



Rapportering på anbefalinger for god selskabsledelse 2021

Udarbejdet af bestyrelsen i EWII
April 2022

Indhold

God selskabsledelse hos EWII	3
Aktivt ejerskab	4
Kommunikation med interessenter	6
Bestyrelsens opgaver og ansvar med at sikre værdiskabelse	7
Bestyrelsens sammensætning	9
Bestyrelseskompetencer	13
Øvrige ledelsesforhold	15

God selskabsledelse hos EWII

I EWII Koncernen vægter vi åbenhed, værdiskabelse, gennemsigtighed i ledelsen og bestyrelsens kompetencer højt, og netop det er også nogle af omdrejningspunkterne i anbefalingerne for god selskabsledelse i forsyningsvirksomheder, som Dansk Energi på vegne af energibranchen udgav i efteråret 2017.

Bestyrelsen i EWII har taget stilling til anbefalingerne, og koncernen følger de fleste af anbefalingerne. De enkelte anbefalinger, som koncernen fraviger, har repræsentantskabet drøftet og taget aktivt stilling til. EWII Koncernens samlede rapportering på anbefalingerne for god selskabsledelse kan læses her.

Anbefalingerne fordeler sig på seks forskellige ledelsesområder:

- Aktivt ejerskab
- Kommunikation med interessenter
- Bestyrelsens opgaver og ansvar med at sikre værdiskabelse
- Bestyrelsens sammensætning
- Bestyrelseskompetencer
- Øvrige ledelsesforhold

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		Forklaring
<p>Vi opstiller mål for involvering af ejere og gør det så nemt som muligt at udøve aktivt ejerskab og kontrol med bestyrelsen</p> <p>[sæt kryds]</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Koncernen har en målsætning om at øge gennemsigtigheden for repræsentantskabet og skabe involvering gennem åbenhed og dialog. • Koncernen kommunikerer løbende med repræsentantskabet og ønsker herigennem at styrke interessen for koncernen, styrke fællesskabet og øge engagementet i udviklingen af koncernen. • Repræsentantskabets størrelse er blevet drøftet i bestyrelse og repræsentantskab i 2021, og der tages aktivt stilling til repræsentantskabets størrelse i 2022. • Der er opstillet mål for stemmeprocenten i forbindelse med valg til repræsentantskabet og der gøres tiltag i valgkampagnen for at øge stemmeprocenten. Ved seneste repræsentantskabsvalg i 2018 levede stemmeprocenten op til målsætningen og nåede et niveau på 12,12%. Der afholdes repræsentantskabsvalg igen i 2022.
Følger	X	<ul style="list-style-type: none"> • Der følges op på repræsentantskabsmedlemmernes deltagelse i repræsentantskabsmøderne, og der er i 2018 foretaget en vedtægtsmæssig beslutning om at udeblivelse uden afbud fra tre på hinanden følgende ordinære repræsentantskabsmøder medfører at repræsentantskabsmedlemmet automatisk udtræder af repræsentantskabet. Der er i 2021 ikke foretaget nogle udtrædelser af repræsentantskabet på baggrund af udeblivelse uden afbud.
Følger devist		<ul style="list-style-type: none"> • Der gennemføres 3 årlige repræsentantskabsmøder, hvoraf det ene repræsentantskabsmøde kan afholdes som et temamøde, en besigtigelsestur eller en studietur. Varslingen af møderne sker efter bestemmelserne i vedtægterne.
Følger ikke		<ul style="list-style-type: none"> • Repræsentantskabsmedlemmerne har mulighed for at indsende forslag til behandling på repræsentantskabsmøderne ligesom der er mulighed for at ytre sig, stille spørgsmål og debattere på møderne. • Koncernen anvender en uafhængig dirigent ved repræsentantskabsmøderne. • Der udsendes løbende nyhedsmails og pressemeddelelser til repræsentantskabet.

Aktivt ejerskab

Anbefaling 2:

Definer 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		Forklaring
Vi har defineret en transparent politik for værdiskabelse og bruger den løbende til at følge op [sæt kryds]		<ul style="list-style-type: none"> • Koncernens politik for værdiskabelse er beskrevet i koncernens formålsparagraf og koncernstrategien. • I 2021 har bestyrelsen og repræsentantskabet arbejdet med opdatering af koncernens vedtægter og valgeregler, herunder drøftelse af koncernens værdiskabelse i henhold til formålsparagraffen. Arbejdet førte til vedtagelse af en ny formålsparagraf. • I 2021 har bestyrelsen vedtaget en ny koncernstrategi, hvor koncernens forretningsmodel er udtrykt i en værdiskabelsestrekant, der synliggør EWII's værdiskabelse og overordnede ambitioner for EWII's virke. Koncernstrategien blev gennemgået og behandlet af repræsentantskabet på en række kredsmøder. • Bestyrelsen og repræsentantskabet orienteres om status på strategien, minimum én gang årligt som et fast punkt på årshjulet. • Bestyrelsen og repræsentantskabet er via årsrapporten og orientering på møderne, orienteret om koncernens CSR-relaterede værdiskabelse.
Følger	X	
Følger devist		
Følger ikke		

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		Forklaring
Vi har en åben og løbende dialog med vores interessenter [sæt kryds]		<ul style="list-style-type: none"> • Koncernens interessenter er kunder, leverandører, kommuner, samarbejdspartnere, presse og myndigheder. Der arbejdes målrettet på at pleje og styrke relationerne og heri gennem styrke koncernens omdømme. • Der måles årligt på kundetilfredshed og interessenternes oplevelse af EWII's brand og omdømme. • Der er lagt en strategi for den løbende kontakt og dialog med koncernens interessenter, således at vi kan give vores interessenter indsigt i koncernens aktiviteter og hvorledes aktiviteterne bidrager til værdiskabelsen. • Den åbne og løbende dialog med repræsentantskabet sker gennem repræsentantskabsmøder, kredsmøder og nyhedsmails. Derudover afholdes temamøder omkring strategi, forretningsudvikling m.m. hvor repræsentantskabet kan give deres synspunkter til kende i relation til koncernen. • Bestyrelsen og repræsentantskabet orienteres pr. mail om pressemeddelelser fra EWII Koncernen inden de udsendes til pressen.
Følger	X	
Følger devisit		
Følger ikke		

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, markeds-mæssige og tekniske risici
 - Evaluere direktionens arbejde og sammensætning ud fra opsatte mål og konkrete evalueringskriterier
- Tage stilling til koncernens samfundsansvar.

Anbefaling 4		Forklaring
Bestyrelsens arbejde er tilrettelagt sådan, at bestyrelsen løbende sætter og evaluerer den strategiske retning for koncernen [sæt kryds]		<ul style="list-style-type: none"> • Retningslinjer for direktionen er fastlagt i "Forretningsorden for direktionen", som godkendes af bestyrelsen. • Bestyrelsen tiltræder en forretningsorden for bestyrelsen, som beskriver regelsættet for bestyrelsens arbejdsgang og opgaver. • Bestyrelsen evaluerer sit arbejde og samarbejde – samt samarbejde med direktionen – i forbindelse med behandling af god selskabsledelse, som er et fast punkt på bestyrelsens årshjul. • Der foreligger et fast årshjul for behandling af emner i bestyrelsens arbejde. • Bestyrelsen drøfter og godkender koncernstrategien på baggrund af oplæg fra direktionen. I 2021 vedtog bestyrelsen en ny koncernstrategi "Bidrag til livet". • En gang årligt drøfter bestyrelsen strategien og strategiopfyldelsen i detaljer, som et fast punkt på bestyrelsens årshjul. Derudover rapporterer direktionen løbende på strategiopfyldelse, som en del af direktionens orientering på hvert bestyrelsesmøde. • Repræsentantskabet holdes løbende orienteret om koncernens strategiopfyldelse en gang årligt, som et fast punkt på repræsentantskabets årshjul. Repræsentantskabet behandlede den nye koncernstrategi i foråret 2021. • Et grundelement i koncernstrategien er opfyldelse af formålsparagraffens krav om værdiskabelse, og der rapporteres således på målopfyldelsen i forhold til værdiskabelsen i forbindelse med strategirapporteringen. • Koncernen rapporterer på risici i årsrapporten. Derudover er der et fast punkt på årshjulet, hvor bestyrelse og repræsentantskab orienteres om risikostyring. • Bestyrelsen godkender koncernens rapportering på samfundsansvar, som er integreret i den samlede rapportering i forbindelse med årsregnskabet.
Følger	X	
Følger delvist		
Følger ikke		

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		Forklaring
<p>Vores bestyrelse fører kontrol med koncernens politik for og arbejde med den funktionelle adskillelse af monopol- og kommercielle aktiviteter</p> <p>[sæt kryds]</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Koncernstrukturen bygger på en tydelig og transparent adskillelse af monopolregulerede/ infrastrukturelle og kommercielle aktiviteter. • Der sker en korrekt efterlevelse af reglerne for funktionel adskillelse mellem de monopolregulerede /infrastrukturelle og kommercielle aktiviteter i koncernen. • Koncernen har et internt overvågningsprogram, der blandt andet sikrer at al intern samhandel i koncernen sker på markedsmæssige vilkår. Dette kontrolleres af selskabets revisor. • Der er nedsat et revisionsråd med medlemmer fra bestyrelsen, som har særlige juridiske eller økonomiske kompetencer, som er i løbende kontakt med direktionen og revisor. • Der er etableret forbrugervalgte bestyrelser i monopolselskaberne og etableret kommercielle bestyrelser i de kommercielle selskaber.
Følger	X	
Følger devist		
Følger ikke		

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		Forklaring
<p>Rammerne for bestyrelsens størrelse og organisering muliggør at bestyrelsesarbejdet er effektivt, dynamisk og strategisk</p> <p>[sæt kryds]</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Bestyrelsen er sammensat med 17 bestyrelsesmedlemmer, heraf 2 medarbejderrepræsentanter. Dermed ligger koncernen meget tæt op ad anbefalingen om 6-15 bestyrelsesmedlemmer. • Bestyrelsesformanden vælges af repræsentantskabet og ikke af bestyrelsen, som anbefalingen peger på. • Bestyrelsen har konstitueret sig med en næstformand, dog er der vedtægtsmæssig mulighed for valg af to næstformænd. • Bestyrelsen vælges for en 4-årig periode. Næste valg finder sted i 2022 og den nye bestyrelse tiltræder 1. januar 2023. I 2021 gennemførte bestyrelsen en temadag, hvor der blev arbejdet med den kønsmæssige sammensætning af bestyrelsen, som er et fokus i kommunikationen frem mod repræsentantskabsvalget i 2022. • Bestyrelsens størrelse er blevet drøftet i bestyrelse og repræsentantskab, og der tages med jævne mellemrum aktivt stilling til størrelsen. I foråret 2022 behandler bestyrelse og repræsentantskab forslag om bestyrelsens og repræsentantskabets størrelse. • Dagsorden og bilag til bestyrelsesmøderne uploades i bestyrelsesportalen, så medlemmerne kan tilgå dem en uge inden møderne. Det tilstræbes at referaterne uploades i bestyrelsesportalen senest en uge efter møderne. • Repræsentantskabet modtager referatet fra de åbne punkter på bestyrelsesmøderne senest 5 dage efter bestyrelsen har godkendt referatet. • Formandskabet er i løbende dialog med direktionen og der afholdes formandskabsmøder, hvor formandskabet og direktionen drøfter dagsordenen for bestyrelsesmødet inden denne udsendes til bestyrelsen.
Følger	X	
Følger devist		
Følger ikke		

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		Forklaring
<p>Vi laver årligt en redegørelse for de nødvendige kompetencer og bestyrelsens optimale sammensætning</p> <p>[sæt kryds]</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Bestyrelsen har redegjort for det ideelle kollektive kompetencebehov i bestyrelsen. • I forbindelse med repræsentantskabsvalget ultimo 2018 redegjorde kandidaterne til bestyrelsesvalget for egne kompetencer. Denne redegørelse blev udsendt til repræsentantskabet forud for valg af bestyrelse, således at der var mulighed for at vælge bestyrelsesmedlemmer på baggrund af en vurdering af kandidaternes kompetencer. Kravet om kompetenceredegørelse ved opstilling til bestyrelsen blev indført i koncernens vedtægter ultimo 2017. • Bestyrelsen tiltrådte 1. januar 2019 og de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer er beskrevet på EWII's hjemmeside. • Bestyrelsen har defineret underudvalg (revisionsråd, investeringskomité), der ved deres eksistens fremhæver behovet for visse særlige kompetencer.
Følger	X	
Følger devist		
Følger ikke		

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		Forklaring
Vi tager højde for kriteriet om uafhængighed i ovennævnte redegørelse [sæt kryds]		<ul style="list-style-type: none"> • Flertallet af medlemmerne i bestyrelsen er uafhængige af koncernen og bestyrelsen forholder sig løbende til om medlemmerne er uafhængige af særinteresser. • Genvalg til bestyrelsen kan finde sted 3 gange. Begrænsningen omkring genvalg blev indført i koncernens vedtægter ultimo 2017. • Koncernens vedtægter og valgeregler rummer en række bestemmelser vedrørende valgbarhed til repræsentantskab og bestyrelse. Vedtægterne og valgereglerne blev behandlet i 2021 og de opdaterede bestemmelser blev vedtaget i november 2021, således at fundamentet var på plads forud for repræsentantskabsvalget i 2022. • Koncernens vedtægter regulerer habilitetsreglerne for bestyrelsesmedlemmer. • Bestyrelsen har valgt, at der ikke fastsættes en aldersgrænse for bestyrelsesmedlemmerne. • Koncernen lever op til habilitetskravet i elforsyningsloven i forbindelse med valg af bestyrelse for distributionselskaber. • Bestyrelsen har i 2021 forholdt sig til de kommende skærpede krav i Elforsyningsloven til funktionel adskillelse, habilitet og markedsmæssighed, som særligt har relevans for TREFOR El-net og TREFOR El-net Øst. Bestyrelsen har truffet de nødvendige beslutninger for at sikre opfyldelse af kravene.
Følger	X	
Følger devisit		
Følger ikke		

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		Forklaring
<p>Vi har muliggjort, at der kan vælges eller udpeges bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning</p> <p>[sæt kryds]</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Bestyrelsen og repræsentantskabet har aktivt taget stilling til spørgsmålet om at muliggøre, at der kan vælges eller udpeges bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning. På nuværende tidspunkt er dette fravalgt. • I koncernens datterselskaber er der mulighed for at have eksterne bestyrelsesmedlemmer.
Følger		
Følger devist		
Følger ikke	X	

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		Forklaring
<p>Vi har beskrevet de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer i relation til koncernen og evaluerer løbende</p> <p>[sæt kryds]</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenceredegørelsen blev implementeret i 2018 og blev anvendt ved kandidatopstilling til valg af den bestyrelse, der tiltrådte 1. januar 2019. • Bestyrelsesmedlemmernes kompetencer er offentliggjort på koncernens hjemmeside. Kompetenceevalueringen foretages i det fremadrettede arbejde. • Bestyrelsen evaluerer eget arbejde og samarbejde med direktionen en gang årligt, som en del af bestyrelsens årshjul.
Følger	X	
Følger devist		
Følger ikke		

Bestyrelseskompetencer

Anbefaling II:

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 II		Forklaring
<p>Vores bestyrelse tilbydes og deltager løbende i kompetenceudvikling med fokus på god selskabsledelse, såvel som branchens og markedets specifikke dynamik og udvikling</p> <p>[sæt kryds]</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenceudviklingen tilbydes gennem deltagelse i relevante årsmøder, studieture m.m. Grundet Corona-situationen i 2021 blev flere årsmøder imidlertid aflyst eller omlagt til reducerede digitale møder. • Ved opstart på den 4-årige bestyrelsesperiode 1. januar 2019 deltog bestyrelsesmedlemmerne i en bestyrelsesuddannelse faciliteret af Dansk Energi. • Ved opstart på en ny valgperiode gennemgår bestyrelsen et internt introduktionsforløb, hvorigennem bestyrelsen får indsigt i koncernen og dens omverden.
Følger	X	
Følger devist		
Følger ikke		

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 en særskilt vederlagsrapport og/eller i årsrapporten, som er tilgængelig på hjemmesiden.

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		Forklaring
<p>Vi har udformet en vederlagspolitik og offentliggør årligt det samlede vederlag, som hvert enkelt bestyrelsesmedlem og medlem af direktionen modtager</p> <p>[sæt kryds]</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Bestyrelsens aflønning er beskrevet på EWII's hjemmeside. • Vederlaget for medlemmer af direktionen og bestyrelsen offentliggøres pr. medlem i årsrapporten for 2021. • Bestyrelsen behandler vederlagspolitikken for bestyrelsen og repræsentantskabet forud for opstart på den 4-årige valgperiode. Næste behandling sker i 2022 inden repræsentantskabsvalget. • Repræsentantskabet godkender vederlag til bestyrelsen og repræsentantskabet en gang årligt, som en del af årshjulet.
Følger	X	
Følger devist		
Følger ikke		

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 distributionselskab
- Sponsorpolitikken er offentligt tilgængelig på koncernens hjemmeside.

Anbefaling 13		Forklaring
Vi har lavet retningslinjer for sponsorater [sæt kryds]		<ul style="list-style-type: none"> • Der foreligger en sponsorpolitik, som blev godkendt af bestyrelsen i 2018 og som er drøftet i 2021. Sponsorpolitikken er uændret siden vedtagelsen i 2018. • Bestyrelsen tager stilling til det samlede beløb til sponsorater hvert år, ligesom bestyrelsen drøfter sponsorpolitik og specifikke sponsorater i detaljer en gang årligt, som led i bestyrelsens årshjul. • Sponsorpolitikken tager højde for reglerne for sponsorater i distributionselskaberne. Som følge af koncernens køb af el-nettet på Bornholm i 2021 er TREFOR Lokalstøtte udvidet til også at omfatte Bornholm. Midlerne udgør 1 kr./kunde og uddeles til projekter, der understøtter børn og unges lære om energi. • Principperne for koncernens sponsorater samt overblik over den geografiske fordeling af sponsorater fremgår af koncernens hjemmeside.
Følger	x	
Følger devist		
Følger ikke		

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		Forklaring
Vi har dialog med og udveksler den nødvendige information med koncernens revisor [sæt kryds]		<ul style="list-style-type: none"> • Bestyrelsen gennemgår og godkender årsregnskabet i april måned. • Koncernens revisor deltager på det bestyrelsesmøde, hvor årsregnskabet gennemgås og godkendes. Revisionen fremlægger revisionsprotokollen. Bestyrelsen har fri adgang til at stille spørgsmål til revisoren og hvis det ønskes kan det være uden direktionens tilstedeværelse. • Bestyrelsen og direktionen tilser at årsregnskabet er i overensstemmelse med gældende lovgivning. • Der er etableret et revisionsråd med bestyrelsesmedlemmer og koncernens revisor. Revisionsrådet rapporterer på hvert bestyrelsesmøde. • Koncernens revisor deltager ligeledes på det repræsentantskabsmøde, hvor årsregnskabet fremlægges for repræsentantskabet
Følger	X	
Følger devist		
Følger ikke		

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		Forklaring
Vi har etableret en whistleblower-ordning [sæt kryds]		<ul style="list-style-type: none"> • Bestyrelsen har drøftet behovet for etablering af en whistleblower-ordning. • Direktionen har orienteret medarbejderne om procedure for henvendelser fra medarbejdere i tilfælde af whistleblower behov. Hvis en medarbejder i forbindelse med sit job konstaterer eller har begrundet mistanke om væsentlig, u hensigtsmæssig adfærd, som er i strid med EWII's principper, lovgivning m.v., har medarbejderen pligt til at reagere herpå. Ligeledes har medarbejderen mulighed for at reagere ved adfærd, som efter medarbejderens vurdering er i grundlæggende strid med EWII's værdier. Medarbejderen kan rette henvendelse til nærmeste leder. I tilfælde, hvor medarbejderen ikke er tryk ved at rette henvendelse til nærmeste leder, kan henvendelse ske til HR, tillidsrepræsentant eller direktionen. Vedrører forholdet direktionen kan der rettes henvendelse direkte til bestyrelsens formand eller næstformand eller til ét af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. • Det nye Whistleblowerdirektiv trådte i kraft 17. december 2021 og selskaberne i EWII er omfattet af direktivet fra 1. januar 2023. Frem mod 2023 vurderer bestyrelsen behovet for en justering af whistleblowerordningen på baggrund af det nye direktiv.
Følger	X	
Følger devist		
Følger ikke		