

ZO NEEMT ENEXIS HAAR MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

Het uitvoeren van de energietransitie in ons verzorgingsgebied vraagt momenteel onze volledige aandacht. Terwijl we werken aan een CO₂-neutraal energiesysteem voor de toekomst willen we de energievoorziening veilig, betrouwbaar en betaalbaar houden en klanten tijdig kunnen blijven aansluiten. Met de blik vooruit zetten we daarvoor -betrouwbaar en transparant- de schouders onder tal van projecten. Intensief samenwerkend met meerdere stakeholders.

ONZE STRATEGISCHE DOELEN ZIJN:

- maatschappelijk verantwoorde energiekeuzes stimuleren;
- iedereen altijd toegang bieden tot energie;
- en ervoor zorgen dat klanten weten wat ze aan ons hebben.

BELANGRIJKE WAARDEN

De realisatie van onze strategische doelen stelt hoge eisen aan onze organisatie en aan onze mensen. Dat beseffen we ons terdege en dus nemen we uiteraard ook onze verantwoordelijkheid. Vandaar dat we ondersteunende doelen hebben op veilig werken, elkaar versterken, duurzame impact hebben en financieel solide blijven.

MVO-STRATEGIE

Onze MVO-strategie sluit aan bij het Klimaatakkoord van Parijs, het Nederlandse Klimaatakkoord, de EU-taxonomie en het Europese 'Fit for 55'-programma. Klimaatverandering zien wij als één van de grote uitdagingen van deze tijd. Met onze kernactiviteiten leveren we een belangrijke bijdrage aan twee duurzame ontwikkelingsdoelen (Sustainable Development Goals) van de Verenigde Naties, namelijk:

- SDG 7 Betaalbare en duurzame energie;
- SDG 9 Industrie innovatie en infrastructuur.

Onze bijdrage aan de duurzame energievoorziening kent ook een keerzijde. We kunnen ons werk immers niet doen zonder grondstoffen. Daarnaast hebben onze activiteiten ook impact op het klimaat. Om dat te minimaliseren focussen we ons met onze MVO-strategie op impactvolle maatregelen die onze CO₂-voetafdruk (SDG 13 Klimaatactie) en ons materiaalgebruik (SDG 12 Verantwoorde consumptie en productie) minimaliseren zonder de realisatie van de energietransitie in de weg te staan. Onze maatschappelijke activiteiten zijn vooral gericht op veilig werken (SDG 8 Eerlijk werken en economische groei) en de opleiding en ontwikkeling van personeel (SDG 4 Kwaliteitsonderwijs). Aan de overige SDG's leveren we een indirecte bijdrage vanuit het 'do no harm principe'. Ons strategisch plan "Focus op de uitvoering van de energietransitie" is goedgekeurd door onze aandeelhouders. Onze MVO-strategie sluit aan bij dit plan.

STAKEHOLDERSOVERLEG

Enexis staat middenin de maatschappij. Als een centrale speler binnen de energievoorziening, wegen wij de belangen af van een grote groep, heel diverse stakeholders. Allemaal partijen die nodig zijn om de klimaatdoelen waar te kunnen maken.

We onderscheiden acht stakeholdergroepen:

- Klanten
- Medewerkers
- Aandeelhouders (provincies en gemeentes)
- Energiemarktpartijen
- Investeerder (bijv. beleggers en banken)
- Ketenpartners (bijv. aannemers)
- Beleidsbepalers (bijv. Ministeries, Autoriteit Consument & Markt)
- Lokale energietransitie partners (bijv. energiecoöperaties, gemeentes, projectontwikkelaars en woningcorporaties)

We zijn doorlopend in gesprek met deze stakeholders over maatschappelijke ontwikkelingen, zodat we weten welke onderwerpen van belang zijn en hieraan een impactvolle bijdrage kunnen leveren.

DUURZAAMHEIDSVERSLAGLEGGING

In ons jaarverslag staat welke stappen we het jaar ervoor hebben gezet op het gebied van duurzaamheid. Daarin rapporteren wij in overeenstemming met bijvoorbeeld de Sustainability Reporting Standards van het GRI, de Corporate Governance Code, EU-richtlijn bekendmaking van niet-financiële informatie, de EU Taxonomie (een Europees classificatiesysteem voor duurzaamheidsactiviteiten) en hanteren we het Handboek Impactmeting Infraorganisaties.

Bij Enexis treffen we momenteel ook de nodige voorbereidingen voor de komende Corporate Social Responsibility Directive (CSRD).

INBEDDING MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

Enexis geeft invulling aan haar verantwoordelijkheden vanuit maatschappelijk verantwoord ondernemen door goed ondernemerschap en goed werkgeverschap. Bij onze bedrijfsvoering maken we duurzame keuzes. MVO beschouwen we als een proces van continue verbetering, gericht op onszelf en onze omgeving. MVO valt bij Enexis onder de verantwoordelijkheid van onze CEO. De Internationale richtlijn ISO26000 vormt de basis voor het managen van MVO. In deze richtlijn zijn zeven kernthema's belangrijk (zie: figuur 1). Deze kernthema's zijn het vertrekpunt voor onze strategie, onze besluitvorming en onze managementsystemen en daarmee voor het dagelijks bestuur van de Enexis-organisatie. Per afdeling maken de relevante maatschappelijke doelen (KPI's) onderdeel uit van de afdelingsdoelen.



Met onze inzet op het vlak van de ISO26000 kernthema's geven we ook invulling aan de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties en aan de Environmental, Social & Governance (ESG)-criteria vanuit de CSRD.

In- en extern communiceren we over MVO aan de hand van de SDG's.

DE ISO 26000 KERNTHEMA'S NADER BELICHT

We zijn transparant over hoe we de zeven ISO26000 kernthema's borgen. Hieronder geven we per kernthema aan: wat het doel is, hoe het is verweven met het beleid van Enexis, hoe het wordt geborgd en hoe we hierover rapporteren.

KERNTHEMA 1: ORGANISATIE BESTUUR

Doel:

Verantwoording afleggen over onze wijze van besturen richting onze stakeholders.

Beleid:

Onze governance ligt vast in:

- onze statuten;
- het reglement voor de raad van bestuur;
- reglementen en een rooster van aftreden voor de raad van commissarissen en haar commissies;
- een convenant tussen de raad van Bestuur, raad van commissarissen en de aandeelhouderscommissie.

Het opvolgen van de Corporate Governance Code is voor Enexis geen verplichting. We passen de code vrijwillig toe waar we kunnen.

Borging:

De raad van commissarissen houdt toezicht op het beleid van de raad van bestuur. Daarnaast legt de raad van bestuur jaarlijks verantwoording af aan de algemene vergadering van aandeelhouders. Jaarlijks vinden hiervoor meerdere vergaderingen plaats tussen de raad van bestuur, de raad van commissarissen en de aandeelhouderscommissie.

Transparantie:

Een toelichting op onze governance en de bijbehorende documenten zijn publiek toegankelijk via onze website. Corporate governance en riskmanagement zijn vaste onderdelen van het jaarverslag.

KERNTHEMA 2: WERKNEMERS (ARBEIDSPRAKTIJK)

Doelen:

Bij Enexis streven we naar een proactieve organisatiecultuur, waarbinnen op een gezonde en veilige manier door iedereen wordt samengewerkt. Zowel fysiek als mentaal. Nu en in de toekomst. Enexis heeft als doel uiterlijk in 2026 trede 4 van de veiligheidssladder te behalen. Ons doel is onze LTIF (Lost Time Injury Frequency)-score duurzaam onder de 1 te houden.

Beleid:

Om te kunnen zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving investeren we in veiligheidsopleidingen en -trainingen, maar ook in heldere werkinstructies voor leidinggevenden en medewerkers. Daarnaast stimuleren we persoonlijk leiderschap en eigenaarschap. We stellen ons bovendien duidelijk, inclusief en lerend op richting onze medewerkers en externen waar we mee samenwerken.

We volgen de richtlijnen voor arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden van de International Labour Organization (ILO). Om onze medewerkers te ondersteunen vitaal te blijven, voeren we een actief vitaliteitsbeleid en bieden we hen volop ontwikkelmogelijkheden. Ons werknemersbeleid is door onze raad van bestuur vastgelegd in de VGWM-verklaring. Dit is een verklaring waarin het beleid op het gebied van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu staat. Daarnaast volgen we ook de sector-cao en hebben we bedrijfsregelingen waarin dit beleid concreet is gemaakt.

Borging:

Om de veiligheid van medewerkers te borgen:

- sturen we op veiligheidsbewustzijn;
- hanteren we een VCA-systeem, dat medewerkers individueel certificeert voor het uitvoeren van risicovolle werkzaamheden;

- werken onze installatie- en onderhoudsteams volgens de richtlijnen van de BEI en de VIAG;
- houden we de LTIF (Lost Time Injury Frequency)-score bij van eigen medewerkers en de aannemers waar we mee samenwerken;
- doorlopen alle medewerkers een beoordelings- en ontwikkelcyclus;
- heeft Enexis een eigen trainings- en opleidingscentrum.

Enexis behaalde inmiddels trede 3 op de veiligheidsladder.

Om medewerkers bij de besluitvorming te kunnen betrekken hebben we een ondernemingsraad. De belangen van de medewerkers zijn daarnaast geborgd in ons HR-beleid, dat valt onder verantwoordelijkheid van de directeur HR.

Transparantie:

We toetsen hoe we presteren via deelname aan externe benchmarks waarvan de resultaten openbaar zijn. Jaarlijks brengen we onze stakeholders op de hoogte van onze belangrijkste inspanningen en resultaten via ons jaarverslag.

KERNTHEMA 3: MENSENRECHTEN

Doel:

Zorgen voor inclusie en diversiteit binnen de hele organisatie. We willen een werkomgeving bieden waarin iedereen welkom is en zichzelf kan zijn. Werknemers moeten zich een volwaardig deel van Enexis voelen en er tot hun recht komen.

Beleid:

Enexis erkent en onderschrijft de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties. In onze cao's, bedrijfsregelingen en gedragswijzer voor medewerkers staan beschreven hoe wij vinden dat je als werkgever met werknemers en als collega's met elkaar moet omgaan.

Borging:

Voor melding van eventuele schendingen binnen de organisatie hebben we een klachtenprocedure, vertrouwenspersonen en een klokkenluidersregeling.

Transparantie:

Onze gedragswijzer is publiek toegankelijk via de website. Mochten er binnen de organisatie schendingen zijn, dan melden we dit in ons jaarverslag.

KERNTHEMA 4: CONSUMENTENAANGELEGENHEDEN

Doel:

Enexis streeft naar een voor iedereen toegankelijke, veilige energie-infrastructuur met behoud van een hoge leverzekerheid en tegen de laagst mogelijke kosten. Klanttevredenheid is Enexis-breed een belangrijke doelstelling.

Beleid:

We dragen zorg voor een transparante, betrouwbare en efficiënte dienstverlening aan klanten en marktpartijen. Ons beleid ten aanzien van consumentenaangelegenheden legden we vast in ons Strategisch Plan 2022.

Borging:

In de reguleringsmethodiek van netbeheerders staan de voorwaarden voor prijs- en performance-indicatoren voor de basisdienstverlening van de netbeheerders.

De indicatoren worden gecontroleerd door de Autoriteit Consument en Markt (ACM). Daarnaast doen we periodiek onderzoek naar de klanttevredenheid.

Transparantie:

De uitkomsten van de klanttevredenheidsonderzoeken en onze serviceprestaties publiceren we via halfjaarlijkse berichten en in ons jaarverslag.

KERNTHEMA 5: MILIEU

Doel:

Zorgen voor CO₂-neutrale energievoorziening en onze voetafdruk tot een absoluut minimum beperken. We maken duurzame keuzes in onze bedrijfsvoering.

Beleid:

De grondstoffen die we gebruiken en het werk dat we doen hebben invloed op het klimaat. Onze bedrijfsvoering is al sinds 2016 CO₂-neutraal en blijft dat. We reduceren onze CO₂-emissie tot een minimum en beprijsen CO₂-uitstoot bij investerings- en inkoopbeslissingen. Waar mogelijk kopen we energie groen in. Overige emissies compenseren we met certificaten. Op het vlak van ons grondstoffengebruik streven we naar optimale circulariteit door het verminderen van het gebruik van primaire grondstoffen en het minimaliseren van afval. Dit doen we onder andere door het maximaal hergebruiken of recyclen van materialen. Tijdens de uitvoering van werkzaamheden beperken we de negatieve effecten op het milieu door het gebruik van milieuverantwoorde materialen en installaties.

Borging:

Ons milieubeleid en de borging hiervan valt onder de verantwoordelijkheid van onze CEO. Het beleid op het gebied van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu wordt vastgesteld door onze raad van bestuur. We leggen de basis van ons milieubeleid in ons Strategisch Plan onder 'Duurzame impact'.

Transparantie:

In het jaarverslag rapporteren we jaarlijks over:

- onze duurzame impact, zoals onze CO₂-voetafdruk;
- onze circulaire ambities en prestaties;
- en overtredingen van de milieuwet- en regelgeving, mochten deze zich voordoen.

KERNTHEMA 6: EERLIJK ZAKEN DOEN

Doel:

We streven bij Enexis naar verantwoordelijk en integer gedrag. We respecteren hierbij minimaal de (inter)nationale wet- en regelgeving en verwachten dit ook van de partijen waar we mee samenwerken.

Beleid:

Enexis heeft een compliance beleid. Voor het inkopen van producten en diensten hebben we een maatschappelijk verantwoord inkoopbeleid (MVI) beleid waarin we criteria stellen op het gebied van mens, milieu en materiaal. Hiermee zorgen we dat ook onze leveranciers bijdragen aan onze duurzaamheidsstrategie. Tevens hebben wij een gedragscode voor leveranciers en een gedragswijzer voor medewerkers.

Borging:

Iedere medewerker tekent de vertrouwelijkheidsverklaring en legt periodiek een integriteitstoets af. Voor melding van eventuele schendingen van ons beleid heeft Enexis een klachtenprocedure, vertrouwenspersonen en een klokkenluidersregeling. Daarnaast is er een Compliance Officer, die directie en management adviseert over de kwaliteit van de dienstverlening van Enexis in relatie tot relevante wet- en regelgeving (opgenomen in een register). De afdeling Inkoop monitort de toepassing van het MVI-beleid. Enexis heeft eveneens een Klachtenloket Aanbesteden, waar leveranciers een klacht kunnen indienen over het handelen van Enexis tijdens (Europese) aanbestedingen. De gedragscode voor leveranciers is opgenomen in de algemene inkoopvoorwaarden en daarmee in beginsel van toepassing op alle inkopen.

Transparantie:

Het MVI-beleid, de gedragscode voor leveranciers en de gedragswijzer voor medewerkers staan op de Enexis website.

KERNTHEMA 7: MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID

Doel:

We willen een gewaardeerd onderdeel zijn van de omgeving waarin we opereren. Daarom zijn we veelvuldig in gesprek met onze stakeholders, zoals klanten lokale overheden. We voeden en beïnvloeden de stakeholders bij en over hun (energietransitie) plannen, zodat de transitie naar het toekomstige energiesysteem tijdig gereed is.

Beleid:

Onze afdeling Energiesysteem & Transitie (E&T) zoekt actief het gesprek op met stakeholders. Daarnaast voeren we periodiek stakeholderanalyses uit en houden we stakeholderdialogen. We nemen initiatieven om de samenwerking tussen Enexis en de lokale energietransitie partners verder te verstevigen en kennis met elkaar te delen en te ontwikkelen.

Borging:

De afdeling E&T haalt plannen op bij onze stakeholders en vertaalt deze naar prognoses voor de diverse Enexis planproducten. Ook doen we jaarlijks een tevredenheids-/imago-onderzoek onder stakeholders.

Transparantie:

We delen doorrekeningen met onze stakeholders, communiceren over onze visie op het energiesysteem van de toekomst en rapporteren in ons jaarverslag onze maatschappelijke betrokkenheid.

ONDERTEKENING

's-Hertogenbosch, 09 februari 2023

Evert den Boer, Chief Executive Officer

Mariëlle Vogt, Chief Financial Officer

Rutger van der Leeuw, Chief Operating Officer

Jeroen Sanders, Chief Transition Officer

MEER INFORMATIE

[Strategisch plan](#)

[Jaarverslag](#)

[Governance](#)

[Gedragswijzer medewerkers](#)

[Gedragcode leveranciers](#)

[Klachtenloket Aanbesteden](#)

[Beleidsverklaring VGWM](#)