



Evaluering af god selskabs-
ledelse ved NRGi 2021

Sammen er vi ren energi

NRGI

Godkendt af bestyrelsen for NRGi a.m.b.a.
den 23. februar 2022

Årlig afrapportering

Årlig afrapportering

Ifølge *Anbefalinger for god selskabsledelse i forbrugerejede forsyningskoncerner* skal Dansk Energis medlemmer foretage en årlig afrapportering af deres ledelsespraksis. Afrapporteringerne er led i en større, fælles udviklingsindsats i energibranchen omkring god selskabsledelse.

Derfor vil Dansk Energi på baggrund af afrapporteringerne udarbejde en årlig redegørelse på brancheniveau for fremdriften i arbejdet med god selskabsledelse i de forbrugerejede forsyningskoncerner (Dansk Energis medlemskreds).

Formålet

De forbrugerejede forsyningskoncerners afrapporteringer tjener en række formål. Den samlede afrapporteringsrapport skal bidrage til at:

- levere en tydeligere kommunikation på sektorniveau af det værdifulde arbejde, der finder sted i bestyrelserne
- styrke tilliden til energisektoren – i offentligheden og blandt forbrugerne/ejerne
- skabe en større gennemsigtighed i ledelsen af forbrugerejede forsyningskoncerner
- øge systematikken i og skærpe strukturen for bestyrelses- og ledelsesarbejdet – og monitorere denne udvikling over tid

Formen

Det afgørende er, at afrapporteringen:

- dækker den faktiske ledelsespraksis i samme periode, som årsrapportens regnskabsperiode vedrører
- finder sted i forbindelse med aflæggelse af årsrapporten og præsenteres for repræsentantskabet
- omhandler moderselskabet i forsyningskoncernen
- fremgår af koncernens hjemmeside, så den er offentligt tilgængelig for alle koncernens interessenter.

Vejledning og information om afrapportering, fortsat...

Sådan udfyldes skemaet

I afrapporteringsskemaet fremgår de 15 anbefalinger fra "Anbefalinger for god selskabsledelse i forbrugerejede forsyningskoncerner". Der er taget stilling til, om selskabet som bestyrelse **følger** anbefalingerne, **følger dem delvist** eller **ikke følger** dem.

Hvis selskabet følger anbefalingen, kan selskabet under 'Forklaring' udfolde, hvad der konkret gøres, samt supplere med overvejelser eller eksempler. Dette er ikke et krav, men det øger kvaliteten af afrapporteringen. Hvis selskabet delvist følger en anbefaling, kan der under 'Forklaring' beskrives, hvorfor anbefalingen kun delvist følges – og hvad selskabet konkret gør/ikke gør. Hvis selskabet ikke følger en anbefaling, skal selskabet forklare:

1. Hvorfor selskabet har valgt ikke at følge anbefalingen
2. Hvordan selskabet i stedet har valgt at indrette sig

Samlet resultat

Dansk Energi behandler afrapportering og udgiver en samlet rapport over samtlige danske forbrugerejede forsyningskoncerners selskabsledelse. Dansk Energi formidler rapportens hovedbudskaber via foreningens nyhedskanaler, og hele rapporten vil være tilgængelig på danskenergi.dk.

Aktivt Ejerskab

ANBEFALING 1:

Opstil mål for involvering af ejere, og gør det så nemt som muligt at udøve aktivt ejerskab og kontrol med bestyrelsen

Aktivt ejerskab handler grundlæggende om at gøre ejerne bevidste om deres ejerskab og invitere dem indenfor – til møder, samt give og initiere kommunikation med dem.

Mål for involvering af ejere omfatter

- Mål for stemmeprocenten ved valg til repræsentantskabet
- Stillingtagen til repræsentantskabets størrelse
- Mål for deltagelse i repræsentantskabsmøder

Bestræbelser på at udøve aktivt ejerskab og kontrol med bestyrelsen indebærer

- Rettidig varsling af repræsentantskabsmøder
- Brug af uafhængig dirigent ved generalforsamlingen
- Repræsentantskabets drøftelse og stillingtagen til, hvad aktivt ejerskab er og bør være samt koncernens værdiskabelse med blik for formålsparagraffen.

Anbefaling 1	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vi opstiller mål for involvering af ejere og gør det så nemt som muligt at udøve aktivt ejerskab og kontrol med bestyrelsen	X			<p><i>Repræsentantskabet har i 2020 ændret valgprocessen for valg til repræsentantskab for at styrke valgdeltagelsen.</i></p> <p><i>Valgdistrikterne er gjort større og sammenfaldende med kommunestrukturen. Målet hermed er at få flere kandidater på banen og at få grundlag for en mere intensiv markedsføring af valgene og hermed valg i alle valgdistrikter samt en forventet højere valgprocent. Valgprocenten var ved sidste valg på Djursland i 2020 på 12,8 pct. og i Aarhus N i 2021 på 9,5%.</i></p> <p><i>Deltagelse i repræsentantskabsmøderne og temamøderne er på henholdsvis 85% og 70%, hvilket er vurderet tilfredsstillende. Møderne er i 2021 gennemført ved fysiske møder arrangeret under hensyntagen til COVID-19 og som virtuelle temamøde.</i></p> <p><i>Repræsentantskabet varsles rettidigt, og materiale udsendes både med brev og mail, samt lægges på repræsentantskabets selvstændige App. Repræsentantskabet har på App-en et debatforum med mulighed for drøftelse af aktuelle emner og selskabets udvikling.</i></p> <p><i>Aktivt ejerskab og værdiskabelse er det overordnede tema for de to årlige temamøder. I 2021 har temaerne været NRGi i et bæredygtighedsperspektiv og den langsigtede samfundsudvikling i relation til NRGi's strategi.</i></p> <p><i>Endvidere afholdes løbende møder med repræsentantskabsmedlemmer i relation til konkrete spørgsmål.</i></p> <p><i>Der benyttes en uafhængig dirigent på repræsentantskabsmøderne.</i></p>

Aktivt Ejerskab

ANBEFALING 2:

Definér en transparent politik for værdiskabelse – og brug den til løbende opfølgning

At definere en transparent politik for værdiskabelse, betyder at

- Man formulerer en politik for værdiskabelse baseret på koncernens formålsparagraf
- Politikken indeholder klare mål for aktiviteter, der understøtter langsigtet, forretningsdrevet værdiskabelse fx nøgletalskriterier
- Politikken indeholder klare mål for aktiviteter, der understøtter anden værdiskabelse (end forretningsmæssig) for ejerne
- Politikken indeholder en overordnet ramme for, i hvilken grad overskud skal investeres i forretningsdrevne aktiviteter, og i hvilket omfang overskud skal anvendes til udlodning.

At bruge politikken for værdiskabelse til løbende opfølgning indebærer, at

- Der defineres tydelige vurderingskriterier, der dels kan gøre det muligt at evaluere på aktiviteter, der understøtter langsigtet, forretningsdrevet værdiskabelse, dels aktiviteter, der understøtter anden værdiskabelse (end forretningsmæssig) for ejerne
- Opfølgningen sættes i system, så den fx bliver del af bestyrelsens årshjul

Anbefaling 2	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vi har defineret en transparent politik for værdiskabelse og bruger den løbende til at følge op	X			<i>Repræsentantskabet har defineret en værdipolitik, som fastlægger disponering af selskabets resultat i forhold til andelshaverne (rabat på netydelsen og støtte til projekter) og investering i fortsat udvikling af selskabet. Værdipolitikken er revideret i 2020, hvor der bl.a. sikres en værdipulje uafhængigt af årets resultat. Værdiudvalget, som træffer beslutning om uddeling af støtte fra værdipuljen, er sammensat af to repræsentantskabsmedlemmer og to koncernbestyrelsesmedlemmer. I værdipolitikken er størrelsen af beløbet til værdipuljen fastsat til mellem 4 og 10 mio. kr. årligt afhængigt af årets resultat. Bestyrelsen har værdiskabelse som hovedelement i den årlige evaluering og revurdering af selskabets strategiplan. Bestyrelsen har udarbejdet Politik for Forretningsprincipper gældende for hele koncernen. Heri er fastlagt en række parametre, i forhold til NRGi's ageren i forhold til strategiske pejlemærker: Samfundet, Planeten, Fælleskabet og Sikre økonomiske valg. Rapporteringen i relation hertil offentliggøres i tilknytning til årsrapporten. Der er fastlagt mål for værdiskabelsen i de enkelte forretningsenheder i forbindelse med den årlige godkendelse af budget og strategi for det kommende år. Bestyrelsen forholder sig løbende til de opstillede mål for de enkelte forretningsenheder i forbindelse med gennemgang af de månedlige ledelsesrapporteringer. NRGi gennemfører årligt andelshaveranalyse, hvor 1000 repræsentativt udvalgte andelshavere vurderer NRGi's værdiskabende aktiviteter og dialog med ejerskabet. Resultaterne af analysen indgår i bestyrelsens årlige strategi-review.</i>

Kommunikation med interessenter

ANBEFALING 3:

Oprethold en åben, løbende dialog mellem koncern og interessenter

At have en åben og løbende dialog med ens interessenter betyder, at man

- Formulerer en interessentstrategi
- Sætter mål for forholdet til de enkelte (grupper af) interessenter, fx kundetilfredshed og interessentopfattelse
- Gør en aktiv indsats for at orientere interessenterne om værdiskabelsen
- Involverer interessenterne gennem forskellige medier, kommunikationskanaler og fora

Anbefaling 3	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vi har en åben og løbende dialog med vores interessenter	X			<p><i>Der er formuleret en kommunikationsstrategi i forhold til de enkelte interessenter.</i></p> <p><i>Repræsentantskabet og bestyrelsen har nedsat et stående udvalg med fire repræsentantskabsmedlemmer, som løbende drøfter og evaluerer NRGi's kommunikation med repræsentantskabet og andelshaverne. Hvert 2. år evalueres dialogen med repræsentantskabet og der gennemføres årligt andelshaveranalyse med fokus på andelshavernes tilfredshed med dialogen med NRGi.</i></p> <p><i>Kommunikationskanalerne i forhold til repræsentantskabet er primært 4 årlige møder, nyhedsbreve samt egen App, som blev introduceret i 2020. Herigennem modtager repræsentantskabsmedlemmer løbende information om aktiviteter i de enkelte forretningsenheder, nyt fra bestyrelsen, debatforum mm.</i></p> <p><i>I forhold til andelshaverne er NRGi aktiv på de sociale medier og gennem annoncer i de lokale ugeaviser o.l. NRGi har endvidere en række forbrugerrettede hjemmesider med særlig fokus på bæredygtighed.</i></p> <p><i>Endvidere anvendes NPS-score og Trustpilot af en række af forretningsenhederne som vurdering af samarbejder og kundetilfredshed.</i></p> <p><i>NRGi har energistrategisk samarbejde med bl.a. Aarhus og Syddjurs kommuner.</i></p>

Bestyrelsens opgaver og ansvar med at sikre værdiskabelse

ANBEFALING 4:

Tilrettelæg bestyrelsesarbejdet sådan, at bestyrelsen løbende sætter og evaluerer den strategiske retning for koncernen

At kunne sætte den strategiske retning indebærer, at bestyrelsen

- Laver en forretningsorden for bestyrelsen
- Laver et årshjul for bestyrelsens arbejde
- Tager en årlig drøftelse af og beslutning om koncernens strategi

At evaluere den strategiske retning for koncernen gøres ved at

- Præsentere repræsentantskabet for og drøfte fremdriften i koncernens strategi og aktiviteter sammenholdt med politikken for værdiskabelse
- Redegøre for koncernens risikostyring i årsrapporten og/eller på koncernens hjemmeside herunder finansielle, markedsmæssige og tekniske risici
- Evaluere direktionens arbejde og sammensætning ud fra opsatte mål og konkrete evalueringskriterier
- Tage stilling til koncernens samfundsansvar.

Anbefaling 4	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Bestyrelsen arbejde er tilrettelagt sådan, at bestyrelsen løbende sætter og evaluerer den strategiske retning for koncernen		X		<p><i>Rammerne for bestyrelsens arbejde er fastlagt i henholdsvis Bestyrelsens forretningsorden og NRGi Guideline for god selskabsledelse (Koncernbestyrelse, Koncerndirektion; Selskabsledelse) senest revideret i 2018.</i></p> <p><i>Bestyrelsens arbejde er struktureret efter et årshjul for behandling af emner og sager. Faste elementer på årshjulet er opfølgning på selskabets strategiplan, og herunder vurdering af behovet for justeringer, gennemgang af selskabets politikker for bl.a. Finansiering, Investeringer (M&A samt værdipapirer), Risikostyring og forsikringer m.fl.</i></p> <p><i>Repræsentantskabet har orientering om selskabets økonomiske og strategiske udvikling som faste punkter på møderne i april og december måned. Endvidere orienteres repræsentantskabet løbende herom i nyhedsbrevet RepræsentantskabsNyt og på deres App. RepræsentantskabsNyt udsendes som hovedregel efter hvert bestyrelsesmøde.</i></p> <p><i>Der var i 2019 været en omfattende strategiproces med inddragelse af repræsentantskabet på flere temamøder, og bestyrelsen vedtog ultimo 2019 strategiplanen "NRGi - Sammen skaber vi fremtiden".</i></p> <p><i>Der gennemføres årlig evaluering af bestyrelsen og direktion. I relation hertil indgår vurdering af den aktuelle governance. Evalueringen i 2021 er gennemført af ekstern rådgiver. Koncernbestyrelsen har nedsat flere underudvalg, herunder et Governanceudvalg, et Nominerings- og kompetenceudvalg og et Revisionsudvalg, som skal styrke og udvikle det værdiskabende bestyrelsesarbejde.</i></p>

Bestyrelsens opgaver og ansvar med at sikre værdiskabelse

ANBEFALING 5:

Før kontrol med koncernens politik for og arbejde med transparent funktionel adskillelse af monopol- og kommercielle aktiviteter

Kontrollen udøves ved, at bestyrelsen årligt fører kontrol med

- Habilitetsudfordringer i distributionsselskabets ledelse og bestyrelse
- At handler internt i koncernen foregår på markedsmæssige vilkår, jf. Dansk Energis instruks vedr. markedsmæssighed
- Den identitetsmæssige adskillelse mellem distributionsselskab og kommerciel aktivitet i koncernen – også i distributionsselskabets kommunikation
- At distributionsselskabet ikke favoriserer bestemte selskaber, herunder koncernforbundne
- Distributionsselskabets egenkontrol af diskriminerende adfærd (opfølgning på distributionsselskabets interne overvågningsprogram)
- At direktionen årligt afrapporterer om koncernens arbejde for at sikre korrekt funktionel og identitetsmæssig adskillelse i en form, som giver transparens ift. alle markedsaktører, offentlighed og ejere.

Anbefaling 5	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vores bestyrelse fører kontrol med koncernens politik for og arbejde med den funktionelle adskillelse af monopol- og kommercielle aktiviteter	X			<p>Bestyrelsen for KONSTANT Net A/S kontrollerer den årlige rapportering af intern overvågning i netselskabet. Rapporteringen forelægges endvidere koncerndirektionen og koncernbestyrelsens revisionsudvalg til orientering. Revisionsudvalget og koncerndirektionen rapporterer til koncernbestyrelsen om særlige forhold.</p> <p>Interne aftaler mellem koncernens forretningsenheder foregår på markedsmæssige vilkår og dokumenteres i skriftlige aftaler. Aftalerne er gennemgået af selskabets revisor.</p> <p>Der er en ledelsesmæssig adskillelse af netaktiviteterne og de kommercielle aktiviteter inden for elsalg og elproduktion. Bestyrelsen i KONSTANT Net A/S på fem medlemmer, hvoraf to er eksterne bestyrelsesmedlemmer og en er valgt af selskabets medarbejdere. Koncerndirektionen er ikke medlem af bestyrelsen i KONSTANT Net A/S</p>

Bestyrelsens sammensætning

ANBEFALING 6:

Sæt rammer for bestyrelsens størrelse og organisering med blik for, at bestyrelsesarbejdet skal kunne foregå effektivt, dynamisk og strategisk

Rammerne for bestyrelsen er afgørende for dens effektivitet, hvilket betyder, at bestyrelsen

- Bør være sammensat med min. 6 personer og max. 15 personer inkl. eventuelle medarbejderrepræsentanter
- Skal konstituere sig selv med en formand og max to næstformænd
- Består af bestyrelsesmedlemmer, der vælges for en periode på min. to år og max. fire år.

Anbefaling 6	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Rammerne for bestyrelsens størrelse og organisering muliggør at bestyrelsesarbejdet er effektivt, dynamisk og strategisk	X			<p>Bestyrelsen sammensættes af 9 medlemmer valgt af og blandt repræsentantskabet samt 2 medlemmer valgt af og blandt medarbejderne i NRGi koncernen.</p> <p>Repræsentantskabet har i 2020 besluttet, at valgperioden for bestyrelsesmedlemmer skal være 3 år fra 2021 med henblik på at styrke kontinuiteten i bestyrelsesarbejdet, og der vil fremover være 3 medlemmer på valg årligt.</p> <p>Bestyrelsen konstituerer sig selv ved valg af formandskabet med formand og næstformand på det første møde efter hvert valg samt udpegning af medlemmer til bestyrelsesudvalgene.</p> <p>De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer vælges for en 4-årig periode.</p>

Bestyrelsens sammensætning

ANBEFALING 7:

Lav en årlig redegørelse for de nødvendige kompetencer og den optimale sammensætning af bestyrelsen

At sikre de nødvendige kompetencer og den optimale sammensætning i bestyrelsen indebærer, at

- Bestyrelsen laver en årlig redegørelse for det ideelle kollektive kompetencebehov i bestyrelsen
- Bestyrelsen sender redegørelsen til repræsentantskabet forud for valg til bestyrelsen
- Kompetenceredegørelsen anvendes i forbindelse med valg af nye medlemmer til bestyrelsen, således at de opstillede kandidaters kompetencer vurderes op imod de ønskede kompetencer

Anbefaling 7	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vi laver årligt en redegørelse for de nødvendige kompetencer og bestyrelsens optimale sammensætning	X			<p>Bestyrelsen har et Nominerings- og kompetenceudvalg, som hvert år op til bestyrelsesvalget udarbejder en redegørelse for kompetencebehovet i bestyrelsen for den kommende periode. I kompetence-vurderingen indgår både økonomiske, ledelsesmæssige og samarbejds mæssige kvalifikationer.</p> <p>Beskrivelsen udsender denne redegørelse til repræsentantskabet inden opstilling af kandidater til bestyrelsen, og kandidater til bestyrelsen bedes forholde sig hertil. Kandidaternes valgoplæg udsendes til repræsentantskabet forud for bestyrelsesvalget.</p> <p>Det er ikke muligt at stille op til bestyrelsen på repræsentantskabsmødet. Opstilling til valget skal ske senest 7 dage forud for repræsentantskabsmødet.</p> <p>Ovennævnte udvalg har endvidere fokus på introduktion af nye bestyrelsesmedlemmer og udvikling af bestyrelsens kompetencer.</p>

Bestyrelsens sammensætning

ANBEFALING 8:

Prioritér kriteriet om uafhængighed af særinteresser i redegørelsen for de nødvendige kompetencer og den optimale sammensætning af bestyrelsen

At holde øje med kriteriet om uafhængighed af særinteresser indebærer, at

- Bestyrelsen årligt tager stilling til bestyrelsesmedlemmernes uafhængighed
- Flertallet af medlemmerne i bestyrelsen er uafhængige af koncernen og andre særinteresser
- Der i vedtægterne er sat en begrænsning på antallet af valgperioder, et bestyrelsesmedlem kan vælges i træk
- Der i vedtægterne er opstillet en mulighed samt proces for at rejse tvivl om et bestyrelsesmedlems fortsatte uafhængighed, kompetence og/eller valgbarhed
- Personsammenfald mellem bestyrelserne i koncernen løbende overvejes nøje, og der tages højde for armslængdeprincippet.

Anbefaling 8	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vi tager højde for kriteriet om uafhængighed i ovennævnte redegørelse	X			<p>I forbindelse med valg til bestyrelsen skal både siddende bestyrelsesmedlemmer og kandidater til bestyrelsesvalget redegøre for deres kompetencer og øvrige ledelseshverv.</p> <p>Koncernbestyrelsens vurderes som værende uafhængig af koncernen og andre særinteresser i 2021. Ét bestyrelsesmedlem vurderes som værende ikke-uafhængig, som følge af en anciennitet på mere end 12 år i bestyrelsen for NRGi a.m.b.a. De generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer har i gennemsnit en anciennitet på 5,5 år.</p> <p>Der var i 2019 – 2020 nedsat et vedtægtsudvalg med deltagelse af både repræsentantskabs- og bestyrelsesmedlemmer. Udvalget vurderede valgprocesserne til bestyrelsen og repræsentantskabet. Udvalget anbefalede for så vidt angår valg af bestyrelsesmedlemmer, at der ikke skulle indføres alderskriterier, begrænsninger i mulighed for genvalg, samt mulighed for valg af eksterne bestyrelsesmedlemmer.</p>

Bestyrelsens sammensætning

ANBEFALING 9:

Muliggør, at der kan vælges eller udpeges bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning

Der kan opstå behov for at trække eksterne kompetencer ind i bestyrelsen, og den mulighed kan sikres ved, at

- Det i vedtægterne fremgår, at bestyrelsen kan sammensættes med et begrænset antal medlemmer, der vælges eller udpeges ud fra en særlig kompetencemæssig vurdering

Anbefaling 9	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vi har muliggjort, at der kan vælges eller udpeges bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning			X	<p><i>Der er i vedtægterne mulighed for valg af eksterne medlemmer til bestyrelserne for NRGi's forretningsenheder ud fra en vurdering af behovet for at styrke bestyrelserne med specifikke kompetencer.</i></p> <p><i>Der var i 2019 – 2020 nedsat et vedtægtsudvalg med deltagelse af både repræsentantskabs- og bestyrelsesmedlemmer. Udvalget vurderede den nuværende valgproces til bestyrelsen, herunder muligheden for valg af eksterne bestyrelsesmedlemmer.</i></p> <p><i>Udvalget og bestyrelsen vurderede, at</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>bredden i kvalifikationerne i valggrundlaget/repræsentantskabet,</i>- <i>tiltagene til synliggørelse over for repræsentantskabet af kompetencebehovet,</i>- <i>de løbende aktiviteter til styrkelse af kvalifikationerne blandt de valgte bestyrelsesmedlemmer, bl.a. ved nedsættelse af et Nominerings- og Kompetenceudvalg med fokus herpå, og</i>- <i>muligheden for eksterne bestyrelsesmedlemmer i bestyrelserne for koncernens forretningsenheder betyder, at der ikke er behov for muligheden for udpegnings af eksterne bestyrelsesmedlemmer til koncernbestyrelsen.</i>

Bestyrelseskompetencer

ANBEFALING 10:

Beskriv de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer i relation til koncernens drift og udvikling – og evaluér løbende

At skabe overblik over bestyrelsesmedlemmers kompetencer i relation til koncernens drift og udvikling gøres ved, at

- Beskrive bestyrelsesmedlemmernes kvalifikationer og kompetencer på hjemmesiden eller i årsrapporten
- Beskrive de ideelle kompetencebehov og årligt vurdere bestyrelsens reelle kompetencer op imod disse
- Bestyrelsen årligt evaluerer eget arbejde ud fra opsatte mål
- Bestyrelsen minimum hver tredje år inddrager ekstern bistand i evalueringen af egne kompetencer

Anbefaling 10	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vi har beskrevet de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer i relation til koncernen og evaluerer løbende	X			<p><i>De enkelte bestyrelsesmedlemmers stilling og øvrige ledelseshverv beskrives i årsrapporten og uddybes i forbindelse med de årlige bestyrelsesvalg.</i></p> <p><i>Alle bestyrelsesmedlemmer tilbydes deltagelse i bestyrelsesuddannelse.</i></p> <p><i>Der er årlig evaluering af bestyrelsen. Hvert 2-- 3. år gennemføres evalueringen af ekstern rådgiver, herunder i 2021.</i></p>

Bestyrelseskompetencer

ANBEFALING 11:

Deltag løbende i uddannelsesforløb med fokus på god selskabsledelse såvel som branchens og markedets specifikke dynamik og udvikling

At holde bestyrelsesmedlemmers og -formandskabets kompetencer ajour sikres ved, at

- Bestyrelsen/en del af bestyrelsen årligt deltager i et relevant kompetenceudviklingsforløb
- Formandskabet løbende deltager i uddannelse og vedligeholder sine kompetencer

Anbefaling 11	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vores bestyrelse tilbydes og deltager løbende i kompetenceudvikling med fokus på god selskabsledelse, såvel som branchens og markedets specifikke dynamik og udvikling	X			<p>Bestyrelsen har nedsat et Nominerings- og kompetenceudvalg, som hvert år op til bestyrelsesvalget udarbejder en redegørelse for kompetencebehovet for den kommende periode. I kompetencevurderingen indgår både økonomiske, ledelsesmæssige og samarbejds-mæssige elementer.</p> <p>Alle bestyrelsesmedlemmer tilbydes at deltage på bestyrelsesuddannelse og supplerede kompetenceforløb, Herudover er der i 2021 afholdt flere inspirationsmøder og –ture inden for relevante faglige emner.</p> <p>Nye bestyrelsesmedlemmer indleder deres bestyrelsesarbejde med en introduktion til NRGi, selskabets strategiplan og forretningsområder.</p>

Øvrige ledelsesforhold

ANBEFALING 12:

Udform en klar og overskuelig vederlagspolitik og offentliggør det samlede vederlag, som hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager

At have en transparent vederlagspolitik indebærer, at

- Det samlede vederlag til ledelsen (direktion og bestyrelse) understøtter og signalerer koncernens værdiskabelse
- Bestyrelsens vederlag afspejler det arbejde og ansvar, der følger af hvervet
- Lønudviklingen/vederlagspolitikken følger den generelle lønudvikling i samfundet
- Vederlaget til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen er offentliggjort i årsrapporten.

Såfremt der i det samlede vederlag indgår betalinger til pensionsordninger, anses sådanne betalinger samt disse ordningers aktuarmæssige værdi og forskydninger over året for at være omfattet af vederlagsoplysningerne. Fratrædelsesordninger omfatter et bredt område inkl. opsigelsesvarsel og eventuel optjening heraf, fratrædelsesgodtgørelse, "change of control"-aftaler, forsikrings- og pensionsordninger, pensionsindbetalinger efter fratræden m.v.

Anbefaling 12	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vi har udformet en vederlagspolitik og offentliggør årligt det samlede vederlag, som hvert enkelt bestyrelsesmedlem og medlem af direktionen modtager		X		<p><i>Repræsentantskabet har godkendt vederlagspolitik for bestyrelsen og repræsentantskabet. Vederlagspolitikken er senest godkendt december 2021.</i></p> <p><i>Bestyrelsen har endvidere i 2021 godkendt vederlagspolitik for koncerndirektionen og koncernens øvrige direktørkreds.</i></p> <p><i>Bestyrelsen modtager et fast vederlag for bestyrelsesopgaven. Derudover kan der ydes et årligt vederlag til de bestyrelsesmedlemmer, som er udpeget til bestyrelsens nedsatte udvalg, hvor arbejds- og mødeindsats har et væsentligt omfang. Der er ingen resultatafhængige honorarelementer.</i></p> <p><i>Vederlag til hvert enkelt bestyrelsesmedlem og direktionen offentliggøres på selskabet hjemmeside i henhold til anbefalingerne fra Dansk Energi.</i></p>

Øvrige ledelsesforhold

ANBEFALING 13:

Lav tydelige retningslinjer for sponsorater, der er begrænset til målrettede, specifikke segmenter eller situationer

At formulere tydelige retningslinjer for afgrænsede sponsorater indebærer, at

- Bestyrelsen udformer en sponsorpolitik
- Bestyrelsen hvert andet år evaluerer og/eller reviderer koncernens sponsorpolitik
- Sponsorpolitikken indeholder særlige retningslinjer for sponsorater fra koncernens distributionsselskab
- Sponsorpolitikken er offentligt tilgængelig på koncernens hjemmeside.

Anbefaling 13	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vi har lavet retningslinjer for sponsorater	X			<p>NRGi's sponsoraktiviteter indgår i kommunikationsstrategien og specifik sponsorpolitik godkendt af bestyrelsen. Sponsorpolitikken omtales i årsrapporten og offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p> <p>Herudover har de enkelte forretningsenheder mulighed for indgåelse af forretningsrelaterede sponsoraktiviteter.</p> <p>NRGi's netselskab KONSTANT Net A/S indgår ikke sponsoraftaler.</p> <p>Uddelinger fra NRGi Værdipulje betragtes ikke som sponsoraktivitet, idet NRGi i forbindelse med udlodning af midler ikke stiller krav om forretningsmæssige modydelse.</p>

Øvrige ledelsesforhold

ANBEFALING 14:

Understøt en nødvendig dialog og informationsudveksling med koncernens revisor

At have dialog og udveksle den nødvendige information med koncernens revisor indbefatter, at

- Bestyrelse og direktion årligt tilser, at årsregnskabet er udarbejdet i overensstemmelse med lovgivning, gældende standarder og evt. yderligere krav til regnskaber
- Bestyrelse og direktion årligt tilser, at den finansielle rapportering er forståelig og afbalanceret og giver et retvisende billede af koncernen
- Revisoren deltager på et bestyrelsesmøde, hvor årsregnskabet drøftes, og hvor bestyrelsen har mulighed for at stille spørgsmål til revisor uden direktionens tilstedeværelse
- Revisoren deltager på et repræsentantskabsmøde i forbindelse med præsentation af årsregnskabet.

Anbefaling 14	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vi har dialog med og udveksler den nødvendige information med koncernens revisor	X			<p>Selskabets revisor deltager på det ordinære repræsentantskabsmøde i april, møderne i bestyrelsens revisionsudvalg og i bestyrelsesmøder i forbindelse med bl.a. godkendelse af regnskabet.</p> <p>Bestyrelsen har nedsat et revisionsudvalg. Selskabets revisor deltager som nævnt i revisionsudvalgets møder. Der afholdes mindst et årligt møde i revisionsudvalget uden deltagelse af direktionen og medarbejdere.</p> <p>Revisionen har endvidere møder med formandsskabet i forbindelse med regnskabsafklæggelsen.</p>

Øvrige ledelsesforhold

ANBEFALING 15: Etablér en whistleblower-ordning

At etablere en whistleblower-ordning indebærer, at

- Bestyrelsen har drøftet behovet for og taget stilling til etablering af en whistleblower-ordning
- Ordningen formuleres og kommunikeres til organisationen

Anbefaling 15	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vi har etableret en whistleblower-ordning	X			<p>Der er etableret whistleblower-ordning ved indgåelse af aftale med uafhængigt advokatkontor.</p> <p>Whistleblower-ordningen er omtalt på NRGi's hjemmeside og giver medarbejdere, bestyrelsesmedlemmer og koncernens øvrige interessenter mulighed for at foretage anonyme indberetninger, hvis man har begrundet mistanke om alvorlige og kritisable forhold eller ulovligheder.</p> <p>Medarbejderne ved NRGi henvises endvidere til, at whistleblower-ordningen kan anvendes i tilfælde af, at de oplever krænkende adfærd på arbejdspladsen, som man ikke er komfortabel med at rapportere til ledelsen og/eller HR afdelingen.</p> <p>Der er i 2021 ikke modtaget nogen henvendelser.</p>

The logo for NRGi, featuring the company name in a bold, white, sans-serif font. The text is contained within a dark teal, trapezoidal shape that tapers to the right, creating a dynamic, arrow-like effect.

NRGi

NRGi a.m.b.a.
Dusager 22
8200 Aarhus N
Tlf. 8739 0404

www.NRGi.dk
NRGi@NRGi.dk
CVR-nr.: 41989912