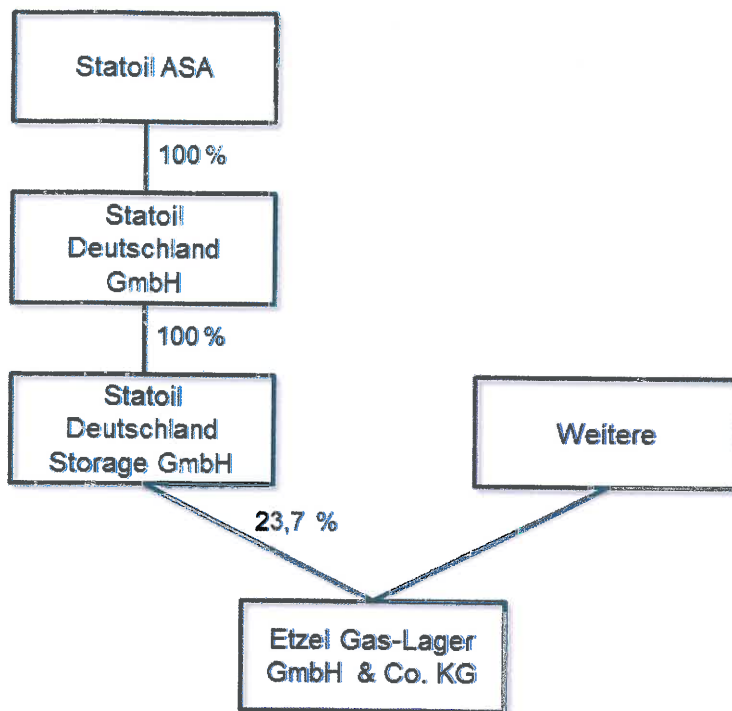
Mit diesem Bericht kommt die Statoil Deutschland Storage GmbH, Emden (nachfolgend auch kurz „SDS“ oder „Gesellschaft“), ihrer Verpflichtung aus § 7a Abs. 5 Satz 3 i.V.m. § 7b EnWG nach.

Der Bericht umfasst den Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2015 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 Klinner, Colonnaden 41, 20354 Hamburg, erstellt. Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist in seiner Funktion seit dem 5. Dezember 2014 tätig.

B. Selbstbeschreibung der Statoil Deutschland Storage GmbH

Die Statoil Deutschland Storage 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 SDS und deren Muttergesellschaft, Statoil Deutschland GmbH (nachfolgend auch kurz „SD“), die wiederum eine 100%ige Tochtergesellschaft der Statoil ASA ist, Teil eines vertikal integrierten Energieversorgungsunternehmens. Statoil 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 Statoil-Gruppe sowohl Tätigkeiten des Netzbetriebs als auch Funktionen in den Wettbewerbsbereichen innerhalb der Europäischen Union wahr. Die folgende Abbildung zeigt die Einbindung der SDS in die Konzernstruktur der Statoil-Gruppe:



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

SDS 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 Sales 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 SDS sind auf der Homepage der SDS unter www.statoilstorage.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 – SDS besteht mit der jordgasTransport GmbH, Emden, einer Schwestergesellschaft der SDS, 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 IVG Kavernen Betriebsführungsgesellschaft mbH betrieben. Die bergrechtliche Genehmigung des Landesamts für Bergbau, Energie und Geologie (LBEG) Niedersachsen umfasst den Betrieb von 19 Kavernen. Die Genehmigung war gültig bis zum 30. Juni 2015. Ein neues bergrechtliches Gutachten von Seiten des Vermieters wurde Ende 2014 eingeholt. Auf dieser Grundlage hat das LBEG die für den Betrieb der Anlagen erforderlichen Genehmigungen erteilt. Diese Genehmigungen ersetzen diejenigen, die bis zum 30. Juni 2015 gültig waren. Das Etzel Gas-Lager wurde im Dezember 2014 in Übereinstimmung mit den neuen Genehmigungen wieder in Betrieb genommen.

SDS beschäftigte im Geschäftsjahr 2015 durchschnittlich 8 Mitarbeiter. 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 SDS angestellt und sind für diese Gesellschaft tätig.

SDS nimmt in Bezug auf zentrale Funktionen, wie z.B. Personal, Rechnungswesen und Recht, Dienstleistungen von SD und Statoil 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 Statoil-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.

SDS, SD und Statoil ASA (nachfolgend auch kurz gemeinsam „Statoil“) haben in 2014 ein Gleichbehandlungsprogramm aufgestellt. Darin legt Statoil 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.

Die Bundesnetzagentur wurde von SDS über die Probleme mit der Gasqualität in den Vorjahren und der damit einhergehenden, sehr eingeschränkten Verfügbarkeit der Speicherkapazitäten im Etzel Gas-Lager informiert. Bis zur Lösung der Gasqualitätsprobleme und dem Vorliegen neuer Genehmigungen war eine Vermarktung von Speicherprodukten durch SDS nicht möglich. Im Laufe des Jahres 2014 hat SDS die Compliance Vorgaben durch Veröffentlichungen auf ihrer Homepage (www.statoilstorage.de), die Erstellung eines Gleichbehandlungsprogramms sowie die Benennung eines Gleichbehandlungsbeauftragten umgesetzt. Die Übersendung des Gleichbehandlungsprogramms an die Bundesnetzagentur erfolgt zusammen mit diesem Bericht durch den Gleichbehandlungsbeauftragten.

Durch die erfolgte Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber den betroffenen Mitarbeitern der SDS und SD sowie die Veröffentlichung auf den IT-Systemen im Intranet der Statoil-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 Statoil ASA wurde das Gleichbehandlungsprogramm in englischer Sprache 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
www.drschreiber.de

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

Der neue Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Dezember 2014 seine Arbeit aufgenommen und wurde durch den Geschäftsführer den Mitarbeitern der Gesellschaft vorgestellt. Die vorstehenden Kontaktdaten des neuen Gleichbehandlungsbeauftragten sind den Mitarbeitern der Gesellschaft bekannt gegeben worden. Er ist für die Mitarbeiter ständig persönlich/telefonisch oder per eMail erreichbar. Im Zuge der Übernahme der Funktion des Gleichbehandlungsbeauftragten fanden auch in 2015 Besprechungen mit dem Geschäftsführer und Mitarbeitern der Gesellschaft statt.

c. Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und der Unternehmensleitung

Der neue Gleichbehandlungsbeauftragte besitzt ein direktes Vortragsrecht bei der Unternehmensleitung. Er ist berechtigt, an allen Sitzungen der Unternehmensleitung, des Aufsichtsrats 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.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte war in die Erstellung des Gleichbehandlungsprogramms eingebunden und hat sich diesbezüglich mehrfach mit der Geschäftsführung und Mitarbeitern von SDS und SD getroffen.

Durch diese und darüberhinausgehende laufende telefonische Kommunikation 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 SDS und SD verbindlich in Kraft gesetzt. Das Gleichbehandlungsprogramm wurde ebenfalls mit der zuständigen Rechtsabteilung und dem Corporate Compliance Officer der Statoil ASA besprochen. Das Gleichbehandlungsprogramm ist Teil des internen „Organisations-, Management- und Kontrolldokuments“ von Statoil Deutschland GmbH und ist somit verbindlich für alle Angestellten der SDS

und SD sowie für alle Mitarbeiter der Statoil ASA, die Dienstleistungen für SDS und SD 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 SDS 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 SDS. 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 SDS der Pflicht zur diskriminierungsfreien Ausübung des Speichergeschäfts.

III. Schulungskonzept

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

Für die Mitarbeiter der SDS und SD sowie die mit dem Speicherbetrieb befassten Mitarbeiter der Statoil 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 persönliche Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung im März 2016 mit den Schulungsinhalten erneut vertraut gemacht.

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

Der neue 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 SDS und SD vorgestellt. Er wurde von dem Geschäfts-

führer, 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 neue Gleichbehandlungsbeauftragte u.a. über das Speichergeschäft und die vorhandenen Geschäftsprozesse informiert hat.

Im Zuge der mit den Mitarbeitern der SDS und SD in 2015 und 2016 geführten Gespräche konnte sich der neue 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 29. März 2016

Dr. Schreiber & Partner Treuhand GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Karl-Heinz Klinner
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater