



Rapportering på anbefalinger for god selskabsledelse 2024

EWII Koncernen, april 2025

Aktivt ejerskab

Anbefaling 1

Opstil mål for det aktive ejerskab

☒ Følger ☐ Følger ikke

- ✓ EWII's øverste myndighed er repræsentantskabet, som vælger bestyrelsesmedlemmerne blandt repræsentantskabets medlemmer.
- ✓ Koncernen har en målsætning om at øge gennemsigtigheden for repræsentantskabet og skabe involvering gennem åbenhed og dialog.
- ✓ 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.
- ✓ Der er ikke fastsat mål for deltagelse i repræsentantskabsmøder, men fremmødet er altid højt og registreres ved hvert møde.
- ✓ Der følges op på repræsentantskabsmedlemmernes deltagelse i repræsentantskabsmøderne, og ifølge vedtægterne vil udeblivelse uden afbud fra tre på hinanden følgende ordinære repræsentantskabsmøder medføre, at repræsentantskabsmedlemmet automatisk udtræder af repræsentantskabet. Der er i 2024 foretaget 3 udtrædelser af repræsentantskabet på baggrund af udeblivelse uden afbud.
- ✓ Der er opstillet mål for stemmeprocenten i forbindelse med valg til repræsentantskabet, og der gøres tiltag i valgkampagnen for at øge stemmeprocenten. Ved repræsentantskabsvalget i 2018 lå stemmeprocenten på 12%. Stemmeprocenten ved seneste repræsentantskabsvalg i 2022 levede ikke op til den øgede målsætning, idet stemmeprocenten ved dette valg nåede samme niveau som ved sidste valg på 12%.

Anbefaling 2

Gør det så nemt som muligt at udøve aktivt ejerskab og kontrol med bestyrelsen

☒ Følger ☐ Følger ikke

- ✓ Det aktive ejerskab i EWII udøves af repræsentantskabet, der godkender EWII's vedtægter, årsrapport og vælger bestyrelsens medlemmer.
- ✓ I forlængelse af repræsentantskabsvalget i efteråret 2022 tiltrådte det nyvalgte repræsentantskab den 1. januar 2023. Som led i introduktionen til den 4-årige valgperiode blev der afholdt informationsmøde for repræsentantskabet. På mødet blev der orienteret om brancheforhold og koncernens strategi og værdiskabelse. Derudover blev hvert enkelt forretningsområde i koncernen præsenteret. Repræsentantskabet blev orienteret om roller og ansvar i repræsentantskabet og bestyrelsen.
- ✓ Repræsentantskabsmøderne varsles rettidigt efter bestemmelserne i vedtægterne.
- ✓ Koncernen anvender en uafhængig dirigent ved repræsentantskabsmøderne.

Kommunikation med interessenter

Anbefaling 3

Styrk repræsentantskabets og den bredere ejerkreds' involvering i selskabet

● Følger ○ Følger ikke

- ✓ Koncernen kommunikerer løbende med repræsentantskabet og ønsker herigennem at styrke interessen for koncernen, styrke fællesskabet og øge engagementet i udviklingen af koncernen.
- ✓ Der udsendes løbende pressemeddelelser til repræsentantskabet.
- ✓ Der afholdes temamøder for repræsentantskabet om strategi, forretningsudvikling m.m., hvor repræsentantskabet kan give deres synspunkter til kende i relation til koncernen. Repræsentantskabet har mulighed for at komme med forslag til emner for temamødet. Hovedemnerne på temamødet for repræsentantskabet i 2024 var fleksibilitet i energisystemet og det værdiskabende repræsentantskab.
- ✓ På ethvert repræsentantskabsmøde orienteres om koncernens udvikling og udvalgte aktuelle emner.
- ✓ Bestyrelsen og repræsentantskabet inviteres løbende til at deltage i koncernens forskellige arrangementer, foredrag, åbent hus, faglige fyraftensmøder og sundhedsevents.
- ✓ Der er i 2024 afholdt kredsmøder for repræsentantskabet med præsentation af EWII's nye koncernstrategi "Forretning med holdning", som blev lanceret i januar måned.

Anbefaling 4

Oprethold en åben og løbende dialog med interessenter

● Følger ○ Følger ikke

- ✓ Koncernen har et mål om at skabe en åben dialog med sine interessenter og skabe indsigt i koncernens forhold og aktiviteter. Vi er tilgængelige og arbejder løbende på at styrke dialogen gennem blandt andet pressen, på de sociale medier, hjemmeside, nyhedsbreve, på borgermøder, på dialogmøder m.m.
- ✓ I koncernstrategien fastlægges koncernens interessenter, som er kunder, leverandører, kommuner, samarbejdspartnere, presse og myndigheder. Der arbejdes målrettet på at pleje og styrke relationerne og herigennem styrke koncernens omdømme.
- ✓ Der måles årligt på kundetilfredsheden og interessenternes oplevelse af EWII's brand og omdømme.
- ✓ Der er lagt en strategi for den løbende kontakt og dialog med koncernens interessenter, så vi kan give vores interessenter indsigt i koncernens aktiviteter, og hvorledes aktiviteterne bidrager til værdiskabelsen.
- ✓ For at styrke transparensen og åbenheden i EWII holder koncernens administrerende direktør hyppigt foredrag for interesserede eksterne interessenter samt deltager i paneldebatter, interviews og lignende i det omfang, tiden tillader det.

Bestyrelsens opgaver og ansvar

Anbefaling 5

Fastlæg selskabets strategi og opstil mål for opnåelse af strategien

● Følger ○ Følger ikke

- ✓ Bestyrelsen drøfter og godkender koncernstrategien på baggrund af oplæg fra direktionen. Den seneste koncernstrategi "Forretning med holdning" blev vedtaget af bestyrelsen i december 2023 efter en forudgående aktiv involvering af bestyrelsen.
- ✓ Repræsentantskabet blev præsenteret for den nye koncernstrategi i forbindelse med afholdelse af kredsvis dialogmøder i foråret 2024.
- ✓ Et grundelement i koncernstrategien er opfyldelse af formålsparagraffens krav om værdiskabelse, og der rapporteres på udmøntningen af strategien i forbindelse med den årlige strategirapportering for repræsentantskabet.
- ✓ Koncernens formål er beskrevet i vedtægternes formålsbestemmelse punkt 4.0 og 4.1. Bestyrelsen og repræsentantskabet har behandlet og opdateret formålsbestemmelsen i 2021.
- ✓ Bestyrelsen sikrer, at koncernen har en strategi og struktur, som understøtter koncernens formål og lever op til kravene om værdiskabelse.
- ✓ Bestyrelsen sikrer, at samfundsansvar og bæredygtighed (CSRD fra 2025) indgår i koncernens strategi.
- ✓ Bestyrelsen sikrer, at koncernen råder over den nødvendige kapital og har en kapitalstruktur og finansiering, som understøtter strategien og den langsigtede værdiskabelse.

Anbefaling 6

Drøft mindst én gang årligt selskabets overordnede strategi, og følg løbende op på mål og delmål i strategien

● Følger ○ Følger ikke

- ✓ Bestyrelsen følger koncernens udvikling og orienteres på hvert bestyrelsesmøde om opfyldelse af koncernstrategien.
- ✓ Bestyrelsen arbejder struktureret efter et årshjul, og én gang årligt drøfter bestyrelsen strategien og strategiopfyldelsen i detaljer som et fast punkt på bestyrelsens årshjul.
- ✓ Repræsentantskabet holdes løbende orienteret om koncernens strategiopfyldelse en gang årligt som et fast punkt på repræsentantskabets årshjul.
- ✓ Koncernens politik for værdiskabelse er beskrevet i koncernens formålsparagraf og koncernstrategi. Der rapporteres på koncernens værdiskabelse i ledelsesberetningen i årsrapporten. Koncernens samfundsansvar og bæredygtighed er integreret i strategien og rapporteringen i ledelsesberetningen.
- ✓ Repræsentantskabet orienteres om status på værdiskabelse i forbindelse med aflæggelsen af årsregnskab.

Anbefaling 7

Bestyrelsen skal sikre, at der er forsvarlige procedurer for risikostyring i selskabet, og bestyrelsen skal løbende følge op

☒ Følger ☐ Følger ikke

- ✓ Bestyrelsen får rapportering på risikostyring i koncernen og drøfter mindst én gang årligt risikostyring og risikorapportering i detaljer som et fast punkt på bestyrelsens årshjul.
- ✓ Repræsentantskabet holdes orienteret om koncernens risikostyring og risikorapportering en gang årligt som et fast punkt på repræsentantskabets årshjul.
- ✓ Koncernen rapporterer på risici i årsrapporten.

Anbefaling 8

Udarbejd og gennemgå årligt retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen til bestyrelsen - og evaluér regelmæssigt direktionens sammensætning

☒ Følger ☐ Følger ikke

- ✓ Retningslinjerne for direktionen er fastlagt i forretningsordenen for direktionen, som godkendes af bestyrelsen.
- ✓ Derudover behandler bestyrelsen én gang årligt bemyndigelserne til direktionen i forbindelse med fastlæggelse af det kommende års budget.
- ✓ Ved opstart på den 4-årige valgperiode drøfter bestyrelsen kravene til direktionens rapportering til bestyrelsen.
- ✓ Bestyrelsen evaluerer én gang årligt samarbejdet i bestyrelsen og samarbejdet med direktionen som en del af bestyrelsens årshjul.
- ✓ Bestyrelsen har på hvert bestyrelsesmøde et punkt "Bestyrelsens egen tid" uden deltagelse af direktion og administration, hvor bestyrelsen kan drøfte aktuelle emner samt evaluere direktionen og samspillet med direktionen.

Anbefaling 9

Etablér en whistleblowerordning

☒ Følger ☐ Følger ikke

- ✓ Koncernen har en whistleblowerordning, som er beskrevet i koncernens personalehåndbog.
- ✓ Bestyrelsen godkendte senest i 2023 en justeret whistleblowerordning, som omfattede nogle få justeringer fra bestyrelsen på baggrund af det nye Whistleblowerdirektiv, som EWII blev omfattet af fra 2023.

Anbefaling 10

Før kontrol med selskabets arbejde med transparent funktionel adskillelse af monopol- og konkurrenceudsatte aktiviteter

☒ Følger ☐ Følger ikke

- ✓ Koncernstrukturen bygger på en tydelig og transparent adskillelse af monopolregulerede/infrastrukturelle og kommercielle aktiviteter.
- ✓ EWII har implementeret klare retningslinjer i koncernen, som sikrer, at 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 markedsmaessige vilkår. Dette kontrolleres af selskabets revisor.
- ✓ Der er nedsat et revisionsråd med medlemmer fra bestyrelsen, som har særlige juridiske og økonomiske kompetencer til at sikre løbende opfølgning og dialog med direktionen og revisor.
- ✓ Der er etableret bestyrelser med forbrugervalgt repræsentation i monopolselskaberne og etableret kommercielle bestyrelser, som opfylder kravene til funktionel adskillelse af monopol- og konkurrenceudsatte aktiviteter.

Anbefaling 11

Udarbejd tydelige retningslinjer for sponsorater og donationer

☒ Følger ☐ Følger ikke

- ✓ EWII's uddeling af sponsorater er fastlagt i koncernens sponserpolitik, som bestyrelsen senest har opdateret og godkendt i 2023.
- ✓ Bestyrelsen tager stilling til det samlede beløb til sponsorater hvert år, ligesom bestyrelsen drøfter sponserpolitikken i detaljer som led i bestyrelsens årshjul.
- ✓ Bestyrelsen orienteres på hvert bestyrelsesmøde om status på uddeling af midler.
- ✓ Sponserpolitikken tager højde for reglerne for sponsorater i distributionsselskaber.
- ✓ Principperne for koncernens sponserpolitik samt overblik over den geografiske fordeling af sponsorater fremgår af koncernens hjemmeside.

Anbefaling 12

Før en løbende dialog og informationsudveksling med selskabets revisor

☒ Følger ☐ Følger ikke

- ✓ Koncernens revisor udpeges af repræsentantskabet.
- ✓ Der er etableret et revisionsråd med bestyrelsesmedlemmer og koncernens revisor. Revisionsrådet rapporterer på hvert bestyrelsesmøde.
- ✓ Koncernens revisor deltager på det bestyrelsesmøde, hvor årsregnskabet gennemgås og godkendes. Revisoren 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.
- ✓ Koncernens revisor deltager ligeledes på det repræsentantskabsmøde, hvor årsregnskabet fremlægges for repræsentantskabet.

Anbefaling 13

Tilrettelæg bestyrelsesarbejdet med afsæt i en forretningsorden, der beskriver de overordnede opgaver, arbejdsformen og arbejdsdelingen

☒ Følger ☐ Følger ikke

- ✓ Bestyrelsen tiltræder en forretningsorden for bestyrelsen, som beskriver regelsættet for bestyrelsens arbejdsgang og opgaver.
- ✓ Der foreligger et årshjul for behandling af emner i bestyrelsens arbejde. Årshjulet behandles og godkendes af bestyrelsen ved opstarten på den 4-årige valgperiode. Årshjulet medvirker til at sikre en optimal tilrettelæggelse af bestyrelsesarbejdet.
- ✓ Der foreligger endvidere en forretningsorden for direktionen, hvor arbejdsdelingen mellem bestyrelse og direktion beskrives.

Bestyrelsens sammensætning og kompetencer

Anbefaling 14

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

☐ Følger ☒ Følger ikke

Bestyrelsens sammensætning er fastlagt i koncernens vedtægter. Bestyrelsen er sammensat med 17 bestyrelsesmedlemmer, heraf 2 medarbejderrepræsentanter. Bestyrelsens størrelse følger ikke anbefalingen om en størrelse på 6-15 bestyrelsesmedlemmer.

Repræsentantskabet har drøftet og taget aktiv stilling til bestyrelsens størrelse – senest ved behandlingen af vedtægter i 2022. Næste drøftelse og stillingtagen til bestyrelsens størrelse finder sted i 2025.

Koncernen følger andre dele af denne anbefaling:

- ✓ Bestyrelsen organiserer sig i komitéer og udvalg: Investeringskomité, kompetenceudvalg, revisionsråd, samt særlig bestyrelsesudpegning til monopolregulerede selskaber.
- ✓ Mindst én gang i den 4-årige valgperiode behandler bestyrelse og repræsentantskab koncernens vedtægter og forslag til vedtægtsændringer.
- ✓ Bestyrelsesformanden vælges af repræsentantskabet.

- ✓ Bestyrelsen konstituerer sig med en næstformand, dog er der vedtægtsmæssig mulighed for valg af to næstformænd.
- ✓ Bestyrelsen vælges for en 4-årig periode, som anbefalingerne peger på. Det seneste valg fandt sted i 2022, og den nye bestyrelse tiltrådte 1. januar 2023. Der var en tilfredsstillende kontinuitet og fornyelse i bestyrelsen, idet 11 ud af de 17 bestyrelsesmedlemmer blev genvalgt.
- ✓ Dagsorden og bilag til bestyrelsesmøderne uploades i en bestyrelsesportal, 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.

Anbefaling 15

Udarbejd en kompetenceprofil for bestyrelsen ud fra en vurdering af de nødvendige kompetencer og den optimale sammensætning af bestyrelsen

☒ Følger ☐ Følger ikke

- ✓ Bestyrelsen har redegjort for det ideelle kollektive kompetencebehov i bestyrelsen. Redegørelsen er senest opdateret og vedtaget af bestyrelsen i 2022 forud for bestyrelsesvalget.
- ✓ Bestyrelsen har defineret underudvalg (revisionsråd, investeringskomité, kompetenceudvalg), der ved deres eksistens fremhæver behovet for visse særlige kompetencer.

- ✓ Bestyrelsen iværksatte i 2023 – med bistand fra en ekstern konsulent – en afdækning af de kompetencer, bestyrelsen mener er nødvendige i bestyrelsen samt en afdækning af de kompetencer, bestyrelsen er i besiddelse af. Med afsæt i resultatet af kompetenceafdækningen gennemførte bestyrelsen en uddannelsesdag for bestyrelsen i forbindelse med bestyrelsesseminaret i juni 2024.

Anbefaling 16

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

☒ Følger ☐ Følger ikke

- ✓ I forbindelse med repræsentantskabsvalget i 2022 redegjorde kandidaterne til bestyrelsesvalget for egne kompetencer, uddannelse, erhvervs erfaring, tillidsposter, interesseområder og motivation. 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.
- ✓ Bestyrelsen og repræsentantskabet har aktivt taget stilling til spørgsmålet om at muliggøre, at der kan udpeges bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning. På nuværende tidspunkt er dette fravalgt i koncernens vedtægter, og muligheden for at vælge bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning kan alene ske ud fra stillingtagen til de opstillede kandidaters kompetencebeskrivelser.
- ✓ I koncernens datterselskaber er der mulighed for at udpege eksterne bestyrelsesmedlemmer.

Anbefaling 17

Beskriv årligt de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer i relation til selskabets strategi og udvikling – og gør beskrivelsen offentlig

☒ Følger ☐ Følger ikke

- ✓ Bestyrelsesmedlemmernes kompetencebeskrivelse er offentlig tilgængelig på EWII's hjemmeside.

Anbefaling 18

Gennemfør en årlig bestyrelsesevaluering og sæt handling bag resultaterne

☒ Følger ☐ Følger ikke

- ✓ 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.
- ✓ Bestyrelsesevalueringen indeholder endvidere evaluering på formandens ledelse af bestyrelsen, tilrettelæggelse af bestyrelsesarbejdet, kvaliteten af bestyrelsesmateriale og rapportering og bestyrelsens samspil med repræsentantskabet.
- ✓ Bestyrelsen gennemførte en skriftlig bestyrelsesevaluering ved udgangen af 2024, som er afsæt for evaluering af samarbejdet på formandens individuelle samtaler med bestyrelsesmedlemmerne i januar 2025 og efterfølgende drøftelse på bestyrelsesmødet i februar 2025.

Anbefaling 19

Redegør for de enkelte medlemmers uafhængighed som del af den årlige evaluering af bestyrelsen

● Følger ○ Følger ikke

- ✓ 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 jf. koncernens vedtægter.
- ✓ Koncernens vedtægter og valgeregler rummer en række bestemmelser vedrørende valgbarhed til repræsentantskab og bestyrelse.
- ✓ 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 netselskaberne. I netselskaberne udpeges 2 fuldt uafhængige bestyrelsesmedlemmer, som findes uden for EWII's koncernbestyrelse. Dermed opfyldes kravet om, at der i netselskabernes bestyrelse er repræsenteret tilstrækkelig viden om de regulatoriske rammer for netvirksomheders drift, herunder sikring af uafhængig beslutningstagen og neutral adfærd.

Anbefaling 20

Deltag løbende i kompetenceudvikling, der styrker bestyrelsens viden om branchen, markedet og godt bestyrelsesarbejde

● Følger ○ Følger ikke

- ✓ Kompetenceudviklingen tilbydes gennem deltagelse i relevante årsmøder, studieture m.m.
- ✓ Ved opstart på en ny valgperiode gennemgår bestyrelsen et internt introduktionsforløb, hvorigennem bestyrelsen får indsigt i koncernen og dens omverden.
- ✓ Der har været tilbudt bestyrelsesuddannelse for interesserede bestyrelsesmedlemmer i 2023.
- ✓ Bestyrelsen gennemførte en uddannelsesdag for bestyrelsen i 2024, som tog afsæt i resultatet af kompetenceafdækningen, der blev gennemført i efteråret 2023.
- ✓ Bestyrelsen oprettede i 2024 et virksomhedsmedlemsskab af Bestyrelsesforeningen, som giver bestyrelsesmedlemmerne fri adgang til deltagelse i Bestyrelsesforeningens konferencer.

Vederlag

Anbefaling 21

Styrk formandskabets ledelseskompetencer gennem deltagelse i netværk eller kurser

● Følger ○ Følger ikke

- ✓ Formandskabet deltager i EjerForbrugerforum gennem brancheforeningen Green Power Denmark.
- ✓ Formanden deltager i formandsnetværket gennem Green Power Denmark.
- ✓ Formandskabet holder sig ajour ved deltagelse i relevante årsmøder og landsmøder samt øvrigt udvalgt kursusdeltagelse.

Anbefaling 22

Udform en transparent, proportional og enkel vederlagspolitik, der gælder for hele selskabet/koncernen

● Følger ○ Følger ikke

- ✓ Bestyrelsen behandler vederlagspolitikken for bestyrelsen og repræsentantskabet forud for opstart på den 4-årige valgperiode. Seneste behandling er sket i 2022 inden repræsentantskabsvalget.
- ✓ Repræsentantskabet godkender vederlag til bestyrelsen og repræsentantskabet én gang årligt som en del af årshjulet.
- ✓ EWII's lønpolitik for medarbejderne rummer de overordnede koncernprincipper.
- ✓ EWII stræber efter at være en attraktiv arbejdsplads med et samlet, konkurrencedygtigt værditilbud til den enkelte. Målet hermed er at kunne tiltrække nye medarbejdere og vedvarende engagere eksisterende medarbejdere for at kunne lykkes med koncernens kerneopgaver.
- ✓ EWII's lønpolitik for medarbejderne balancerer imellem overordnede koncernprincipper og hensyntagen til forretningsområdernes forskelligartede behov for at kunne tiltrække og honorere medarbejderne efter de dynamikker, der er fremherskende i de forskellige brancher og faggrupper.
- ✓ EWII's grundlæggende lønprincip er, at den samlede lønpakke til enhver tid er proportionel med stillingens ansvar, forretningsmæssige impact og stillingsindehaverens kompetencer og præstationer og baseret på markedsværdi. For at sikre dette, lægger EWII ensartede og objektive kriterier til grund for lønmæssig indplacering af de enkelte stillinger. Et andet væsentligt princip er, at lønpakkens hovedbestanddele er basisløn og en væsentlig tryghedspakke i form af gode pensions- og forsikringsvilkår.

Anbefaling 23

En eventuel variabel del af vederlaget bør have et loft på tildelingstidspunktet, og der bør være gennemsigtighed om den potentielle værdi på udnyttelsestidspunktet under pessimistiske, forventede og optimistiske scenarier

☒ Følger ☐ Følger ikke

- ✓ I det omfang, det kan stimulere den enkelte forretnings resultatdannelse, anvendes i mindre omfang lokale lønaftaler, hvor kvalifikations- og funktionstillæg eller præstationsfremmende tillæg, herunder bonus, kan komme i anvendelse. Præstationsfremmende tillæg anvendes i yderst begrænsede tilfælde og altid i et omfang, hvor det begrænses med et bonusloft defineret ved et fast beløb. Bonus udgør altid en mindre bestanddel af den samlede lønpakke og efter forudgående godkendelse af EWII's administrerende direktør.
- ✓ Bestyrelsen har fået gennemgået de bonusaftaler, der i et meget begrænset omfang findes i koncernen.
- ✓ I de få tilfælde, hvor bonusordninger anvendes, kan bonusordningerne ikke udløse et vederlag, der gør, at det samlede vederlag (summen af faste og variable dele) afviger fra sædvanlige markedssvarende vilkår.

Anbefaling 24

Offentliggør det samlede vederlag, som hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager og oplys repræsentantskabets vederlæggelse

☒ Følger ☐ Følger ikke

- ✓ Bestyrelsens aflønning er beskrevet og offentliggjort på EWII's hjemmeside.
- ✓ Direktionens løn samt vederlag til bestyrelsen offentliggøres pr. person i årsrapporten for 2024.
- ✓ Repræsentantskabets samlede vederlag offentliggøres i årsrapporten for 2024, og satsen for mødehonorar pr. repræsentantskabsmøde oplyses på EWII's hjemmeside.

Anbefaling 25

Det bør sikres, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved et direktionsmedlems fratræden ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.

☒ Følger ☐ Følger ikke

- ✓ Bestyrelsen tilser, at den samlede værdi af løn for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse for hvert direktionsmedlem ikke overstiger to års løn inkl. alle vederlagsandele.



Energi uden for meget spænding

El • Internet • Opladning • Vand • Varme