

# Toezichtvisie Raad van Commissarissen Enexis

---

## Doel van deze visie

Enexis past de Corporate Governance Code toe volgens het principe van 'pas toe of leg uit'. De Corporate Governance Code bevat gedragsregels (principes) voor goed bestuur, inclusief richtlijnen voor toezicht op het bestuur. Deze Code wordt nageleefd volgens het 'pas toe of leg uit' principe.

Daarnaast zijn voor Enexis de reglementen Raad van Commissarissen (RvC), Raad van Bestuur (RvB), Audit Commissie (ACie) en HR Commissie (HRCie), nationale en Europese wetgeving en bepaalde onderwerpen in de statuten en aandeelhoudersovereenkomst, leidend.

Het doel van deze Toezichtvisie is om de RvB helderheid te verschaffen over hoe toezicht wordt uitgeoefend en om gemeenschappelijke grond te creëren binnen de RvC. Naast deze Toezichtvisie wordt in overleg met de RvB een jaaragenda opgesteld. Zowel de Toezichtvisie als de jaaragenda worden geëvalueerd tijdens de periodieke zelfevaluatie van de RvC.

De RvC vervult 3 rollen: toezichthouder, klankbord/adviseur en werkgever.

## De onderneming

Enexis is een onderneming met diverse belangen en belanghebbenden, met een publieke functie: het aanbieden van betrouwbare en betaalbare transportcapaciteit voor gas, elektriciteit en warmte. Een onderneming met publieke aandeelhouders die naast het voldoen aan de sterk groeiende vraag naar elektriciteit en warmte tevens een redelijk financieel rendement willen behalen (provincies, gemeenten en mogelijk in de toekomst het ministerie van Financiën). De onderneming is zich ervan bewust dat er met publiek geld gewerkt wordt. Dit wil zeggen dat het geld afkomstig is van burgers en organisaties die hier, onder meer wegens beperkte keuzemogelijkheden geen zeggenschap over hebben.

Enexis wordt gerund als een onderneming met een goede financiële discipline, waarbij een redelijk rendement voor aandeelhouders wordt nagestreefd zonder afbreuk te doen aan haar publieke opdracht. Enexis is kapitaalintensief waarbij de financiering, naast vermogensversterking door publieke aandeelhouders, voor een belangrijk deel afkomstig is uit de 'markt'. Enexis opereert in een sterk gereguleerde omgeving.

## Kernwaarden

De kernwaarden van Enexis zijn: duidelijk, inclusief en lerend. Hiermee beschrijven we binnen Enexis ons gedrag. We stimuleren dat collega's zich uitspreken, transparant zijn over afspraken ook als zaken niet goed gaan en moedige keuzes maken. We gebruiken de kracht van het verschil en zien elkaar als gelijkwaardig. Hierbij benoemen we wat we wel en niet waarderen én luisteren we naar de mening en ideeën van anderen en stellen open vragen. Ook de RvC onderschrijft deze kernwaarden en handelt hiernaar.

## Missie en visie

De RvC onderschrijft de volgende visie en missie:

### ONZE VISIE

We gaan naar een CO-neutrale energievoorziening. Het eindplaatje en de weg daarnaartoe kennen nog vele onzekerheden. De komende tien jaar kenmerken zich door een grote diversiteit aan partijen en oplossingen die naast elkaar bestaan. Dat betekent dat Enexis samen met stakeholders volop in ontwikkeling zal zijn om de klimaatdoelen waar te maken. Door de grote hoeveelheid oplossingen en de daarmee gepaard gaande complexiteit zullen de totale kosten van de energievoorziening substantieel toenemen.

## ONZE MISSIE

Wij brengen mensen steeds meer duurzame energie. Dat doen we door mede richting te geven aan het energiesysteem van de toekomst en door slim te investeren in betrouwbare energie-infrastructuur. Zo houden we de energietransitie haalbaar en betaalbaar.

## Invulling toezicht-, klankbord en werkgeversrol

*In 24 punten beschrijven we hoe de RvC de toezicht-, klankbord en werkgeversrol bij Enexis wil invullen.*

1. De RvC voelt zich breed maatschappelijk verantwoordelijk jegens alle belanghebbenden van Enexis. De RvC is waar nodig zichtbaar voor belanghebbenden en legt verantwoording af over het gevoerde toezicht.
2. De RvC maakt voortdurend een integrale afweging van belangen met als hoofddoel het zorgen voor een betrouwbare energie-infrastructuur in het verzorgingsgebied van Enexis en mede richting geven aan het energiesysteem van de toekomst om zo de energietransitie haalbaar en betaalbaar te houden (bron: Jaarverslag).
3. De RvC en RvB staan voor dezelfde doelen: “wij sturen aan op maatschappelijk optimale energiekeuzes, wij bieden iedereen altijd toegang tot energie, klanten weten wat ze aan ons hebben”, maar vanuit verschillende rollen en met andere verantwoordelijkheden. RvC-leden vervullen hun rol naar eer en geweten zonder last of ruggespraak en onafhankelijk van de wijze van benoeming.
4. De RvC is kritisch naar zichzelf, onder meer over het gezamenlijk bezitten van de juiste expertise en kennis die specifiek nodig zijn voor het toezicht op Enexis, en dit wordt regelmatig getoetst (Profiel RvC). Alle leden zijn zelfstandig in staat de hoofdlijnen van de strategie/ beleid te toetsen en een oordeel te vormen over de daarmee samenhangende risico's. De RvC draagt een gezamenlijke verantwoordelijkheid.
5. De RvC acteert primair vanuit vertrouwen, maar verifieert waar nodig of gewenst. Daarbij is de toezichtrol het meest effectief in combinatie met de klankbordrol, mits daarbij de onafhankelijkheid blijft geborgd. De RvC is aanspreekbaar op haar toezicht.
6. De RvC handelt rolzuiver en consistent met respect voor ieders rol. De RvC gaat niet op de stoel van de RvB zitten. De voorzitter van de RvC is verantwoordelijk voor het functioneren van de RvC en evalueert dit periodiek. De vicevoorzitter van de RvC vervangt indien nodig de voorzitter en fungeert tevens als aanspreekpunt voor individuele RvC- en RvB-leden in kwesties betreffende het functioneren van de voorzitter.
7. De RvC treedt naar buiten toe op met één stem over genomen besluiten. Om tot gedragen besluiten te komen schuwt de RvC discussies, onderling en met de RvB, niet.
8. De RvC wenst periodiek de externe perspectieven en visie van belanghebbenden en klanten naar binnen te halen en overleg te voeren met de andere regionale netbeheerders en Tennet. De RvC een actieve rol naar aandeelhouders toe.

## INTERACTIE MET DE RVB

9. De RvC stelt in overleg met de RvB de toezichtagenda vast en daarmee de speerpunten voor het toezicht.
10. De RvB functioneert als een collegiaal bestuur. De RvB is collectief verantwoordelijk en treedt in gezamenlijkheid op. De RvB-leden zijn kritisch naar elkaar toe, staan open voor feedback en zijn transparant naar elkaar en de RvC.

11. De voorzitter van de RvB is de primus inter pares van de RvB (in tegenstelling tot een CEO die boven de andere leden staat). De voorzitter van de RvB heeft onder meer de verantwoordelijkheid voor het goed functioneren van de RvB als geheel.
12. De RvB is verantwoordelijk voor een adequate informatievoorziening. De RvB fungeert als de primaire informatiebron van de RvC, maar niet als de enige. De RvB heeft de plicht om informatie te verstrekken, terwijl de RvC de plicht heeft om informatie te ontvangen. De RvB stelt de RvC in staat om haar rollen en verantwoordelijkheden adequaat te vervullen, waarbij verassingen aan beide zijden worden voorkomen.
13. De RvC voert efficiënt toezicht uit en streeft naar gestroomlijnde vergaderingen en contacten. De informatievoorziening van de RvC sluit zoveel mogelijk aan op die van de RvB, met dien verstande dat bepaalde informatie geaggregeerd wordt weergegeven. Informatie wordt voorzien van een duidelijke oplegnotitie met onder andere de vraag aan de RvC, de link met de strategie, bijzondere aandachtspunten, dilemma's en eventuele discussies hierover binnen de RvB.
14. De RvC verwacht dat de RvB, met behoud van eenieders verantwoordelijkheid, grote dilemma's en onzekerheden tijdig met de RvC deelt en de RvC meeneemt in de oordeels- en besluitvorming inzake complexe dossiers.
15. RvC leden verwijzen stakeholders die contact zoeken naar de RvB en/of voorzitter van de RvC en gaan in principe niet zelf het gesprek aan. Bij het aangaan van in- of externe contacten houden RvC-leden zich aan bepaalde spelregels, zoals zoals in principe altijd naar de RvB doorverwijzen, niet in de hiërarchie interveniëren, geen onbedoelde of ongeplande signalen afgeven etc.
16. De RvC houdt op hoofdlijnen toezicht en is daarbij flexibel in afstand houden en dicht erop zitten; afhankelijk van de situatie wordt de juiste 'vlieghoogte' gekozen. Gezien de complexe context brengt de RvC wijsheid en reflectie in.
17. De RvC houdt kort voor (en indien gewenst na) RvC-vergaderingen overleg in afwezigheid van de RvB. Dergelijke vooroverleggen zijn ter voorbereiding op (of evaluatie van) de RvC-vergadering, waarbij gewaakt wordt voor het vooraf innemen van inhoudelijke standpunten. Geen 'gestolde verwachtingen'.
18. RvC-leden kunnen individueel niet-vastomlijnde, uiteenlopende zienswijzen ventileren in vergaderingen met de RvB. Het draait om de daaruit voortvloeiende dialoog die moet leiden tot optimale oordeels- en besluitvorming. Daarbij is het belangrijk om altijd met een heldere en eenduidige conclusie af te sluiten.
19. De discussies die in de ACie en HRCie zijn gevoerd worden (met uitzondering van kritieke onderwerpen) niet opnieuw in de plenaire vergadering gevoerd. De voorzitters van de commissies delen de dynamiek en dilemma's plenair, zodat de collectieve verantwoordelijkheid van de RvC adequaat wordt gewaarborgd. Kritieke onderwerpen worden echter in principe ook plenair besproken.
20. De RvC overlegt tweemaal per jaar met de COR in aanwezigheid van de RvB. Onderwerpen kunnen worden geagendeerd door zowel de RvC, RvB als COR.
21. De leden van de RvC zijn duidelijk naar elkaar toe, ook wat betreft verwachtingen. Als een 'nee' geen 'ja' gaat worden, zijn de leden daar, zowel intern als extern, direct duidelijk over. We spreken elkaar aan, hoe lastig dat soms ook kan zijn. ('Confronterend verwachtingen management').

## RVC ALS WERKGEVER

22. De RvC treedt op als werkgever van de RvB-leden. Dit is een cruciale rol die uiterste zorgvuldigheid en voortdurende aandacht vereist.

De RvC heeft de ambitie om rol als werkgever met zorg in te vullen en streeft ernaar de RvB te verbeteren en te inspireren. De RvC staat de RvB bij waar nodig met standvastigheid en ondersteuning. De RvC grijpt op tijd in of stuurt bij indien noodzakelijk. Met betrekking tot de remuneratie van de RvB is de RvC gehouden aan de regelgeving in de WNT.

23. De RvC draagt zorg voor een formele en transparante procedure voor het benoemen van RvB-leden in consultatie met de COR en AHC namens de aandeelhouders.
24. De RvC evalueert jaarlijks de individuele RvB-leden en de RvB als geheel. De evaluatie omvat ook zelfevaluaties en feedback van direct reports en collega RvB-leden. De RvC richt zich tevens op het ontwikkelingspotentieel van individuele RvB-leden en is verantwoordelijk voor successieplanning in de RvB. Successieplanning van managementlagen onder de RvB valt onder de verantwoordelijkheid van de RvB en wordt jaarlijks gedeeld met de RvC tijdens de vlootshouwsbespreking.

Aldus vastgesteld op 29 mei 2024.

\*\*\*