



# **Nalevingsverslag van het reglement discriminerende handelingen verslagjaar 2023**

artikel 11b lid 3 Elektriciteitswet 1998

artikel 3c lid 3 Gaswet

Versie 1  
Classificatie Openbaar

## Inhoudsopgave

1. Inleiding .....	3
2. Organisatie en Processen .....	3
3. Voorlichting .....	4
4. Toezicht en maatregelen .....	5
5. Algemene beschouwing .....	5
Reglement Discriminerende Handelingen .....	6

## 1. Inleiding

N.V. RENDO dient op grond van artikel 11b lid 3 Elektriciteitswet 1998 (hierna: E-wet) en artikel 3c lid 3 Gaswet jaarlijks een nalevingsverslag van het reglement discriminerende handelingen te publiceren. Met voorliggend nalevingsverslag voldoet N.V. RENDO aan deze verplichting. Het nalevingsverslag is naar de Autoriteit Consument & Markt (hierna: ACM) verzonden en tevens gepubliceerd op de website [www.rendonetwerken.nl](http://www.rendonetwerken.nl).

Het reglement discriminerende handelingen is opgesteld om te voorkomen dat tijdens de uitoefening van de taken en bevoegdheden van de netbeheerder sprake is van discriminatie of bevoordeling van een of meer partijen. Gezien de (monopolie)positie van N.V. RENDO is het belangrijk om de verantwoordelijkheid binnen de organisatie onder de aandacht te brengen. Medewerkers werkzaam voor N.V. RENDO dienen zich bewust te zijn van de benodigde zorgvuldigheid bij de omgang met (concurrentie)gevoelige informatie.

Het nalevingsverslag geeft inzicht in de wijze waarop uitvoering is gegeven aan het reglement discriminerende handelingen.

## 2. Organisatie en Processen

N.V. RENDO is eigenaar van de gebouwen, terreinen, elektriciteits- en aardgasnetten in Zuid-Drenthe en Noord-Overijssel. N.V. RENDO maakt deel uit van een groep rechtspersonen met N.V. RENDO Holding aan het hoofd. De volgende groepsmaatschappijen behoren ultimo 2023 tot N.V. RENDO Holding:

- RE-FLEX Beheer N.V.
- N.V. RENDO
- RENDU Duurzaam B.V.
- RE-NET B.V.
- N-TRA B.V.
- Enavi B.V.

Op 3 april 2018 heeft de Eerste Kamer wetsvoorstel VET aangenomen, waarmee diverse wijzigingen in de Gaswet en Elektriciteitswet 1998 zijn doorgevoerd die impact hebben op de gehele RENDO-groep. Per 1 januari 2020 mag het personeel van de netbeheerder geen werkzaamheden meer uitvoeren voor andere entiteiten binnen de groep. Aangezien nagenoeg het voltallige personeel van de RENDO-groep formeel in dienst was van de netbeheerder, was het noodzakelijk om een reorganisatie door te voeren. Nagenoeg het voltallige vaste personeel van de RENDO-groep is in dienst bij RE-FLEX Beheer N.V., welke voorzien is van de B3-status. Alle personeelskosten (inclusief werkmaterieel) zijn onderbracht in RE-FLEX Beheer N.V.. Deze kosten worden met een uniform all-in tarief doorbelast aan de overige entiteiten waarvoor werkzaamheden zijn uitgevoerd. Hiermee is RENDO compliant met de wetswijzigingen naar aanleiding van het wetsvoorstel VET.

De ondersteunende stafdiensten, zoals facilitaire zaken, communicatie en PR, financiële administratie, ICT en HRM, en inhuur van medewerkers worden geleverd door RE-FLEX Beheer N.V.. Hieraan ligt een SLA ten grondslag, deze heeft een looptijd van 4 jaar en eindigt 31-12-2024.

Afdeling Controlling & Regulering (hierna: C&R) van RE-FLEX Beheer N.V. is verantwoordelijk voor de controle van de interne financiële processen, rapportages en de regulering ten aanzien van energienetwerken. Compliancy is hierbij één van de aandachtsgebieden, op de afdeling is een medewerker aangewezen als Compliance Officer. De Compliance Officer houdt toezicht op de inrichting van de organisatie en de naleving van het reglement discriminerende handelingen.

Het toezicht richt zich in het bijzonder op:

- de omgang van de medewerkers met vertrouwelijke gegevens (artikel 79 E-wet en artikel 37 Gaswet),
- het niet bevoordelen van groepsmaatschappijen (artikel 17b E-wet en artikel 10c Gaswet),
- de onafhankelijke positie van de netbeheerder (artikel 11 en artikel 16, lid 4 E-wet evenals artikel 3 en artikel 7 Gaswet),
- bevorderen van het niet verrichten van andere werkzaamheden door de netbeheerder dan die nodig zijn voor een goede uitvoering van de bij of krachtens de wet aan hem toegekende taken (artikel 17 lid 1 E-wet en artikel 10Aa lid 1 Gaswet) en
- het niet uitbesteden van werkzaamheden bij een afnemer aan een onderneming waar een leverancier onderdeel van uitmaakt (artikel 17 lid 3 E-wet en artikel 10Aa lid 3 Gaswet).

Ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving en stakeholders hebben ertoe geleid dat er een toenemende behoefte is ontstaan om voor de RENDO-groep een Compliance Officer met een uitgebreidere scope aan te stellen. In 2022 is derhalve besloten een tweede medewerker te benoemen als Compliance Officer. De verantwoordelijkheid voor het voldoen aan wet- en regelgeving ligt aanvankelijk bij de desbetreffende afdeling. De afdeling C&R, in het bijzonder de Compliance Officers, heeft daarin een ondersteunende rol. Indien noodzakelijk hebben de Compliance Officers de bevoegdheid om bij een dreigend non-compliance incident rechtstreeks aan de directie of het management te rapporteren.

### 3. Voorlichting

In contracten met externe organisaties wordt standaard verwerkt dat medewerkers die aan RENDO worden uitgeleend zich conform het reglement discriminerende handelingen zullen gedragen. Bij indiensttreding bij de RENDO-groep worden (tijdelijke) medewerkers tijdens een introductie geïnformeerd over het (personeels)beleid van de RENDO-groep, hierbij komen ook het reglement discriminerende handelingen en de geheimhoudingsverklaring aan bod. Alle nieuwe medewerkers van de RENDO-groep dienen bij indiensttreding een verklaring te ondertekenen dat ze zich conform de gestelde eisen zullen gedragen. Het reglement discriminerende handelingen is daarnaast opgenomen op het intranet, zodat medewerkers deze informatie kunnen teruglezen. In 2021 is het verouderde reglement uit 2005 grondig herzien en getransformeerd naar een reglement dat voor alle medewerkers begrijpelijk en beter leesbaar is. De Ondernemingsraad heeft begin 2022 ingestemd met zowel dit nieuwe reglement als het 'sanctiebeleid en disciplinaire maatregelen' waarnaar wordt verwezen. Wanneer het digitaal ondertekenen van arbeidsgerelateerde documenten is ingericht, zal afdeling HRM het nieuwe reglement ter ondertekening aanbieden aan alle medewerkers. Hiermee wordt een extra moment van bewustwording gecreëerd. In de bijlage bij dit nalevingsverslag is een afschrift van het huidige reglement discriminerende handelingen opgenomen.

Een ander vast onderdeel van de introductie van nieuw personeel, en tevens via intranet te raadplegen, is de informatie ontwikkeld voor (nieuwe) medewerkers waarin wordt toegelicht wat een netbeheerder is, welke typen wet- en regelgeving er zijn en hoe de RENDO-groep haar activiteiten heeft ingericht. Hierbij worden tevens thema's als compliancy, privacy, datalekken en geheimhouding besproken. Tweejaarlijks wordt dit herzien, in 2023 is deze informatie geactualiseerd.

Met vraagstukken of onduidelijkheden kunnen medewerkers altijd bij de Compliance Officer terecht. Vanuit de praktijk kan worden bevestigd dat intern bekend is dat deze vragen aan de afdeling C&R gesteld dienen te worden, men weet deze weg te bewandelen. Naar aanleiding hiervan zijn in het verslagjaar geen overtredingen van het reglement vastgesteld. Daarnaast dragen de ongevraagde adviezen van de afdeling C&R op het gebied van compliancy bij aan het bewustzijn van zowel het belang van compliancy in het algemeen, als de rol die de afdeling hierin heeft.

## 4. Toezicht en maatregelen

Op de volgende wijze hebben afdeling C&R en de Compliance Officer in het verslagjaar toezicht gehouden op naleving van het reglement discriminerende handelingen:

- *Ondertekening van het reglement discriminerende handelingen*

In 2023 is een steekproef uitgevoerd waarbij van 26 medewerkers van de RENDO-groep de getekende exemplaren van het reglement discriminerende handelingen en de geheimhoudingsverklaring zijn opgevraagd bij afdeling HRM. In alle gevallen waren deze aanwezig.

- *Op non-discriminatoire wijze verstrekken van gegevens*

N.V. RENDO publiceert jaarlijks geaggregeerde verbruiksgegevens van alle kleinverbruik aansluitingen. Deze open data is conform de sector standaard opgesteld, niet te herleiden naar een individu, bevat geen verrijkingen en wordt gratis via de website openbaar gesteld. Hiermee geeft N.V. RENDO op non-discriminatoire wijze invulling aan de faciliterende rol van de regionale netbeheerders bij de veranderingen in de energiemarkt. In 2023 heeft N.V. RENDO diverse (externe) dataverzoeken met behulp van het beleid dataverstrekking en daarvoor opgestelde toetsingskader op non-discriminatoire wijze beoordeeld.

- *Gebruik namen en beeldmerken door de RENDO-groep*

Er is continu aandacht voor het juiste gebruik van namen en beeldmerken van de RENDO-groep en specifiek van de netbeheerder N.V. RENDO.

- *Tijdelijk kader waterstofpilots*

De RENDO-groep is al enige tijd betrokken bij het initiatief om in Hoogeveen een waterstofwijk te realiseren. Medio 2022 heeft de ACM het gedoogbeleid voor betrokkenheid van netbeheerders bij pilots met waterstof in de gebouwde omgeving gepubliceerd. De ACM zal netbeheerders, in afwachting van aanpassing van wet- en regelgeving, ruimte bieden om binnen pilots ervaring op te doen met de distributie van waterstof. Dit betekent dat de ACM de wet op dit vlak niet zal handhaven jegens betrokken netbeheerders, met andere woorden de activiteiten van netbeheerders zal gedogen, indien wordt voldaan aan bepaalde voorwaarden. Eind 2023 heeft N.V. RENDO voor de waterstofwijk in Hoogeveen bij de ACM een gedoogaanvraag ingediend, op 24 april 2024 heeft de ACM in een gedoogbeslissing bepaald dat dit mag. Eén van de taken volgend uit de gedoogbeslissing waarbij de Compliance Officer een rol heeft, is het toezicht houden op de naleving van het Tijdelijk Kader Waterstofpilots en de jaarlijkse rapportage hierover.

## 5. Algemene beschouwing

De Wet voortgang energietransitie (VET) heeft per 1 januari 2020 in de Gaswet en Elektriciteitswet 1998 een wijziging doorgevoerd waardoor de netbeheerder alleen nog haar wettelijke taak mag uitvoeren. In 2020 is een juridische splitsing doorgevoerd met terugwerkende kracht naar 1 januari. Na afronding hiervan is de nieuwe entiteit N.V. RENDO (KVK 81174853) formeel aangewezen als netbeheerder en is nagenoeg het voltallige personeel van de RENDO-groep in dienst bij RE-FLEX Beheer N.V. (KVK 04016836).

# Reglement Discriminerende Handelingen

Tijdens het werk krijgen mensen toegang tot (gevoelige) informatie over bijvoorbeeld RENDO, bedrijven en klanten. Er dient voorzichtig om te worden gegaan met deze informatie. In dit Reglement Discriminerende Handelingen (hierna: "Reglement") zijn regels opgenomen om te voorkomen dat we zusterbedrijven anders behandelen. Zowel het positief discrimineren (voortrekken van een partij) als negatief discrimineren (achterstellen van een partij) is verboden. Dit Reglement geldt voor iedereen werkzaam bij de RENDO-groep (hierna: "Werknemer"), ongeacht het type dienstverband zoals (on)bepaalde tijd, detachering, uitzend of stage. Wanneer een Werknemer dit Reglement overtreed kunnen er maatregelen worden genomen.

## Artikel 1. Scope Reglement

- 1.1 De bepalingen in dit Reglement gelden voor gedragingen en activiteiten van alle Werknemers binnen de RENDO-groep ongeacht het type dienstverband, zoals (on)bepaalde tijd, detachering, uitzend, stage, etc.
- 1.2 Aan elke Werknemer wordt door de afdeling Human Resource Management (HRM) bij indiensttreding een exemplaar van dit Reglement verstrekt met een te ondertekenen verklaring.
- 1.3 Dit Reglement is tevens gepubliceerd op de digitale intranet omgeving binnen de RENDO-groep.

## Artikel 2. Discriminerende handelingen

- 2.1 Het is verboden voor N.V. RENDO om bij de uitoefening van haar taken en bevoegdheden als netbeheerder discriminerend te handelen.
- 2.2 Onder Discriminerende handelingen worden onder andere verstaan:
  - a. Het bevoordelen of achterstellen van (zuster)bedrijven door het toespelen van concurrentiegevoelige informatie die bekend is bij N.V. RENDO;
  - b. Het in gelijke situatie anders behandelen door N.V. RENDO van een (zuster)bedrijf ten opzichte van diens concurrenten. Gedacht kan worden aan bijvoorbeeld afwijkende tarieven of afwijkende voorwaarden in gelijke gevallen.

## Artikel 3. Non discriminatoir handelen

- 3.1 Werknemers dienen zich bij de uitvoering van hun werkzaamheden voor N.V. RENDO te allen tijde te houden aan de voorwaarden in dit Reglement.
- 3.2 Werknemers die de beschikking krijgen over kennis of informatie van N.V. RENDO die mogelijk discriminerend kunnen zijn, dus mogelijk een voordeel oplevert voor een zusterbedrijf, dienen zich te onthouden van enig gebruik van die kennis of informatie anders dan voor N.V. RENDO.
- 3.3 Werknemers die wetenschap hebben of het vermoeden van enige overtreding van dit Reglement dienen dit te melden bij hun leidinggevende die een melding maakt bij de in artikel 4 genoemde afdeling, dan wel rechtstreeks bij deze afdeling. Bij twijfel of iets kwalificeert als een (mogelijke) discriminatoire handeling dient dit eveneens te worden geconsulteerd bij de in artikel 4 genoemde afdeling.

## Artikel 4. Beoordeling van discriminerende handelingen

- 4.1 Elke (mogelijke) discriminerende handeling dient gemeld te worden bij de afdeling Controlling & Regulering (C&R).

- 4.2 De Compliance Officer van de afdeling C&R toetst de vermoedelijke overtreding aan de inhoud van dit Reglement en de achterliggende wet- en regelgeving.
- 4.3 Na afhandeling van de beoordeling worden, indien er sprake is van een discriminerende handeling, de Werknemer en diens leidinggevende op de hoogte gesteld door de Compliance Officer. De beoordeling wordt voorzien van een toelichting.
- 4.4 Indien de ernst van de overtreding dusdanig ernstig is, kan de Compliance Officer, naar eigen inzicht, de melding als bedoeld in het vorige lid tevens richten aan de afdeling HRM of directie.
- 4.5 Indien sprake is van een meningsverschil over de beoordeling van een discriminerende handeling treden betrokkenen met elkaar in overleg. Er kan beroep worden gedaan op een MT-lid zonder betrokkenheid indien het meningsverschil blijft bestaan.
- 4.6 De Compliance Officer legt diens bevindingen op een beoordeelbare wijze vast en rapporteert dit (minstens) eenmaal per jaar aan de directie van N.V. RENDO.

#### **Artikel 5. Disciplinaire maatregelen**

- 5.1 Niet naleving van dit Reglement kan leiden tot disciplinaire maatregelen voor de Medewerker. In het 'Sanctiebeleid en disciplinaire maatregelen' is opgenomen onder welke voorwaarden welke maatregelen kunnen worden opgelegd.
- 5.2 Een disciplinaire maatregel kan, afhankelijk van de ernst van de overtreding, variëren van een mondelinge waarschuwing tot ontslag.

#### **Artikel 6. Over dit Reglement**

- 6.1 De Elektriciteitswet 1998 en Gaswet schrijven voor dat een Netbeheerder een reglement vaststelt met daarin regels die beogen discriminatie bij de uitoefening van zijn taken en bevoegdheden op grond van de Elektriciteitswet 1998 en Gaswet te voorkomen.<sup>1</sup>
- 6.2 De Elektriciteitswet 1998 en Gaswet schrijven voor dat elke Werknemer gebonden dient te zijn aan dit Reglement.<sup>2</sup> Werknemers worden aan dit Reglement gebonden middels de ondertekening van een verklaring.
- 6.3 Indien één of meer bepalingen van dit Reglement ongeldig (nietig) blijken te zijn, tast dit de geldigheid van de overige bepalingen van dit Reglement niet aan. N.V. RENDO zal de desbetreffende bepaling(en) vervangen door één of meer nieuwe bepalingen waarvan de strekking zoveel mogelijk overeenkomt met de oorspronkelijke bepaling(en).

Aldus vastgesteld te Meppel op 1 januari 2022.

N.V. RENDO

E.R. Veenstra

Algemeen directeur

---

<sup>1</sup> Artikel 11b lid 1 van de Elektriciteitswet 1998 dan wel artikel 3c lid 1 van de Gaswet

<sup>2</sup> Artikel 11b lid 2 van de Elektriciteitswet 1998 dan wel artikel 3c lid 2 van de Gaswet