

# **Gleichbehandlungsprogramm der WEMAG AG**

# Inhalt

Präambel.....	3
I. Organisatorische Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts.....	4
A. Gesellschaftsrechtliches Gesamtkonzept und Organisationsprinzip der WEMAG AG.....	4
1. Struktur der WEMAG AG .....	4
2. Struktur der WEMAG Netz GmbH.....	5
B. Organisatorisches Konzept des Netzbetriebes .....	5
1. Ausschluss von Doppelfunktionen .....	5
2. Sonstige Tätigkeiten und Weisungsbefugnisse des Netzbetreibers .....	6
3. Gewährleistung der berufsbedingten Interessen der für die Leitung der Netzbetreiber zuständigen Personen .....	6
4. Gewährleistung tatsächlicher Entscheidungsbefugnisse der Netzbetreiber .....	6
II. Weitere Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts .....	7
A. Informatorisches Konzept .....	7
1. Grundsätze der Verwendung von Informationen.....	7
2. Begriffsbestimmungen .....	8
3. Sicherstellung der Vertraulichkeit sensibler Informationen i. S. d. § 6a Abs. 1 EnWG .....	8
4. Diskriminierungsfreie Verwendung wirtschaftlich vorteilhafter Informationen i. S. d. § 6a Abs. 2 EnWG.....	9
5. Informationsverwendung bei Doppelfunktionen .....	9
6. Verwendung von Informationen durch externe Dienstleister .....	9
B. Pflichten der Mitarbeiter .....	10
1. Verpflichtete Mitarbeiter.....	10
2. Inhalt der Pflichten .....	10
3. Auskunftspflicht .....	10
C. Gleichbehandlungsbeauftragter .....	11
1. Bestellung des Gleichbehandlungsbeauftragten .....	11
2. Stellung des Gleichbehandlungsbeauftragten im Unternehmen.....	11
3. Rechte .....	11
4. Pflichten.....	12
D. Sanktionen .....	12

## Präambel

Die WEMAG AG befindet sich mehrheitlich in kommunaler Hand. Ab 01.01.2026 gilt das vorliegende Gleichbehandlungsprogramm.

Das Unternehmen führt die Versorgung mit leitungsgebundener Energie durch. Sie ist insbesondere in den Wertschöpfungsstufen Verteilung sowie Vertrieb von Elektrizität und Gas tätig. In diesem Sinne ist die WEMAG AG ein vertikal integriertes Unternehmen i. S. d. § 3 Nr. 38 Energiewirtschaftsgesetz (EnWG).

Die WEMAG AG hat daher für die WEMAG Unternehmensgruppe ein den Anforderungen des § 7a Abs. 5 EnWG entsprechendes Gleichbehandlungsprogramm aufzustellen und einen Gleichbehandlungsbeauftragten zu benennen.

Das vorliegende Gleichbehandlungsprogramm gilt für die WEMAG AG sowie die mit ihr verbundene WEMAG Netz GmbH, die Tätigkeiten des Netzbetriebes ausübt.

In vorgenanntem Umfang stellen die Unternehmen der WEMAG Unternehmensgruppe die diskriminierungsfreie Ausgestaltung und Abwicklung des Netzbetriebes sicher.

Ziel des vorliegenden Gleichbehandlungsprogramms ist es, für die mit Tätigkeiten des Netzbetriebes befassten Mitarbeiter der WEMAG Unternehmensgruppe ein Programm mit verbindlichen Maßnahmen zur diskriminierungsfreien und den Grundsätzen des Vertraulichkeitsschutzes nach § 6a EnWG entsprechenden Ausgestaltung des Netzgeschäftes festzulegen, unabhängig davon, ob diese Tätigkeiten innerhalb oder außerhalb des Verteilernetzbetreibers ausgeübt werden. Die hierzu ergriffenen Maßnahmen werden nachfolgend näher beschrieben.

Hierbei kommen den organisatorischen Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes - wie in Teil A beschrieben - eine bedeutende Rolle zu, da sich hierin die strukturellen Voraussetzungen für die Umsetzung der Entflechtungsvorschriften nach §§ 6 - 7a EnWG niederschlagen. Sie bilden somit die Basis für die unter Teil B beschriebenen weiteren Maßnahmen der Unternehmen der WEMAG Unternehmensgruppe zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes.

# I. Organisatorische Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

## A. Gesellschaftsrechtliches Gesamtkonzept und Organisationsprinzip der WEMAG AG

Die §§ 6 - 7a EnWG verpflichten vertikal integrierte Unternehmen, d. h. die WEMAG AG sowie den rechtlich selbstständigen Verteilernetzbetreiber WEMAG Netz GmbH.

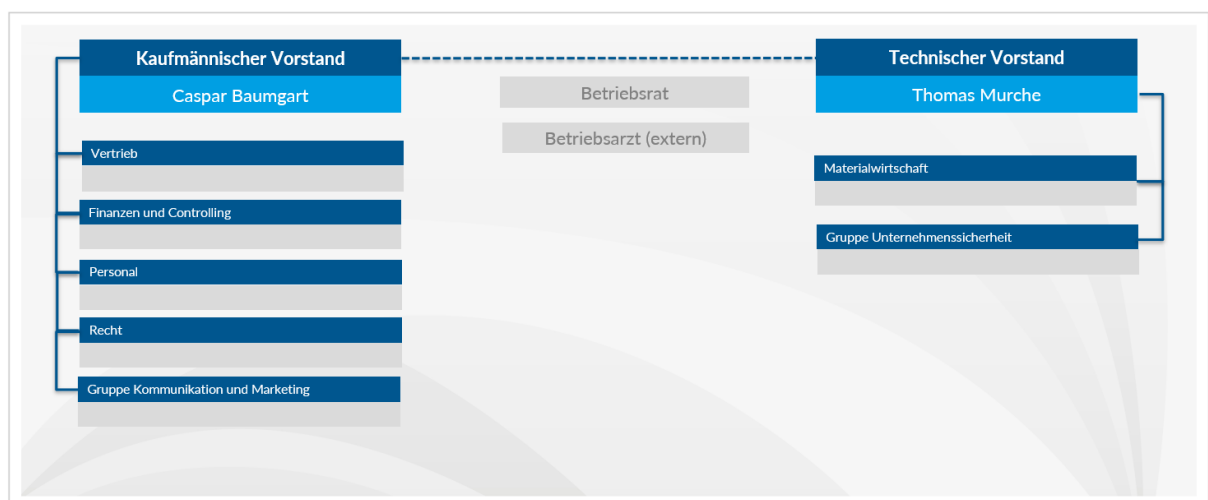
Die Organisation der WEMAG AG entspricht vollumfänglich den Anforderungen der §§ 6 - 7a EnWG.

Die WEMAG AG ist orientiert an den Wertschöpfungsstufen ihres Geschäftes organisiert. Es herrscht das Prinzip der eindeutigen Verantwortung für einzelne Tätigkeiten und Geschäftsfelder.

Bei den mit der WEMAG AG verbundenen Unternehmen wurden Doppelverantwortlichkeiten für die jeweiligen Organisationseinheiten Verteilernetz einerseits und die Wettbewerbsbereiche andererseits durch die Benennung einer im Sinne der gesetzlichen Vorgaben des § 7a EnWG unabhängigen Leitungsebene ausgeschlossen.

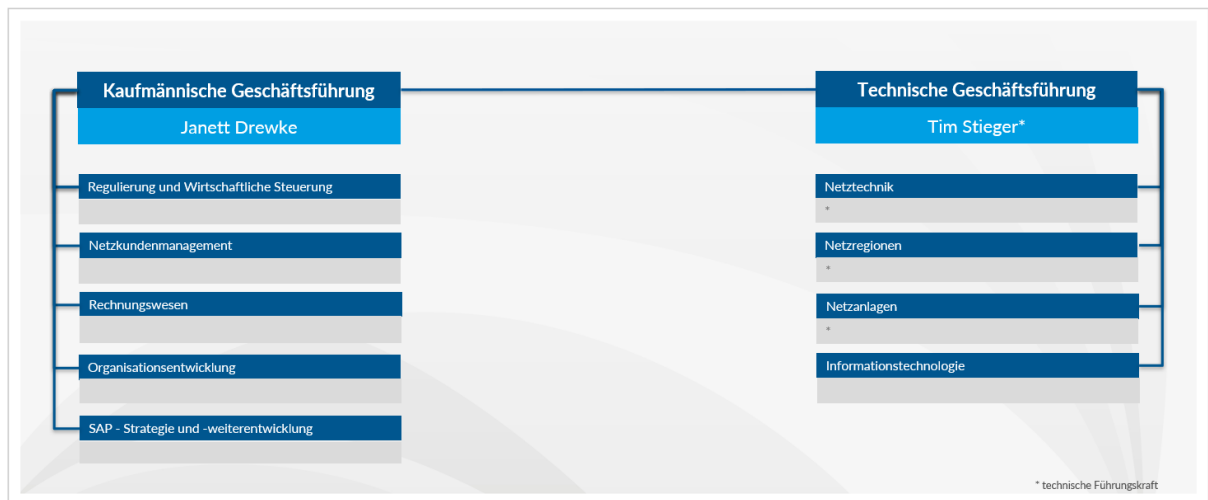
Im Zuge der Umsetzung des Unbundling wurde die rechtlich unselbstständige Organisationseinheit „Verteilernetzbetreiber“ in die Gesellschaft WEMAG Netz GmbH ausgegliedert. Dieser rechtlich selbstständige Verteilernetzbetreiber ist eine 100%ige Tochtergesellschaft der WEMAG AG.

### 1. Struktur der WEMAG AG



(Stand 01.01.2026)

## 2. Struktur der WEMAG Netz GmbH



(Stand 01.01.2026)

## B. Organisatorisches Konzept des Netzbetriebes

Zur Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Netzzugangs hat die WEMAG AG ein Bündel an Maßnahmen ergriffen, die die Unabhängigkeit des Netzbetreibers hinsichtlich der Organisation, der Entscheidungsgewalt und der Ausübung des Netzgeschäfts sicherstellen. Betreiber technischer Infrastrukturen, hier eines Elektrizitätsverteilernetzes, ist dabei gemäß § 3 Nr. 6 EnWG die WEMAG Netz GmbH.

### 1. Ausschluss von Doppelfunktionen

Die Unternehmen der WEMAG AG kommen ihrer Verpflichtung aus § 7a Abs. 2 Nr. 1 EnWG vollumfänglich nach.

Alle mit Leitungsaufgaben für den Netzbetreiber betrauten Personen und Personen, die Befugnisse zu Letztentscheidungen besitzen, die für die Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Netzbetriebes wesentlich sind, sind ausschließlich für diesen Bereich tätig. Sie sind weder direkt noch indirekt zuständig für Tätigkeiten auf dem Gebiet des Elektrizitäts- oder Gasvertriebs oder der Erzeugung und haben insoweit keinerlei Befugnisse innerhalb anderer Bereiche der WEMAG AG. Auf diese Weise werden Interessenkollisionen vermieden, die bei Doppelfunktionen von Mitarbeitern des Netzbetreibers, die mit Leitungsaufgaben für den Netzbetreiber betraut sind oder die Entscheidungsbefugnis im Hinblick auf die für den diskriminierungsfreien Netzbetrieb wesentlichen Entscheidungen besitzen, entstehen könnten.

Die für einen diskriminierungsfreien Netzbetrieb wesentlichen Entscheidungen betreffen im Hinblick auf Sinn und Zweck der Entflechtungsvorschriften alle netzspezifischen Aktivitäten, bei denen gesteigertes Diskriminierungspotenzial besteht, weil sie erhebliche Gestaltungs- und Einwirkungsmöglichkeiten auf die Wettbewerbsinteressen des Vertriebs und/oder des Handels und/oder der Erzeugung bieten.

## **2. Sonstige Tätigkeiten und Weisungsbefugnisse des Netzbetreibers**

Sonstige Tätigkeiten des Netzbetriebes können gemäß § 7a Abs. 2 Nr. 2 EnWG in anderen Teilen des vertikal integrierten Unternehmens oder auch von Dritten wahrgenommen werden. Die WEMAG AG macht von der sich daraus ergebenden Möglichkeit Gebrauch, sonstige Tätigkeiten des Netzbetriebes durch externe Dienstleistungsunternehmen, durch mit der WEMAG AG verbundene Unternehmen oder vom Verteilernetzbetreiber getrennten Organisationseinheiten erbringen zu lassen.

Mitarbeiter der Unternehmen der WEMAG AG, die sonstigen Tätigkeiten des Netzbetriebes erbringen, unterliegen hinsichtlich dieser sonstigen Tätigkeiten des Netzbetriebes dem fachlichen Weisungsrecht der WEMAG Netz GmbH.

Werden sonstige Tätigkeiten des Netzbetriebes durch mit der WEMAG AG verbundene Unternehmen erbracht, erfolgt dies auf der Grundlage von Dienst- und Werkverträgen, in denen die fachliche Weisungsbefugnis des jeweiligen Netzbetreibers als Besteller gegenüber dem Dienstleister geregelt ist. In diesen Verträgen ist grundsätzlich festgelegt, dass die Art und Weise der Dienstleistungserbringung unter maßgeblicher Beachtung der gesetzlichen Vorschriften zur Entflechtung und des § 7a Abs. 2 Nr. 2 EnWG zu erfolgen hat. Der Dienstleister hat zu gewährleisten, dass seine Mitarbeiter die Dienstleistungen nach den Vorgaben der WEMAG Netz GmbH erbringen.

## **3. Gewährleistung der berufsbedingten Interessen der für die Leitung der Netzbetreiber zuständigen Personen**

Die WEMAG AG gewährleistet die berufliche Unabhängigkeit der für die Leitung des Netzbetreibers zuständigen Personen gemäß § 7a Abs. 3 EnWG.

Dies wird dadurch erreicht, dass für die Leitung der WEMAG Netz GmbH weder monetäre noch sonstige Anreizsysteme existieren, die maßgeblich vom Ergebnis von Tätigkeiten außerhalb des Netzgeschäftes beeinflusst werden. Des Weiteren wird sichergestellt, dass die berufliche Entwicklung der Leitung der WEMAG Netz GmbH durch ihre Tätigkeit für den Netzbetreiber nicht beeinträchtigt wird.

## **4. Gewährleistung tatsächlicher Entscheidungsbefugnisse der Netzbetreiber**

Die WEMAG AG gewährleistet, dass die WEMAG Netz GmbH im Rahmen des gesellschaftsrechtlich Zulässigen und nach den Vorgaben des § 7a Abs. 4 EnWG die tatsächlichen Entscheidungsbefugnisse in Bezug auf die für den Betrieb, die Wartung und den Ausbau des Netzes erforderlichen Vermögenswerte besitzt.

Weisungen zum laufenden Netzbetrieb im Sinne des § 7a Abs. 4 Satz 4 Halbsatz 1 und 2 EnWG werden nicht erteilt. Die Informationsweitergabe an den Vorstand der WEMAG AG unterliegt hinsichtlich des laufenden Betriebes den Beschränkungen des § 6a EnWG.

In Wahrnehmung ihrer berechtigten Interessen gemäß § 7a Abs. 4 EnWG genehmigt die Gesellschafterversammlung der WEMAG Netz GmbH jährlich rechtzeitig vor Beginn eines Geschäftsjahres die von dem Geschäftsführer aufzustellenden Unternehmenspläne.

In dem so vorgegebenen Rahmen steht die Entscheidung über Umfang und Zeitpunkt netztechnisch notwendiger Investitionen ausschließlich im wirtschaftlichen Ermessen der WEMAG Netz GmbH. Darüber hinaus gehende Entscheidungen, die sich nicht in diesem Rahmen halten, bedürfen der Zustimmung der Gesellschafterversammlung der WEMAG Netz GmbH und ggf. ihrer Aufsichtsgremien nach den hierfür bestehenden Regularien.

Die Geschäftsführung der rechtlich selbstständigen WEMAG Netz GmbH berichtet in regelmäßigen Abständen gegenüber dem Vorstand der WEMAG AG über die Geschäftsentwicklungen. In diesem Zusammenhang stellt die Informationsweitergabe an den gesellschaftsrechtlich gesamtverantwortlichen Vorstand keinen Verstoß gegen die Vertraulichkeitspflichten des § 6a EnWG dar, da diese Informationsweitergabe nötig ist, um die in § 7a Abs. 4 Satz 2 EnWG aufrecht erhaltenen gesellschaftsrechtlichen Instrumente der Einflussnahme und Kontrolle, u. a. der Weisung, der Festlegung von Verschuldensobergrenzen, Finanzplänen etc. effektiv ausüben zu können. Die Mitglieder des Vorstandes der WEMAG AG sind jedoch hinsichtlich der Weitergabe der in diesem Zusammenhang erlangten Informationen an die Vertraulichkeitspflichten des § 6a EnWG gebunden.

## **II. Weitere Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts**

### **A. Informatorisches Konzept**

#### **1. Grundsätze der Verwendung von Informationen**

Die von der WEMAG AG und den mit ihr verbundenen Unternehmen ergriffenen Maßnahmen stellen sicher, dass sowohl die Vertraulichkeit wirtschaftlich sensibler Informationen, von denen die WEMAG Netz GmbH in Ausübung ihrer Tätigkeit Kenntnis erlangt, als auch die diskriminierungsfreie Offenlegung wirtschaftlich vorteilhafter Informationen gemäß § 6a EnWG gewährleistet ist.

Insoweit wurde u. a. durch Anpassung der verwendeten IT-Systeme gewährleistet, dass die mit Energievertrieb und Energiehandel befassten Mitarbeiter keinen Zugriff auf wirtschaftlich sensible Informationen des Netzbetriebes haben.

Die Unternehmen der WEMAG AG haben das zeitlich, wirtschaftlich und technisch Zumutbare unternommen, um die IT-Systeme den Anforderungen des § 6a EnWG anzupassen.

Alle Mitarbeiter, die mit IT-Systemen arbeiten, in denen sensible Daten gespeichert oder verarbeitet werden, werden in einem Berechtigungskonzept erfasst, wobei die jeweiligen Zugriffsberechtigungen - soweit vorhanden - mit der jeweiligen Stellenbeschreibung verknüpft werden. Bei einem Arbeitsplatzwechsel verlieren die Mitarbeiter ihre Berechtigungen und erhalten neue Berechtigungen, und zwar wieder jeweils arbeitsplatzbezogen. Durch diese Verfahrensweise ist sichergestellt, dass nur Mitarbeiter Zugriff auf sensible Systeme haben, die diesen Zugriff aufgrund ihrer jeweiligen Aufgabe benötigen.

Die Unternehmen der WEMAG Unternehmensgruppe haben die vorhandenen IT-Systeme auf ihre Kompatibilität mit den Anforderungen der informatrischen Entflechtung hin überprüft.

Die technische Trennung der genutzten IT-Systeme ist vollzogen worden. Soweit sie nicht möglich ist, sind die relevanten Bereiche grundsätzlich, d. h. im Rahmen des organisatorisch Möglichen, in einen neutralen Querschnittsbereich verlagert worden. Insoweit haben nur die Mitarbeiter des neutralen Bereichs Zugriff auf diese Daten. Sofern eine solche organisatorische Maßnahme nicht möglich ist, bestehen zusätzliche Kontrollfunktionen.

Zusätzlich zu den dargestellten Maßnahmen zur Sicherstellung der Verpflichtungen aus § 6a EnWG werden die mit wirtschaftlich sensiblen bzw. vorteilhaften Informationen umgehenden Mitarbeiter in den einzelnen Bereichen zur Einhaltung von Vertraulichkeit und Nichtdiskriminierung verpflichtet.

## **2. Begriffsbestimmungen**

### **2.1. Wirtschaftlich sensible Informationen (Informationen aus der Sphäre Dritter)**

**Wirtschaftlich sensible Informationen** i. S. d. § 6a Abs. 1 EnWG sind Informationen über Netznutzer oder potenzielle Netznutzer, von denen die WEMAG Netz GmbH oder ein von ihr beauftragter Dritter in Ausübung ihrer/ seiner Tätigkeit Kenntnis erlangt hat und die geeignet sind, unberechtigte Marktvorteile auf vor- und nachgelagerten Wettbewerbsmärkten zu verschaffen. Netznutzer sind natürliche oder juristische Personen, die Energie in ein Elektrizitätsnetz einspeisen oder daraus versorgt werden (§ 3 Nr. 78 EnWG).

Zu diesen Informationen zählen insbesondere

- kundenrelevante Informationen aus einer Netznutzungsanfrage und
- kundenrelevante Informationen aus einem Netznutzungsvertrag.

Informationen, die offensichtlich ohne wirtschaftliche Bedeutung auf vor- und nachgelagerten Wettbewerbsmärkten sind, oder allgemein zugängliche oder bereits veröffentlichte Informationen sind nicht als wirtschaftlich sensibel i. S. d. § 6a Abs. 1 EnWG anzusehen.

### **2.2. Wirtschaftlich vorteilhafte Informationen (Informationen aus der Sphäre des Netzbetreibers)**

**Wirtschaftlich vorteilhafte Informationen** i. S. d. § 6a Abs. 2 EnWG sind Informationen des Netzbetreibers über seine eigene Tätigkeit als Netzbetreiber, deren Kenntnis einem Netznutzer wirtschaftliche Vorteile bringen kann.

## **3. Sicherstellung der Vertraulichkeit sensibler Informationen i. S. d. § 6a Abs. 1 EnWG**

Wirtschaftlich sensible Daten dürfen nur dann offengelegt werden, wenn der Netzkunde in die Weitergabe der Daten eingewilligt hat oder wenn die WEMAG Netz GmbH gesetzlich verpflichtet ist, derartige Daten weiterzugeben. Eine solche Verpflichtung besteht z.B. bei der systemnotwendigen Zusammenarbeit zwischen Netzbetreibern.

Wirtschaftlich sensible Informationen dürfen weitergegeben werden, sofern die Weitergabe für die Erbringung einer vom Netzbetreiber beauftragten Dienstleistung erforderlich ist und der Dritte sich zur Wahrung der Vertraulichkeit verpflichtet hat.

Wie in Abschnitt I B 4 beschrieben, stellt die Informationsweitergabe an die Vorstände der WEMAG AG im Rahmen der dem Vorstand obliegenden gesellschaftsrechtlichen Verpflichtung zur Aufsicht über die WEMAG Netz GmbH (§ 7a Abs. 4 Satz 2 EnWG) keinen Verstoß gegen die Vertraulichkeitspflichten des § 6a EnWG dar. Die Mitglieder des Vorstands der WEMAG AG sind jedoch hinsichtlich der Weitergabe der in diesem Zusammenhang erlangten Informationen an die Vertraulichkeitspflichten des § 6a EnWG gebunden.

#### **4. Diskriminierungsfreie Verwendung wirtschaftlich vorteilhafter Informationen i. S. d. § 6a Abs. 2 EnWG**

Vorbehaltlich gesetzlicher Verpflichtungen zur Offenbarung von Informationen liegt es im Ermessen der WEMAG Netz GmbH, Informationen über die eigene Tätigkeit offen zu legen.

Werden Informationen i. S. d. § 6a Abs. 2 EnWG durch die WEMAG Netz GmbH offengelegt, so stellt diese sicher, dass die Offenlegung in nichtdiskriminierender Weise geschieht.

Das bedeutet beispielsweise, dass eine solche wirtschaftlich vorteilhafte Information, wenn sie von der WEMAG Netz GmbH einem Marktbereich, etwa dem eigenen Vertrieb, zugänglich gemacht wird, auch allen unternehmensexternen Vertrieben zugänglich sein muss.

Wie in Abschnitt A II 4 beschrieben, stellt die Informationsweitergabe an die Vorstände der WEMAG AG im Rahmen der dem Vorstand obliegenden gesellschaftsrechtlichen Verpflichtung zur Rentabilitätskontrolle der WEMAG Netz GmbH (§ 7a Abs. 4 Satz 2 EnWG) keinen Verstoß gegen die Vertraulichkeitspflichten des § 6a EnWG dar. Die Mitglieder des Vorstands der WEMAG AG sind jedoch hinsichtlich der Weitergabe der in diesem Zusammenhang erlangten Informationen an die Vertraulichkeitspflichten des § 6a EnWG gebunden.

#### **5. Informationsverwendung bei Doppelfunktionen**

Es ist sichergestellt, dass Dienstleister, die sowohl für die WEMAG Netz GmbH als auch für die WEMAG AG bzw. den Vertrieb tätig sind, wirtschaftlich sensible Informationen nicht für Zwecke dieser Wettbewerbsbereiche verwenden, es sei denn, es liegt eine Einwilligung des betreffenden Netznutzers bzw. eine gesetzliche Verpflichtung zur Offenbarung vor. Dasselbe gilt für wirtschaftlich vorteilhafte Informationen des Netzbetreibers, es sei denn, sie sind in nichtdiskriminierender Weise offengelegt worden.

#### **6. Verwendung von Informationen durch externe Dienstleister**

Die Unternehmen der WEMAG AG stellen sicher, dass externe Dienstleister, die Tätigkeiten des Netzbetriebes ausführen, im Rahmen, der mit ihnen geschlossenen vertraglichen Vereinbarungen auf die Grundsätze der Vertraulichkeit verpflichtet werden.

## **B. Pflichten der Mitarbeiter**

Die unter Abschnitt 1. *Verpflichtete Mitarbeiter* näher bezeichneten Mitarbeiter sind verpflichtet, die ihnen nachfolgend auferlegten Pflichten zu beachten.

### **1. Verpflichtete Mitarbeiter**

Vom Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsprogramms erfasst sind alle Mitarbeiter der WEMAG AG, die Tätigkeiten des Netzbetriebes ausüben. Dies gilt unabhängig davon, ob sie bei der WEMAG Netz GmbH oder in anderen Unternehmen bzw. Teilen des vertikal integrierten Unternehmens tätig sind.

### **2. Inhalt der Pflichten**

#### **2.1. Diskriminierungsverbot**

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Tätigkeit für die WEMAG Netz GmbH diskriminierungsfrei zu verrichten, insbesondere diejenigen betrieblichen Einrichtungen des integrierten Unternehmens, welche die Funktionen des Handels oder des Vertriebs von Strom wahrnehmen, gegenüber Dritten in Angelegenheiten des Netzbetriebes nicht ohne sachlich gerechtfertigten Grund unterschiedlich zu behandeln.

Sofern über die Offenlegung bestimmter Informationen i. S. d. § 6a Abs. 2 EnWG entschieden worden ist, sind die Mitarbeiter verpflichtet, wirtschaftlich vorteilhafte Informationen über die Tätigkeit des Netzbetreibers in nichtdiskriminierender Weise offen zu legen.

#### **2.2. Vertraulichkeit**

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, bei Ausübung ihrer Tätigkeit wirtschaftlich sensible Informationen bzw. wirtschaftlich vorteilhafte Informationen gemäß § 6a Abs. 1 und 2 EnWG, wie unter Ziffer II A 2 - 6 beschrieben, vertraulich zu behandeln.

Bei Beendigung der Tätigkeit für die WEMAG Netz GmbH ist die Mitnahme oder Nutzung von wirtschaftlich sensiblen bzw. wirtschaftlich vorteilhaften Informationen untersagt. Dasselbe gilt für wirtschaftlich vorteilhafte Informationen im Sinne des § 6a Abs. 2 EnWG, wie sie unter Ziffer II A 2.2 beschrieben sind, sofern sie nicht in nichtdiskriminierender Weise offengelegt worden sind.

### **3. Auskunftspflicht**

Alle Mitarbeiter der WEMAG AG sind verpflichtet, den - unter Abschnitt C 1 benannten - für die Überwachung und Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten 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 Unterlagen, Akten und Dateien zu gewähren.

### **C. Gleichbehandlungsbeauftragter**

In Erfüllung ihrer gesetzlichen Verpflichtung aus § 7a Abs. 5 EnWG beauftragt die WEMAG AG als integriertes Unternehmen eine Person, die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms zu überwachen, und übertragen ihr die nachfolgend näher beschriebenen Rechte und Pflichten.

Die Verantwortung für die Sicherstellung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms obliegt der WEMAG AG als Adressaten des § 7a Abs. 5 EnWG. Die Sicherstellung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms ist, soweit rechtlich zulässig, auf die Leitungen der betroffenen Bereiche delegiert.

Zur Sicherstellung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms werden Schulungen für die Mitarbeiter und Führungskräfte durchgeführt. Dabei wird den besonderen Bedürfnissen der unterschiedlichen Bereiche Rechnung getragen. Die Teilnahme an diesen Schulungsmaßnahmen ist verpflichtend.

#### **1. Bestellung des Gleichbehandlungsbeauftragten**

Mit der Aufgabe des Gleichbehandlungsbeauftragten ist für die WEMAG AG seit dem 01. September 2020

Frau Jana Widiger  
Obotritenring 40  
19053 Schwerin  
Tel.: 0385 / 755 2642  
E-Mail: [jana.widiger@wemag.com](mailto:jana.widiger@wemag.com)

betraut.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist durch den Vorstand der WEMAG AG bestellt und besitzt die für diese Aufgaben notwendigen fachlichen Kenntnisse.

#### **2. Stellung des Gleichbehandlungsbeauftragten im Unternehmen**

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist direkt dem Vorstand der WEMAG AG unterstellt. Sie kann sich zur Erfüllung ihrer Aufgaben weiterer - vom Vorstand der WEMAG AG zu bestätigender - Personen bedienen.

#### **3. Rechte**

Die Gleichbehandlungsbeauftragte besitzt ein direktes Vortragsrecht bei der jeweiligen Unternehmensleitung. Zur Erfüllung seiner Aufgabe hat er bei Verdacht eines Verstoßes, aber auch für stichprobenartige Kontrollen ungehinderten Zugang zu allen relevanten Bereichen und Unternehmensteilen. Sie ist befugt, Mitarbeiter aus diesen Bereichen und Unternehmensteilen zu befragen sowie in Akten, Unterlagen und Dateien Einsicht zu nehmen.

#### **4. Pflichten**

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist Beratungsinstanz zu Fragen der Nicht-Diskriminierung und entflechtungskonformen Gestaltung der Unternehmensprozesse.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte überwacht die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms durch stichprobenartige Kontrollen. Er kann Einsicht in diskriminierungsrelevante Prozesse und Unterlagen verlangen. Im Übrigen geht sie Hinweisen und Beschwerden über mutmaßliche Verstöße nach.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte koordiniert in der WEMAG AG die Behandlung interner Beschwerden über Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm und die zugrundeliegenden gesetzlichen Vorschriften.

Stellt die Gleichbehandlungsbeauftragte erhebliche Verstöße fest, teilt sie diese dem Vorstand der WEMAG AG sowie der jeweiligen Unternehmensleitung unverzüglich mit und schlägt in Abstimmung mit den Leitern der betroffenen Bereiche die erforderlichen Maßnahmen zur Abstellung des Verstoßes vor.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte unterstützt die Unternehmen der WEMAG Unternehmensgruppe auch dabei, Bewusstsein für den diskriminierungsfreien Umgang mit wirtschaftlich vorteilhaften Informationen und die Wahrung der Vertraulichkeit wirtschaftlich sensibler Informationen zu schaffen. Dies wird in der WEMAG AG vor allem durch Schulung und Information der Mitarbeiter und Führungskräfte gewährleistet.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte unterstützt die jeweilige Unternehmensleitung bei der Aktualisierung und Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsprogramms als Unternehmensvorgabe vor dem Hintergrund der weiteren rechtlichen und regulatorischen Entwicklungen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte legt der Bundesregulierungsbehörde jährlich spätestens zum 31. März einen Bericht über die nach § 7a Abs. 5 Satz 1 getroffenen Maßnahmen des vergangenen Kalenderjahres vor und veröffentlicht diesen.

#### **D. Sanktionen**

Ein Verstoß der Mitarbeiter gegen dieses Gleichbehandlungsprogramm stellt eine Verletzung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten dar und kann die üblichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen nach sich ziehen. Ein durch dieses Gleichbehandlungsprogramm gefordertes oder gerechtfertigtes Verhalten darf nicht zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen und sich für den betroffenen Mitarbeiter nicht negativ auswirken. Dies gilt vor allem auch für Hinweise auf Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm an die Gleichbehandlungsbeauftragte.

Der Vorstand der WEMAG AG