

**Bericht über die Maßnahmen
des Gleichbehandlungsprogramms
der
Energieversorgung Leverkusen
GmbH & Co. KG (EVL)
im Jahre 2024**

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Änderungen bei der Selbstbeschreibung der EVL	4
Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts	5
Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements	5
Gleichbehandlungsprogramm	5
Gleichbehandlungsbeauftragter / -stelle	6
Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms	6
Beschwerdemanagement	7
Prüfung von Geschäftsprozessen, die Diskriminierungspotential aufweisen	7
Diskriminierungsanfällige Netzbetreiber-Aufgaben (DNA)	7
Smart-Meter-Roll-Out	8
Schulungskonzept	11
Schwerpunkte des Schulungskonzepts	11
Geschulte Unternehmens- bzw. Organisationsbereiche oder Personengruppen	11
Überwachungskonzept	12
Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms	12
Informationsmöglichkeiten des Gleichbehandlungsbeauftragten im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms	12

Präambel

Mit diesem Bericht kommt die Energieversorgung Leverkusen GmbH & Co.KG [EVL] als vertikal integriertes Unternehmen seiner Verpflichtung aus § 7a Abs. 5 Satz 3 Energiewirtschaftsgesetz [EnWG] nach, der Bundesnetzagentur bis spätestens zum 31.03. eines jeden Jahres einen Bericht über die getroffenen Maßnahmen des vergangenen Kalenderjahres vorzulegen.

Der vorliegende Gleichbehandlungsbericht bezieht sich auf die EVL als eine Tochter der Stadt Leverkusen und der RheinEnergie AG. Außer der EVL werden jedoch von diesem Bericht keine weiteren Gesellschaften umfasst. Dies folgt zum einen daraus, dass seitens der Stadt Leverkusen keine weiteren Gesellschaften mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befasste Mitarbeiter beschäftigen und damit nicht in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsprogramms der EVL fallen, als auch zum anderen daraus, dass die weiteren Konzernbeteiligungen der RheinEnergie AG entweder ebenfalls eigene Gleichbehandlungsberichte erstellen oder vom Gleichbehandlungsbericht der RheinEnergie AG umfasst werden.

Ziel der EVL ist es, den Unbundling-Anforderungen nachzukommen und den funktionierenden Wettbewerb auf den dem Netzbetrieb vor- und nachgelagerten Märkten zu gewährleisten.

Das Gleichbehandlungsmanagement ist fester Bestandteil der EVL und gewährleistet, dass die Mitarbeitenden

Der Bericht betrifft maßgeblich den Zeitraum vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2024 und befasst sich mit den geplanten, abgeschlossenen und in der konkreten Umsetzung befindlichen Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms vom 07.11.2005, letztmalig geändert am 17.12.2018, zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts in den Bereichen Elektrizität und Gas. Der Bericht erstreckt sich auch auf das erste Quartal 2025, soweit es für ein aussagekräftiges Gesamtbild des Berichts erforderlich erscheint.

Dieser Bericht wird vorgelegt von
Herrn Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt) Matthias Schereik, LL.M.
Gleichbehandlungsbeauftragter der EVL
Overfeldweg 23
51371 Leverkusen

Im Internet wird der Bericht auf der Internetseite der EVL veröffentlicht unter

<https://evl-leverkusen.de/gleichbehandlungsbericht>

➤ Änderungen bei der Selbstbeschreibung der EVL

Die EVL ist gemäß den Darstellungen im Gleichbehandlungsprogramm und nach der Entscheidung des EuGHs vertikal integriertes Unternehmen.

Weder im unmittelbaren gesellschaftsrechtlichen Verbund der EVL, noch in der personellen Zusammensetzung der Geschäftsführer der EVL sind im Berichtszeitraum Änderungen vorgenommen worden. Unbeschadet der rechtlichen Gesamtverantwortung der Geschäftsführer ist der Bereich Beschaffung und Vertrieb weiterhin dem kaufmännischen Geschäftsführer zugeordnet, der Bereich der vertraglich übernommenen Dienstleistungen für das Netzgeschäft der RheinNetz GmbH dem technischen Geschäftsführer.

Die Beteiligungsverhältnisse der EVL stellen sich nach wie vor wie folgt dar:

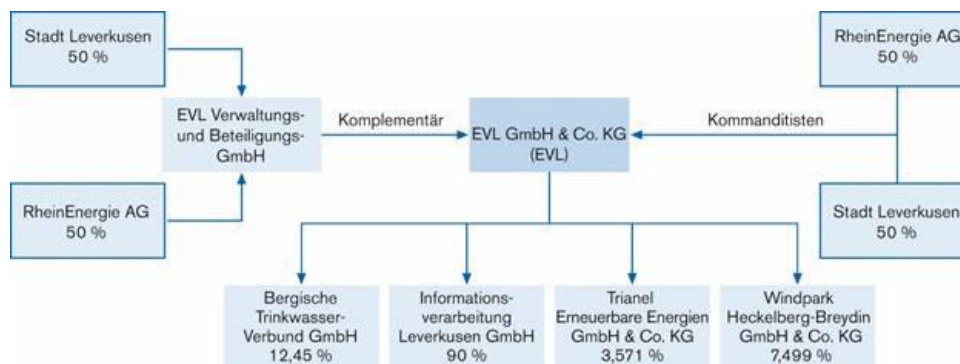


Abbildung 1: Darstellung der Beteiligungsverhältnisse der EVL

Im vorangegangenen Bericht zum Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023 hatten wir bereits aufgeführt, dass es im Februar 2024 eine Änderung in der Leitungsebene der EVL gegeben hat. Zum 01.02.2024 wurde ein neuer Prokurist als kaufmännischer Geschäftsbereichsleiter eingestellt. Darüber hinaus haben sich wenige Änderungen bei den Führungspersonen der EVL gegeben. Die Änderungen sind allesamt im Intranet der EVL durch die Veröffentlichung der personellen Änderungen und im Organigramm bekannt gemacht und damit allen Mitarbeitern der EVL zur Kenntnis gebracht worden. Das aktuelle Organigramm steht allen Mitarbeitern zur Einsichtnahme zur Verfügung.

Die Aufbauorganisation ist jedoch weiterhin durch eine eindeutige Organisationsstruktur gekennzeichnet. Es existieren keine Querverbindungen oder Linien zu mehreren Vorgesetzten. In dem Organigramm sind alle besetzten Stellen der EVL aufgeführt. Entsprechend eindeutig ist die Zuordnung der Mitarbeiter in der Organisationsstruktur.

Ein aktuelles Organigramm der EVL ist der Bundesnetzagentur im Zusammenhang mit der Übermittlung dieses Berichts zur Verfügung gestellt worden.

➤ **Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts**

Das Gleichbehandlungsprogramm enthält die Maßnahmen der EVL zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts. Im Rahmen dieses Berichts stellt die EVL dar, wie diese Maßnahmen während des Berichtszeitraums im Unternehmen vermittelt und gegebenenfalls im Einzelnen weiter ausgestaltet worden sind.

➤ **Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements**

Zwar betrifft das Gleichbehandlungsprogramm und seine Überwachung grundsätzlich nur mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befasste Mitarbeiter. Die Auswirkungen sind aufgrund der typischerweise bestehenden internen Dienstleistungsbeziehungen im vertikal integrierten Unternehmen (beispielsweise Shared Services) jedoch beträchtlich. Daher wird das Gleichbehandlungsprogramm gegenüber allen Mitarbeitern der EVL „gelebt“.

Gleichbehandlungsprogramm

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

Mit dem Wirksamwerden der Verpflichtungen zum Unbundling wurde ein Gleichbehandlungsprogramm erstellt, auf das alle Mitarbeiter gemäß den Vorschriften des EnWG verpflichtet wurden. Im Zusammenhang mit der Verpflichtung wurde den Mitarbeitern das Gleichbehandlungsprogramm ausgehändigt und es wurde Bestandteil der Verpflichtung.

- **Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber den Mitarbeitern der EVL**

Darüber hinaus ist das Gleichbehandlungsprogramm Bestandteil des Organisationshandbuchs der EVL, das im Intranet für alle Mitarbeiter veröffentlicht ist. Die Vorschriften des Organisationshandbuchs sind für die Mitarbeiter der EVL verpflichtend.

- **Änderungen des Gleichbehandlungsprogramms**

Im Jahr 2024 wurde das Gleichbehandlungsprogramm noch einmal überprüft. Änderungen oder Ergänzungen waren im Berichtszeitraum nicht notwendig, so dass es bei der letztmalig im Dezember 2018 angepassten Version des Gleichbehandlungsprogramms bleiben konnte. Zu

Beginn des Jahres 2025 wurde die Rheinische Netzgesellschaft zu einem großen Netzbetreiber mit neuer Firmierung – RheinNetz GmbH – umgewandelt. Insofern ist eine Überarbeitung des Gleichbehandlungsprogramms in diesem Jahr erneut zu prüfen.

Gleichbehandlungsbeauftragter / -stelle

- Benennung bzw. Änderung der für die Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms zuständigen Person oder Stelle [Gleichbehandlungsbeauftragter]

Hinsichtlich der Person des Gleichbehandlungsbeauftragten für die EVL hat sich gegenüber den Vorjahren keine Veränderung ergeben. Die Funktion wurde von der Geschäftsführung im Jahr 2018 an Herrn Matthias Schereik übertragen, der sie auch weiterhin ausfüllt.

- Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und der Unternehmensleitung

Da sich die strukturellen Kommunikationsbeziehungen zur Geschäftsführung in den vergangenen Jahren bewährt haben, waren im Berichtszeitraum keine Änderungen veranlasst. Auch in Zukunft wird es regelmäßige Meetings zum Zwecke des Informations- und Gedankenaustausches zu den spezifischen Entflechtungsfragen zwischen der Geschäftsführung und dem Gleichbehandlungsbeauftragten geben.

Um den dauerhaften Transfer von Neuerungen und fachlichen Kenntnissen und Kompetenzen an den Gleichbehandlungsbeauftragten sicherzustellen, nimmt dieser regelmäßig an Fortbildungsveranstaltungen des BDEW teil. Im Jahr 2024 handelte es sich um die Veranstaltung

BDEW „Gleichbehandlungsmanagement 2024“.

➤ **Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms**

Grundlage für die im Gleichbehandlungsprogramm festgelegten Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts bildet das in Teil A des Gleichbehandlungsprogramms dargestellte, hier auszugsweise inhaltlich dargestellte organisatorische Konzept:

Das Strom- und Gasnetz der EVL ist an die Rheinenergie AG [RE] verpachtet, die als Alleingesellschafterin der Rheinischen Netzgesellschaft [RNG] die Netze an die RNG unterverpachtet. Die RNG stellt als unabhängige Netzbetreiberin die diskriminierungsfreie Ausübung des Netzgeschäftes sicher. Die zentralen Aufgaben der RNG sind das Asset-Management, die Netzplanung, die Kalkulation von Netzentgelten sowie die Vereinnahmung der Netzerlöse von den Netznutzern. Im Rahmen der Dienstleistungsverträge zu den Themen Netze,

Anschlusswesen, konventionelles und modernes Messwesen zwischen der EVL und der RE führt die EVL operative Tätigkeiten als Dienstleister ausschließlich im Auftrag und nach den Vorgaben der RNG aus.

Die EVL ist im Rahmen der Dienstleistungsverträge unter anderem verpflichtet, bei der Erbringung der Dienstleistung klarzustellen, dass diese namens und im Auftrag der Rheinischen Netzgesellschaft erfolgt. Hierdurch wird dem jeweiligen Vertragspartner die Position der EVL als Dienstleister bewusst.

Diese Aufgaben wurden auch im Berichtsjahr in den Bereichen Einsatzplanung (TE) und Service (TS) erledigt.

Der Bereich GB umfasst im Berichtszeitraum die Fachbereiche Strom, Gas, Messstellen, Telekommunikation und Dokumentation.

Beschwerdemanagement

Im Berichtszeitraum ist von der Bundesnetzagentur keine Beschwerde hinsichtlich irgendeiner Form der Diskriminierung unmittelbar an die EVL bzw. den Gleichbehandlungsbeauftragten herangetragen worden.

Wie bereits im Vorjahresbericht konnten auch in diesem Berichtsjahr alle aus dem Vorjahr laufenden Beschwerdeverfahren vor der Schlichtungsstelle Energie e.V. beendet werden. Im Berichtsjahr wurden sieben neue Verfahren eingeleitet, von denen sechs bereits im Berichtsjahr abgeschlossen werden konnten. Keines der eingeleiteten Verfahren betraf ein Gleichbehandlungsthema mit Diskriminierungspotential.

Vor dem Hintergrund, dass auch bei eigenen Prüfungen und Analysen der Geschäftsprozesse keine Verstöße gegen die Vorgaben des EnWG bekannt wurden, wurden keine sanktionsrelevanten Feststellungen getroffen und somit auch keine Sanktionen ausgesprochen.

Prüfung von Geschäftsprozessen, die Diskriminierungspotential aufweisen

Diskriminierungsanfällige Netzbetreiber-Aufgaben (DNA)

Es ist auf vertraglichen Regelungen in den Dienstleistungsverträgen sichergestellt, dass die RheinNetz GmbH die besonders diskriminierungsanfälligen Netzbetreiberaufgaben unabhängig erbringt. „Diskriminierungsanfällige Netzbetreiber-Aufgaben (DNA)“, gemäß der Auflistung der Bundesnetzagentur in der Konkretisierung der gemeinsamen Auslegungsgrundsätze der Regulierungsbehörden des Bundes und der Länder zu den Entflechtungsbestimmungen in §§ 6-10 EnWG vom 21. Oktober 2008, werden von der EVL nicht getätigt.

Smart-Meter-Roll-Out

Am 24.02.2025 wurde das Gesetz zur Änderung des Energiewirtschaftsrechts zur Vermeidung von temporären Erzeugungsüberschüssen im Bundesgesetzblatt (BGBl. I Nr. 51 vom 24.02.2025) veröffentlicht. Aufgrund dieses Gesetzes sind erneut Änderungen im Messstellenbetriebsgesetz erfolgt, die in bestimmten Fällen unter anderem die Ausstattungs- und Rolloutpflichten auf Steuerungseinrichtungen bei Messstellen mit Steuerungspflicht erweitert haben. Darüber hinaus wurden Standard- und Zusatzleistungen neu geregelt, sowie Preisobergrenzen neu festgesetzt. Auf die Änderungen kann im Bericht zum Zeitraum 2025 im nächsten Jahr eingegangen werden.

Soweit die EVL im derzeitigen Berichtszeitraum 2024 auch weiter moderne Messeinrichtungen und Smart-Meter-Gateways eingebaut hat, lassen sich die Einbauzahlen in der folgenden Abbildung ablesen.

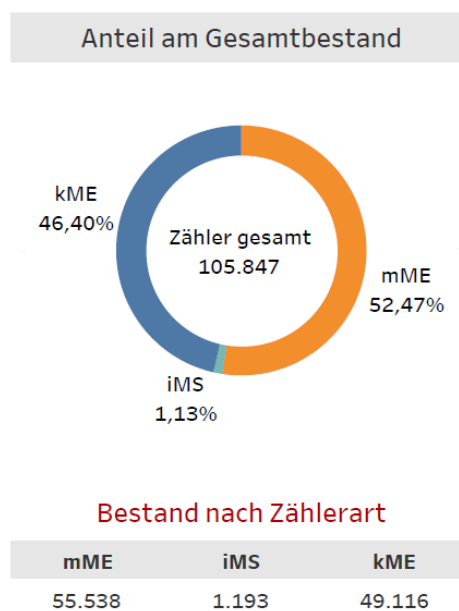


Abbildung 2 Stand des Roll-Outs zum 31.12.2024

Im Vergleich mit den Roll-Out-Zahlen zum 31.12.2023 lässt sich feststellen, dass sich die Anzahl der modernen Messeinrichtungen von 49.374 auf 55.538 erhöhen ließ. Dies ist eine Steigerung auf 52,47 % des Gesamtbestandes. Bei den intelligenten Messsystemen konnte die Zahl der verbauten Smart-Meter-Gateways von 427 auf 1193, mithin auf 1,13 % des Gesamtbestandes gesteigert werden.

Kommunikation

Das Kommunikationsverhalten und die Markenpolitik erfolgen unter Beachtung des § 7a Abs. 6 EnWG und der „Gemeinsamen Auslegungsgrundsätze der Regulierungsbehörden des Bundes und der Länder zu den Anforderungen an die Markenpolitik und das Kommunikationsverhalten vom 16.07.2012“.

Die kommunikationsrechtliche Entflechtung wurde im Berichtszeitraum aufgrund einer vollständigen Änderung des Corporate Designs der EVL erneut geprüft. Eine namentliche oder bildliche Verwechslung zwischen der RheinNetz GmbH als Netzbetreiber und der EVL als Energielieferant ist aufgrund des unterschiedlichen Corporate Designs, die keine Ähnlichkeiten in der Symbolik, dem Schriftbild oder der Namensgebung aufweisen, ausgeschlossen.



Abbildung 3 Logos der EVL und der RheinNetz GmbH

Das Logo der EVL kommt in den verschiedensten Anwendungsbereichen des operativen Geschäftes zum Einsatz. Beispielhaft sind hier zu nennen: Geschäftsausstattung (Briefbögen, Formulare, Visitenkarten), Vorlagen für PowerPoint-Folienmaster, Mitarbeiterinformationen, Pressemitteilungen, Broschüren, Flyer, Poster, Verträge, Gebäudebeschilderung, Fahrzeugbeschriftungen, Arbeitskleidung/Persönliche Schutzausrüstung und Mitarbeiterausweise. Die RheinNetz GmbH nutzt demgegenüber vollständig eigenes Material.

Auch die weiteren gleichbehandlungsrelevanten Punkte im Kommunikationsverhalten der EVL wurden bei der Umstellung des Corporate Designs eingehalten.

Wärmeplanungsgesetz / Kommunale Wärmeplanung

Mit der kommunalen Wärmeplanung beabsichtigt die Stadt Leverkusen die Erarbeitung einer strategischen Grundlage für die Planung und Steuerung der Wärmewende auf der kommunalen Ebene. Dabei kommt die Stadt den Anforderungen des Bundes im Rahmen des Wärmeplanungsgesetzes nach, das am 01.01.2024 in Kraft getreten ist.

Für die Steuerung der Erstellung der kommunalen Wärmeplanung haben sich die Stadt Leverkusen, die EVL und die AVEA in einem Projektteam zusammengeschlossen. Die Stadt Leverkusen ist dabei hauptverantwortlich, EVL und AVEA üben eine beratende und unterstützende Funktion aus. Die Beteiligung der EVL ergibt sich bereits aus dem Ratsbeschluss der Stadt Leverkusen vom 11.12.2023 [RAT/032/2023].

Mit der kommunalen Wärmeplanung soll eine räumlich verortete, kommunalweite Bestandsaufnahme für die Wärmeversorgung durchgeführt werden, bei der die lokalen Gegebenheiten und Potentiale ermittelt und dargestellt werden. Ziel ist die Ausarbeitung eines Wärmeplans für die gesamte Kommune für die Transformation des Wärmesektors, um eine fortschrittliche und klimafreundliche Wärmeversorgung zu erreichen.

Im Rahmen der Bestands- und Potentialanalyse stellt unter anderem der Verteilernetzbetreiber Daten und Informationen gemäß dem Wärmeplanungsgesetz zur Verfügung, die aufgrund der beratenden Funktion auch der EVL zur Einsicht gestellt werden. Um hier einen Verstoß gegen die Vorgaben des Unbundlings zu unterbinden, haben die beteiligten Parteien eine umfassende Vereinbarung zum Schutz der Daten und Informationen getroffen, mit der auch die verbindlichen Regeln des Unbundlings eingehalten werden können. Darüber hinaus wurden auf Seiten der EVL alle beteiligten Personen erneut geschult und zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Marktraumumstellung

Die Marktraumumstellung ist im Gebiet der Stadt Leverkusen im Berichtszeitraum vollständig abgeschlossen worden.

Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS)

Die EVL betreibt ein nach IT-Sicherheitskatalog zertifiziertes ISMS gemäß § 11 Abs. 1a EnWG, da die EVL als Betriebsführer für den zuständigen Netzbetreiber, die RNG, tätig ist. Im Berichtszeitraum wurde das ISMS erfolgreich rezertifiziert. Die Konformität des ISMS gemäß den Anforderungen des IT-Sicherheitskatalogs wurde durch unabhängige Auditoren vor Ort überprüft und bestätigt.

Zur Stärkung der Informationssicherheit und zur Erzielung von Synergieeffekten wurde eine neue Stabsstelle geschaffen, die die Themen Informationssicherheit, Datenschutz und Compliance bündelt. Innerhalb dieser Stabsstelle wurde ein neuer Informationssicherheits- und Datenschutzkoordinator eingestellt, der die Umsetzung von Sicherheitsmaßnahmen und die Einhaltung von Datenschutzvorschriften unterstützt.

Um die Anforderungen des IT-Sicherheitskatalogs zu erfüllen und die Informationssicherheit zu stärken, bietet die EVL regelmäßige Schulungen und Awarenessangebote für die Themen der Informationssicherheit an. Dazu gehören verpflichtende Erstunterweisungen in Präsenz für alle neuen Mitarbeitenden, jährlich stattfindende, verpflichtende Online-Unterweisungen für alle beschäftigten Mitarbeitenden sowie weitere freiwillige Awarenessangebote.

Darüber hinaus wurden im Berichtszeitraum Vorbereitungen für die Umsetzung der NIS2-Richtlinie getroffen, um die Anforderungen an die Informationssicherheit von kritischen Infrastrukturen zu erfüllen.

› **Schulungskonzept**

Schwerpunkte des Schulungskonzepts

Obwohl bei der EVL inzwischen E-Learning einen wesentlichen Anteil an der betrieblichen Wissensvermittlung in den Bereichen Arbeits-, Umwelt-, Datenschutz und Informationssicherheit eingenommen hat, erhalten bei der EVL alle neuen Mitarbeiter, Auszubildenden und Praktikanten in einer Präsenzveranstaltung die notwendigen Ersts Schulungen. So schult auch der Gleichbehandlungsbeauftragte zum Themenkreis der Entflechtung. In diesen Präsenzveranstaltungen werden neue Mitarbeiter, Auszubildende und Praktikanten entsprechend den in ihrem Einsatzbereich gegebenen Erfordernissen individuell geschult und erhalten eine Informationsbroschüre ausgehändigt, die die wichtigsten Begriffe und Regelungen des Unbundlings nochmals erläutert.

Jeder neue Mitarbeiter der EVL verpflichtet sich nach der Schulung durch Unterzeichnung einer Verpflichtungs- und Vertraulichkeitserklärung zur Einhaltung der Grundsätze des Unbundlings.

Die Schulungen der neuen Mitarbeiter finden nicht an speziell festgelegten Tagen im Jahr statt, sondern immer zu den Zeitpunkten anlässlich der Neueinstellungen. Im Jahr 2024 wurden so 52 neue Mitarbeiter, Auszubildende und Praktikanten in 26 Terminen zu den Themen EnWG, DS-GVO und ISMS geschult.

Unternehmensweite Grundschulungen waren im Berichtszeitraum daher nicht notwendig. Weitere Schulungen erfolgen bedarfsorientiert. Allen Mitarbeitern steht das Gleichbehandlungsprogramm in Intranet zur Verfügung. Die Führungskräfte verstehen sich gegenüber den Mitarbeitern als Multiplikatoren.

Durch die frühzeitige Vermittlung der Inhalte und der Anforderungen an die Mitarbeiter ist der Gedanke der Gleichbehandlung fester Bestandteil der Unternehmenskultur.

Geschulte Unternehmens- bzw. Organisationsbereiche oder Personengruppen

Nicht nur Mitarbeiter mit Tätigkeiten im Bereich des Netzbetriebs, sondern alle Mitarbeiter werden in die Schulungs- und Verpflichtungsaktionen eingebunden. Durch den engen Kontakt des Gleichbehandlungsbeauftragten zu den Mitarbeitern wird entflechtungsrelevantes Wissen nachhaltig in der Belegschaft verankert.

Ein besonderer Schwerpunkt der Schulungen liegt in dem Thema der Sensibilisierung der Mitarbeiter bezüglich der Beschaffung und Weitergabe von wirtschaftlich sensiblen Informationen.

➤ Überwachungskonzept

Das Überwachungskonzept fußt im Wesentlichen auf der Projektbegleitung, bei der der Gleichbehandlungsbeauftragte unmittelbar Informationen erhält, Prozessanalysen und der kontinuierlichen Prüfung von Berechtigungsanfragen. Die Überwachungstätigkeiten umfassen u. a. die Einsichtnahme von elektronisch gespeicherten Daten sowie von schriftlichen Unterlagen, zu denen ein uneingeschränkter Zugang besteht.

Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms

Durch die Einbindung des Gleichbehandlungsbeauftragten in entflechtungsrelevante unternehmensinterne Projekte sowie in die Analyse und Neugestaltung von Geschäftsprozessen sollen Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm bereits im Vorfeld vermieden werden.

Bei Überprüfungen ausgewählter Prozesse ergaben sich keine Hinweise auf Diskriminierung. Auch im weiteren Zusammenhang mit der Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms hat der Gleichbehandlungsbeauftragte im Berichtszeitraum keine Auffälligkeiten festgestellt. Das Bewusstsein der Mitarbeiter, die in entflechtungsrelevanten Bereichen des Unternehmens tätig sind, auf die Vorgaben und Voraussetzungen zur Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms zu achten, ist vorhanden. Somit wird die diskriminierungsfreie Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms im Netzbetrieb sichergestellt.

Informationsmöglichkeiten des Gleichbehandlungsbeauftragten im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms

Der Gleichbehandlungsbeauftragte war in seiner Aufgabenwahrnehmung vollkommen unabhängig und hatte Zugang zu allen Informationen, soweit dies zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich war. Eine Unterstützungspflicht für den Gleichbehandlungsbeauftragten gilt nach dem Gleichbehandlungsprogramm für alle Mitarbeiter.

Leverkusen, den 26.03.2025

ppa.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Schereik', written in a cursive style.

Matthias Schereik