

GRAF & PITKOWITZ
RECHTSANWÄLTE GMBH

EINSCHREIBEN

Vorab per Telefax: 01/ 247 24-900

Energie-Control Gesellschaft m.b.H.
Rudolfsplatz 13A
1010 Wien

Energie-Control Austria								
Posteingangsnr. 10300								
Eingelangt 03. Aug. 2011								
Aktenzahl								
VST	FO	RA	Strom	Tarife	VW	GAS	ÖKO	STR
Original: bst				Kopie: nfu				

bsc
cdi
mhe
wur



office@gpp.at
www.gpp.at

Stadiongasse 2
A-1010 Wien
Tel +43 (1) 401 17-0
Fax +43 (1) 401 17-40

Marburger Kai 47
A-8010 Graz
Tel +43 (316) 833 777-0
Fax +43 (316) 833 777-33

Handelsgericht Wien
FN 255087 d
DVR 0993433
UID ATU 61238734

Büro Wien
Dr. Armenak Utudjian
utudjian@gpp.at

29. Juli 2011

WAS/TA/GICO
MPLIANCE/B
F E-
CONTROL,
29.07.2011 DO
CX
SJS/K

***Vorlage des Gleichbehandlungsprogramms sowie des
Gleichbehandlungsberichtes 2010 gemäß § 7 Abs. 3d und § 76b Abs. 1 GWG***

Sehr geehrte Damen und Herren!

Zunächst geben wir bekannt, dass das seitens der Trans Austria Gasleitung Gesellschaft m.b.H. (in weiterer Folge kurz „Gesellschaft“ genannt) gemäß § 7 Abs. 3 lit d GWG erstellte Gleichbehandlungsprogramm vom 14.04.2008 der Energie-Control GmbH am 17.04.2008 übermittelt worden ist.

Aus Anlass des Ausscheidens des bisherigen Gleichbehandlungsbeauftragten, Dr. Roberto Tebaldi (siehe Punkt 5.2.5 des Gleichbehandlungsprogramms vom 14.04.2008) aus dem Unternehmen der Gesellschaft wurde nunmehr die Graf & Pitkowitz Rechtsanwälte GmbH, vertreten durch deren geschäftsführenden Gesellschafter Dr. Armenak Utudjian MBL-HSG, zum Gleichbehandlungsbeauftragten gemäß der zitierten Gesetzesbestimmung bestellt. Gleichzeitig wurden auch Änderungen im Gleichbehandlungsprogramm vorgenommen, dessen Neufassung vom 21. Juli 2011 der Energie-Control GmbH in Erfüllung der Verpflichtung gemäß § 7 Abs. 3 lit d GWG nunmehr gemeinsam mit dem Gleichbehandlungsbericht 2010 vorgelegt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Graf & Pitkowitz Rechtsanwälte GmbH
Dr. Armenak Utudjian

3 Beilagen

Rechtsanwälte: Dr. Claudia Csáky LL.M. (London), Mag. Andreas Edlinger LL.M. (London), Dr. Ferdinand Graf LL.M. (NYU)¹, Dr. Martin Foerster LL.M. (London), Dr. Alexander Isola M.C.J. (NYU), Mag. Gerald Niesner, Dr. Nikolaus Pitkowitz M.B.L.-HSG, Mag. Stephan Schmalzl M.B.L.-HSG, Dr. Marcus Schmitt LL.M. (European Law) LL.M. (Kanonistik) M.B.L. (SMBS), Dr. Armenak Utudjian M.B.L.-HSG, Mag. Karin Wächter LL.M. (NYU)¹, Dr. Otto Wächter LL.M. (NYU) M.B.L.-HSG^{1,2}, Mag. Stefan Weileder, Mag. Jakob Widner LL.M. (NYU)¹

¹ Auch zugelassen in New York, ² Auch zugelassen in Kalifornien

Gleichbehandlungsprogramm

Inhaltsverzeichnis

1. **ZIEL**
2. **GESCHLECHTSNEUTRALE BEZEICHNUNGEN**
3. **DEFINITIONEN**
 - 3.1. Diskriminierung
 - 3.2. Führungskräfte
 - 3.3. GWG
 - 3.4. Mitarbeiter
 - 3.5. Wirtschaftlich sensible Informationen
 - 3.5.1. Netzinformationen
 - 3.5.2. Netzkundeninformationen
4. **DISKRIMINIERUNGSVERBOT**
5. **ORGANISATION**
 - 5.1. Legal Unbundling
 - 5.2. Organisatorisches Unbundling
 - 5.2.1. Management Unbundling
 - 5.2.2. Persönliche Unabhängigkeit der Führungskräfte
 - 5.2.3. Wirtschaftliche Eigenständigkeit
 - 5.2.3.1. Verfügungsgewalt über Vermögenswerte
 - 5.2.3.2. Kernaufgaben des Unternehmens
 - 5.2.3.3. Einkauf zu Marktkonditionen
 - 5.2.4. Kommunikation des Gleichbehandlungsprogramms
 - 5.2.4.1. Schulungen
 - 5.2.4.2. Unterzeichnung des Gleichbehandlungsprogramms
 - 5.2.5. Bestellung des Gleichbehandlungsverantwortlichen
 - 5.2.5.1. Aufgaben des Gleichbehandlungsverantwortlichen
 - 5.2.5.2. Rechte des Gleichbehandlungsverantwortlichen
 - 5.2.6. Schutz wirtschaftlich sensibler Informationen
 - 5.2.7. Außenauftritt
 - 5.2.7.1. Internet
 - 5.2.7.2. Firmenname und Logo
6. **BESONDERE PFLICHTEN DER MITARBEITER**
 - 6.1. Auskunft- und Mitwirkungspflicht
7. **ÜBERWACHUNG DER EINHALTUNG**
8. **SANKTIONEN**
9. **BERICHTERSTATTUNG**

1. ZIEL

Das vorliegende von der Trans Austria Gasleitung GmbH (TAG GmbH) erstellte Gleichbehandlungsprogramm beschreibt die Maßnahmen, welche zum Ausschluss diskriminierenden Verhaltens gegenüber Marktteilnehmern im liberalisierten Erdgasmarkt getroffen werden sowie spezifische Verpflichtungen der Mitarbeiter, um dieses Ziel zu erreichen.

2. GESCHLECHTSNEUTRALE BEZEICHNUNGEN

Die in diesem Gleichbehandlungsprogramm angeführten personenbezogenen Bezeichnungen finden auf Frauen und Männer gleichermaßen Anwendung.

3. DEFINITIONEN

3.1. Diskriminierung

Diskriminierung im Sinne des § 18 GWG und dieses Gleichbehandlungsprogramms ist die Ungleichbehandlung gleicher Sachverhalte ohne sachlich gerechtfertigten Grund.

3.2. Führungskräfte

Führungskräfte sind die für die Tätigkeit des Inhabers von Transportrechten verantwortliche Personen im Sinne des § 7 Abs. 3 GWG; das sind insbesondere Angehörige der Geschäftsleitung bzw. der zweiten Führungsebene (operatives Management).

3.3. GWG

Gaswirtschaftsgesetz, BGBl. I Nr. 121/2000, in der jeweils geltenden Fassung.

3.4. Mitarbeiter

Mitarbeiter sind Personen,

- die in einem Dienstverhältnis zu TAG GmbH stehen,
- deren Arbeitskraft TAG GmbH überlassen wurde oder
- die sonst durch TAG GmbH zur Aufgabenerfüllung herangezogen werden.

Unabhängig von ihrer organisatorischen Einbindung in das Unternehmen sind alle mit diskriminierungsrelevanten Tätigkeiten im Rahmen des Betriebs der TAG GmbH befassten Mitarbeiter vom Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsprogramms erfasst. Insbesondere gilt das Programm auch für Mitarbeiter von Dienstleistungserbringern (beispielsweise Mitarbeiter aus Querschnittsbereichen, Shared Services und Service-Level-Agreements).

3.5. Wirtschaftlich sensible Informationen

Wirtschaftlich sensible Informationen im Sinne des GWG und dieses Gleichbehandlungsprogramms sind insbesondere Netzinformationen und Netzkundeninformationen.

3.5.1. Netzinformationen

Netzinformationen sind wirtschaftlich relevante Informationen des Inhabers von Transportrechten, insbesondere:

alle Informationen, die geeignet sind, um verbundenen oder anderen dritten Unternehmen Wettbewerbsvorteile im Zusammenhang mit dem Kauf oder Verkauf von Erdgas zu verschaffen, wie Informationen über Transportkapazitäten und den Umfang deren Ausnutzung.

Da alle Transportgeschäfte auf der Grundlage der „Allgemeinen Bedingungen der TAG GmbH für grenzüberschreitende Transporte“ abgeschlossen werden, wird damit diskriminierendes Verhalten ausgeschlossen.

Auflistung der wirtschaftlich sensiblen Netzinformationen

- Informationen über nachgefragte Kapazitäten/Transportdienstleistungen;
- Informationen über Einspeisungen und Entnahmen;
- Informationen über Netzzugangsverträge, Transportdauer.

3.5.2. Netzkundeninformationen

Netzkundeninformationen sind Informationen über Netznutzer oder potenzielle Netznutzer, von denen der jeweilige Netzbetreiber oder ein von ihm beauftragter Dritter in Ausübung seiner Tätigkeit Kenntnis erlangt hat und die geeignet sind, unberechtigte Marktvorteile auf vor- und nachgelagerten Wettbewerbsmärkten zu verschaffen. Zu diesen Informationen zählen insbesondere folgende kundenrelevanten Informationen aus einem Netzzugangsantrag und kundenrelevante Informationen aus einem Transportvertrag:

- Stammdaten,
- Informationen über Durchflussraten von Netzkunden (insb. Messwerte bzw. Lastprofilaten),
- Informationen über Vertragsdauer,
- Informationen über nicht verwendete kommittierte Kapazität,
- Informationen über die Vorbereitung und den Inhalt der mit Netznutzern abgeschlossenen Verträge (z.B. Identität der Vertragsparteien, Adressen),
- Informationen über Nominierungen und Änderungen von Nominierungen.
- Informationen über Kundenabrechnungen

- Verrechnung

4. DISKRIMINIERUNGSVERBOT

TAG GmbH ist ein unabhängiger Inhaber von Transportrechten im Sinne des § 7 Abs. 2 GWG. Ihr Unternehmensgegenstand ist die Erbringung der in §§ 31a ff GWG (Inhaber von Transportrechten) festgelegten Aufgaben.

TAG GmbH und ihren Mitarbeitern ist es gesetzlich verboten,

- Personen, die das Netz / Dienstleistungen nutzen bzw. in Anspruch nehmen oder dies beabsichtigen oder bestimmte Kategorien dieser Personen, insbesondere zu Gunsten ihrer verbundenen Unternehmen diskriminierend zu behandeln;
- wirtschaftlich sensible Informationen, über die sie im Zusammenhang mit der Allokation von Transportkapazitäten Kenntnis erhalten, missbräuchlich zu verwenden.

5. ORGANISATION

5.1. Legal Unbundling

TAG GmbH ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung und unterliegt dem Österreichischen GmbH Gesetz. Die Gesellschafterinnen der TAG GmbH sind ENI International B.V. (89 %) und OMV Gas GmbH (11 %).

Betreffend ENI:

Im Rahmen des Entflechtungsprozesses wurde die ENI Gas Transport International S.A. mit Sitz in Lugano gegründet. In Übereinstimmung mit den Entflechtungsvorgaben der Richtlinie 2003/55/EU haben ENI International B.V. und ENI Gas Transport International S.A. einen Dienstleistungsvertrag abgeschlossen, in dem die ENI Gas Transport International S.A. unter anderem zur Durchführung des operativen internationalen Gastransportgeschäftes ermächtigt wurde. Weiters unterzeichnete ENI S.p.A. am 29. September 2010 eine verbindliche Vereinbarung gegenüber der Europäischen Kommission, mit der Verpflichtung ihre Anteile an TAG GmbH an die italienische öffentliche Bank CDP S.p.A. zu verkaufen.

Betreffend OMV:

Die andere Gesellschafterin der TAG GmbH, OMV Gas GmbH ist ein entflochtener Netzbetreiber, der die relevanten Nicht-Diskriminierungsanforderungen bereits erfüllt.

5.2. Organisatorisches Unbundling

Der Kerntätigkeitsbereich von TAG GmbH liegt im grenzüberschreitenden Gastransport und in der Erbringung von Transportdienstleistungen. TAG GmbH ist daher nicht in den nachfolgend beschriebenen Geschäftszweigen tätig:

- Lieferung,
- Verkauf,
- Versorgung mit,
- Gewinnung und
- Speicherung von Erdgas.

Überdies sind ENI Gas Transport International S.A. und OMV Gas GmbH entflochtene Unternehmungen und haben deshalb den Anforderungen zur Vermeidung diskriminierenden Verhaltens entsprochen.

5.2.1 Management Unbundling

Führungskräfte der TAG GmbH üben keine Funktion in betrieblichen Einrichtungen des ENI und OMV Konzerns aus, die direkt oder indirekt für den laufenden Betrieb in den Bereichen Erdgasgewinnung, Kauf oder Lieferung zuständig sind.

Insbesondere gehören sie weder der Geschäftsleitung noch dem operativen Management des ENI und OMV Konzerns in den unter Punkt 5.2. definierten Geschäftszweigen an.

5.2.2 Persönliche Unabhängigkeit der Führungskräfte

Die Handlungsunabhängigkeit der Führungskräfte wird wie folgt gewährleistet:

1. Die Führungskräfte stehen in einem Dienstverhältnis zur TAG GmbH oder werden von der jeweiligen Gesellschaft, der sie angehören, entsandt.
2. Die Führungskräfte unterliegen auf Grund entsprechender vertraglicher Regelungen keinen Weisungen von Gesellschaften, die in den Bereichen Gewinnung, Kauf, Lieferung und Speicherung von Erdgas tätig sind.

5.2.3. Wirtschaftliche Eigenständigkeit

TAG GmbH und ihre Organe nehmen ihre Entscheidungsbefugnisse in Hinblick auf Vermögenswerte, die für den Betrieb, die Wartung oder den Ausbau des Netzes erforderlich sind, unabhängig von Gesellschaften, die in den Bereichen Gewinnung, Kauf, Lieferung und Speicherung von Erdgas tätig sind, wahr.

Die Gesellschafter sind berechtigt, den jährlichen Finanzplan (oder ein gleichwertiges Instrument) zu genehmigen, ihre Aufsichtsrechte über das Management im Hinblick auf die Rentabilität auszuüben und generelle Grenzen für die Verschuldung der TAG GmbH festzulegen.

5.2.3.1 Verfügungsgewalt über Vermögenswerte

Aufgrund eines Leasingvertrages verfügt TAG GmbH über die notwendigen Vermögenswerte für den Betrieb des Netzes und für die Verwaltung von Transportrechten.

5.2.3.2 Kernaufgaben des Unternehmens

Kernaufgaben des Unternehmens ist der Transport von Erdgas von der slowakisch/österreichischen Grenze zur österreichisch/italienischen Grenze sowie die damit verbundenen Transportdienstleistungen.

5.2.3.3 Einkauf zu Marktkonditionen

Sämtliche zwischen TAG GmbH, ihren Gesellschaftern und anderen Unternehmen abgeschlossenen Dienstleistungsverträge und Service Level Agreements erfolgen zu Marktkonditionen, die darin verrechneten Preise halten einem Drittvergleich stand.

5.2.4 Kommunikation des Gleichbehandlungsprogramms

5.2.4.1 Schulungen

TAG GmbH führt zur Sicherstellung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms regelmäßig Schulungen und Informationen für jene Mitarbeiter durch, die diskriminierungsrelevante Tätigkeiten erbringen.

Schulungen von angemessener Zeitdauer über das Verhalten am liberalisierten Markt werden auf jährlicher Basis angeboten. Die Teilnahme an diesen Schulungen ist verpflichtend.

5.2.4.2 Unterzeichnung des Gleichbehandlungsprogramms

Das Gleichbehandlungsprogramm wird den Mitarbeitern nachweislich zur Kenntnis gebracht. Die betroffenen Mitarbeiter sind von der Unternehmensleitung der TAG GmbH jährlich auf die Bedeutung dieses Maßnahmenprogramms hinzuweisen.

Alle Mitarbeiter, die diskriminierungsrelevante Tätigkeiten erbringen, sowie die Führungskräfte der TAG GmbH haben dieses Gleichbehandlungsprogramm zu unterzeichnen und nehmen damit zur Kenntnis, dass ein allfälliger Verstoß disziplinarrechtliche Folgen nach sich ziehen kann.

5.2.5 Bestellung des Gleichbehandlungsverantwortlichen

Die Graf & Pitkowitz Rechtsanwälte GmbH, 1010 Wien, Stadiongasse 2, vertreten durch den geschäftsführenden Gesellschafter Rechtsanwalt Dr. Armenak Utudjian M.B.L-HSG wurde am 20. Juli 2011 zum Gleichbehandlungsverantwortlichen der TAG GmbH bestellt und ersetzte die vorher dafür eingesetzte Person. Der Gleichbehandlungsverantwortliche hat lediglich diese Funktion für die TAG GmbH inne und nimmt auch keine anderen Funktionen in einem mit der TAG GmbH verbundenen Unternehmen wahr, welche mit der Aufgabe als Gleichbehandlungsverantwortlicher unvereinbar wären.

Die TAG GmbH gewährt dem Gleichbehandlungsbeauftragten Zugang zu sämtlichen von ihm begehrten Gesellschaftsdokumenten und Geschäftspapieren ohne jede Einschränkung, sodass der Gleichbehandlungsbeauftragte seinen Verpflichtungen uneingeschränkt nachkommen kann.

5.2.5.1 Aufgaben des Gleichbehandlungsverantwortlichen

- Erstellung, laufende Adaptierung und Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsprogramms,
- Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms und
- Regelmäßige Berichterstattung gegenüber der Unternehmensleitung und jährlich gegenüber der Energie-Control GmbH.

Er wird dabei von den Leitern der betroffenen Organisationseinheiten der TAG GmbH bzw. den unternehmensexternen Dienstleistungserbringern unterstützt.

5.2.5.2 Rechte des Gleichbehandlungsverantwortlichen

Der Gleichbehandlungsverantwortliche ist berechtigt, zum Zweck der Sicherstellung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms Einsicht in alle Akten, Unterlagen, elektronischen Datenverarbeitungssysteme und diskriminierungsrelevanten Prozesse zu nehmen.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, den Gleichbehandlungsverantwortlichen bei der Durchführung seiner Aufgaben aktiv zu unterstützen und diesem insbesondere vollständig und wahrheitsgetreu die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

5.2.6 Schutz wirtschaftlich sensibler Informationen (Informatorisches Unbundling)

TAG GmbH gewährleistet den Schutz wirtschaftlich sensibler Informationen.

Externe Dienstleistungsunternehmen, im speziellen mit der TAG GmbH verbundene Unternehmen und deren Mitarbeiter werden im Rahmen der mit ihnen geschlossenen vertraglichen Vereinbarungen verpflichtet, die Grundsätze der Vertraulichkeit zu beachten und einzuhalten, soweit sie bei der Erbringung ihrer Dienstleistung Zugang zu Netz- bzw. Kundeninformationen haben. Die TAG GmbH verfügt über ein eigenes, unabhängiges IT-System.

Personen, die nicht Mitarbeiter der TAG GmbH sind, haben zu Anlagen oder zu Systemen für die Aufzeichnung, Bearbeitung und Speicherung wirtschaftlich sensibler und relevanter Informationen des Netzbetreibers nur im Rahmen des Berechtigungskonzepts Zugang.

Der notwendige Zugang von nicht berechtigten Personen hat nur in Begleitung eines sachkundigen Mitarbeiters der TAG GmbH zu erfolgen.

5.2.7 Außenauftritt

Die Unabhängigkeit der TAG GmbH wird im Auftritt nach außen wie folgt zum Ausdruck gebracht:

5.2.7.1 Internet

TAG GmbH informiert auf ihrer eigenen Homepage im Internet unter www.taggbh.at insbesondere über den Umfang und die Qualität ihrer Leistungen für Marktteilnehmer und ihre Eigentümerstruktur. Durch die Veröffentlichung von Informationen werden diese auf nicht-diskriminierender Basis zur Verfügung gestellt und sind somit nicht nur bestimmten Parteien zugänglich.

5.2.7.2 Firmenname und Logo

Der Firmenname und das Firmenlogo der TAG GmbH unterscheiden sich klar von jenem der Muttergesellschaften und bringen die Eigenständigkeit des Unternehmens zum Ausdruck.

6 BESONDERE PFLICHTEN DER MITARBEITER

6.1 Auskunfts- und Mitwirkungspflicht

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, den bestellten Gleichbehandlungsverantwortlichen bei der Durchführung seiner Aufgaben nach bestem Wissen und Gewissen zu unterstützen. Hierzu haben die Mitarbeiter insbesondere vollständig und wahrheitsgetreu die erforderlichen Auskünfte zu erteilen sowie Einsicht in die von ihnen geführten Akten, Unterlagen, elektronischen Datenverarbeitungssysteme und diskriminierungsrelevanten Prozesse zu gewähren.

7 ÜBERWACHUNG DER EINHALTUNG

Um die Wirksamkeit des Gleichbehandlungsprogramms zu gewährleisten, wird dessen Einhaltung regelmäßig überwacht. Diese Überwachung soll sicherstellen, dass das Gleichbehandlungsprogramm ordnungsgemäß funktioniert und jene Bereiche ermittelt werden, in denen die Gefahr der Nicht-Gleichbehandlung am Größten ist.

Für die Einhaltung dieses Gleichbehandlungsprogramms ist vom jeweiligen Vorgesetzten sowie letztendlich vom Gleichbehandlungsbeauftragten Sorge zu tragen.

Die Leiter der betroffenen Organisationseinheiten haben dem Gleichbehandlungsverantwortlichen regelmäßig, zumindest jedoch einmal jährlich, schriftlich über die Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms zu berichten.

Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm sind dem Gleichbehandlungsverantwortlichen unverzüglich zu melden.

8. SANKTIONEN

Als Verstoß gegen dieses Gleichbehandlungsprogramm gelten insbesondere:

- Die Billigung vorschriftswidrigen Verhaltens der Mitarbeiter durch Vorgesetzte;

- Die Weigerung zur Mitwirkung an der Aufklärung von Sachverhalten im Hinblick auf allfällige Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm sowie allfällige Missstände.

Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm werden durch geeignete Maßnahmen geahndet. Als geeignete Maßnahmen sind je nach Anlassfall insbesondere zu betrachten:

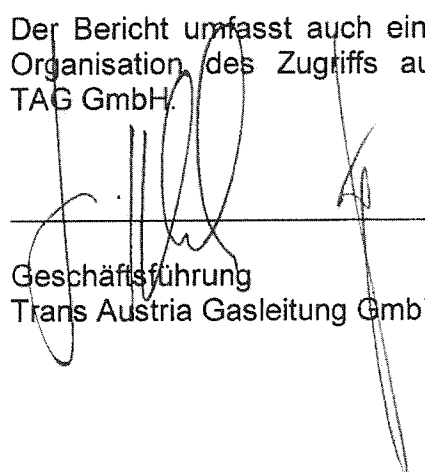
- Mündliche Verwarnung durch den unmittelbaren Dienstvorgesetzten,
- Firmenmäßig gefertigte schriftliche Rüge,
- Disziplinare Versetzung.

9. BERICHTERSTATTUNG

Der Gleichbehandlungsbeauftragte legt der Energie-Control GmbH bis 31. März des Folgejahres oder innerhalb einer anderen von der Energie-Control GmbH gesetzten Frist einen Bericht über das abgelaufene Geschäftsjahr vor. Der Bericht umfasst insbesondere

- die erfolgten organisatorischen Änderungen,
- die im Rahmen des Gleichbehandlungsprogramms getroffenen aktuellen Maßnahmen zur Vermeidung diskriminierenden Verhaltens sowie
- die aufgetretenen Problemfälle und deren Behandlung.

Der Bericht umfasst auch einen aktuellen schriftlichen Nachweis über die Organisation des Zugriffs auf wirtschaftlich sensible Informationen von TAG GmbH.



Geschäftsführung
Trans Austria Gasleitung GmbH

BERICHT ÜBER DIE EINHALTUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSPROGRAMMES
gemäß § 7 Abs. 3d und § 76b Abs. 1 GWG für das Geschäftsjahr 2010
Trans Austria Gasleitung GmbH (TAG GmbH)

Der Gleichbehandlungsbeauftragte erstattet unter Bezugnahme auf die Anfrage vom 05.04.2011 fristgerecht den gemäß der zitierten Gesetzesbestimmung abzugebenden Jahresbericht nunmehr für das Jahr 2010 und führt im Einzelnen wie folgt aus:

1. Organisatorische Änderungen im Vergleich zum vorhergehenden Beobachtungszeitraum

Im Jahre 2010 gab es keine relevanten organisatorischen Veränderungen, welche der Energie-Control GmbH gemeldet werden müssen.

2. Beschreibung von Problemfällen während und nach Einführung des Gleichbehandlungsprogramms

Im Jahre 2010 sind keine wesentlichen Problemfälle aufgetreten, die in einem solchen Gleichbehandlungsbericht berichtspflichtig wären. Darüber hinaus haben sämtliche Abteilungsleiter der Gesellschaft dem Gleichbehandlungsbeauftragten gegenüber eine Erklärung abgegeben, dass solche Problemfälle nicht aufgetreten sind.

3. Beschreibung der oben gesetzten Maßnahmen zum Schutz von wirtschaftlich sensiblen Informationen

Wie auch bisher wurde das Gleichbehandlungsprogramm an alle neuen Mitarbeiter der Gesellschaft (im Beobachtungszeitraum) übergeben und mit diesen besprochen. Der Erhalt des Gleichbehandlungsprogramms wurde von jedem Mitarbeiter bestätigt und ist entsprechend dokumentiert.

Gemäß Punkt 5.2.4.1 des Gleichbehandlungsprogramms sind zur Sicherstellung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms regelmäßige Schulungen und Informationen für jene Mitarbeiter durchzuführen, die diskriminierungsrelevante Tätigkeiten erbringen.

Auch im Beobachtungszeitraum 2010 wurde eine solche Schulung durchgeführt. Die Teilnahme der betroffenen Mitarbeiter war verpflichtend.

Die Schulung fand am 20.10.2010 unter Teilnahme aller Gesellschaftsmitarbeiter in den Gesellschaftsräumlichkeiten statt. Während dieser Schulung 2010 wurden folgende Themen besprochen:

- Behandlung von vertraulichen Informationen
- Transparenz-Grundsätze


Die Ausfertigung der bei dieser Schulung gezeigten Präsentation ist zur Information angeschlossen. Die Teilnahme aller Gesellschaftsmitarbeiter ist dokumentiert.

Dadurch wurde auch der sich aus Punkt 5.2.4.2 des Gleichbehandlungsprogramms ergebenden Pflicht (jährlich auf die Bedeutung dieses Maßnahmenprogramms hinzuweisen) entsprochen.

Weiters wurden von sämtlichen Abteilungsleitern schriftliche Berichte über die Umsetzung des Gleichbehandlungsprogrammes erstattet und auch festgehalten, dass es keine wesentlichen Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm gegeben hat, die gegenüber der Energie-Control GmbH berichtspflichtig wären.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich von der Richtigkeit dieser Angaben durch Einschau in die relevanten Gesellschaftsunterlagen vergewissert und hat auch selbst keine Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm festgestellt. Er bestätigt, dass ihm von der Gesellschaft Zugang zu sämtlichen von ihm begehrten Gesellschaftsdokumenten und Geschäftspapieren ohne jede Einschränkung gewährt worden ist.

Wir hoffen, Ihnen mit diesem Gleichbehandlungsbericht für das Jahr 2010 gedient zu haben und stehen für weitere Rückfragen oder ergänzende Informationen gerne zur Verfügung.



Graf & Pitkowitz Rechtsanwälte GmbH
Dr. Armenak Utudjian