



Evaluering God Selskabsledelse

NRGi Evaluering 2024

Februar 2025

Om afrapportering på god selskabsledelse

Anbefalinger for god selskabsledelse i forbrugerejede forsyningsselskaber

Afrapporteringen på god selskabsledelse forholder sig til anbefalingerne, som er udarbejdet af Ejerforbrugerforum under Green Power Denmark. Anbefalingerne er senest revideret juni 2023.

Efter forarbejder i bestyrelsens Governanceudvalg har anbefalingerne været forelagt den samlede bestyrelse og er således den samlede bestyrelses vurdering af bestyrelsesarbejdet i relation til den opstillede anbefalinger.

Bestyrelse arbejder kontinuerlig med god selskabsledelse og dermed tiltag til styrkelse af en kompetent øverste ledelse af NRGi – en koncern med 1.600 medarbejder og aktiviteter i hele Danmark.

Følg eller forklar-princippet

Bestyrelsen skal i sin afrapportering på god selskabsledelse angive, hvilke anbefalinger den har valgt at "Følge" og "Ikke følger"

Forklaringen er en kort redegørelse for hvordan selskabet følger de enkelte anbefalinger og når selskabet ikke følger en anbefaling, forklaringen herpå. Hvorfor den har valgt ikke at følge anbefalinger, og hvordan selskabet i stedet har valgt at indrette sig.

Man opfylder anbefalingernes krav, hvis man følger en anbefaling, eller man forklarer, hvorfor man ikke følger den.

Målet med anbefalingerne er på den ene side at højne ledelsesarbejdet, og på den anden side at skabe mere transparens. Det er derfor vigtigt, at I som bestyrelse løbende at forholde sig aktivt til hver enkelt anbefaling. Til gengæld er det ikke afgørende, at selskabet følger alle anbefalingerne. Der kan være konkrete tilfælde eller årsager til, at det ikke giver mening at følge en given anbefaling.

Bestyrelsens afrapportering

Det er bestyrelsens ansvar, at der årligt afrapporteres på anbefalingerne efter det såkaldte følg eller forklar-princippet.

Afrapporteringen skal ske i forbindelse med aflæggelse af årsrapporten og er udarbejdet som en selvstændig redegørelse, som udgør et bilag til årsrapporten. Redegørelsen offentliggøres sammen med årsrapporten på selskabets hjemmeside

Godkendt af bestyrelsen
den 19. februar 2025



Anbefalinger for god selskabsledelse

1. Aktivt ejerskab
2. Kommunikation med interessenter
3. Bestyrelsens opgaver og ansvar
4. Bestyrelsens sammensætning og kompetencer
5. Vederlag

Anbefaling			
1, Aktivt ejerskab	Følger	Følger ikke	Forklaring
1: Opstil mål for det aktive ejerskab	X		Repræsentantskabet har i 2020 ændret valgprocessen for valg til repræsentantskab for at styrke valgdeltagelsen. Valgdistrikterne er gjort større og sammenfaldende med kommunestrukturen og valg gennemføres hvert andet år for halvdelen af forsyningsområdet. Formålet hermed er at få flere andelshavere til at opstille til repræsentantskabet og at få grundlag for en mere intensiv markedsføring af valgene. Målet er valg i alle valgdistrikter samt en forventet stigende valgprocent. Målet er en stigning på 25% i forhold til tidligere valg i valgdistrikterne. Der afholdes hvert år minimum 4 møder med repræsentantskabet. Vi ønsker et aktivt ejerskab og overvejer løbende indhold og mødeformater, der understøtter et aktivt ejerskab. Deltagelse i repræsentantskabsmøderne og temamøderne er på henholdsvis 80% og 64%.
2: Gør det så nemt som muligt at udøve aktivt ejerskab og kontrol med bestyrelsen	X		Repræsentantskabet orienteres løbende gennem nyhedsbreve og deres selvstændige App. Det aktive ejerskab og værdiskabelse er det overordnede tema for de årlige temamøder og indgår endvidere i orienteringen på de to årlige repræsentantskabsmøder. Opfølgning på selskabets strategiplan indgår tilsvarende som et fast punkt på mindst et af de ordinære møder. Repræsentantskabsmøderne ledes af selskabets eksterne advokat. I 2024 har en ny ejerstrategi for NRGi været et gennemgående tema, som er gennemført med inspirationsindlæg og workshops med mulighed for input og feedback omkring indhold og målsætninger i den nye ejerstrategi.
3: Styrk repræsentantskabets og den bredere ejerkreds' involvering i selskabet	X		Se ovenstående. Der udsendes løbende pressemeddelelser om selskabets aktiviteter. NRGi er hertil aktiv på de sociale medier og selskabets hjemmeside. I slutningen af 2024 har der i forbindelse med det kommende valg til repræsentantskabet været afholdt lokale opstillingsmøder forud for opstillingsprocessen.

Anbefaling			
2. Kommunikation med interessenter	<i>Følger</i>	<i>Følger ikke</i>	<i>Forklaring</i>
4: Oprethold en åben og løbende dialog med interessenter	X		Der er formuleret en kommunikationsstrategi i forhold til de enkelte interessenter. Der er en løbende direkte dialog med interessenterne inden for selskabets forskellige forretningsområder. Ligeledes følges op på rating ved bl.a. Trustpilot. Bestyrelsen er aktiv i Ejerforbrugerforum under Green Power Denmark og NRGi deltager i flere af de kommunale strategiske fora for energiplanlægning. 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. Der gennemføres årligt andelshaveranalyse med fokus på andelshavernes tilfredshed med dialogen med NRGi. Analysen baserer sig på tilbagemelding fra 1000 private andelshavere og 150 erhvervsvirksomheder.

Anbefaling			
3. Bestyrelsens opgaver og ansvar	Følger	Følger ikke	Forklaring
5: Fastlæg selskabets strategi og opstil mål for opnåelse af strategien	X		<i>Sideløbende med processen omkring ejerstrategien har der i koncernledelsen og den udvidede top 50 ledelse i NRGi pågået lignende diskussioner omkring udmøntningen af ejerstrategi til koncernstrategi. Koncernstrategien sætter rammen for NRGi's forretningsaktiviteters strategi. Forretningsstrategien svarer på hvad markedsfokus er, og hvordan unikke konkurrencefordele skabes. Strategiplanen fastsætter både kvalitative og kvantitative mål for selskabets udvikling.</i>
6: Drøft mindst en gang årligt selskabets overordnede strategi, og følg løbende op på mål og delmål i strategien	X		<i>Bestyrelsen afholder hvert år et strategiseminar, hvor fokus er den strategiske udvikling inden for de aktuelle forretningsområder. Strategiseminarer følges op af strategiske drøftelser i de enkelte forretningsområder og endelig stillingtagen til eventuelle strategiske justeringer i forbindelse med bestyrelsens godkendelse af budget. Den månedlige rapportering til bestyrelsen indeholder en økonomisk status og opfølgning på forretningsområdernes specifikke mål. Repræsentantskabet præsenteres for budgettet og den strategiske opfølgning på de ordinære repræsentantskabsmøder. De involveres i større strategiske justeringer. I forbindelse med behandling af årsrapporten træffer repræsentantskabet beslutning om resultatdisponering i henhold til den godkendte værdipolitik – Herunder rabat på netydelsen og beløb til Værdipulje.</i>
7: Bestyrelsen skal sikre, at der er forsvarlige procedurer for risikostyring i selskabet, og bestyrelsen skal løbende følge op	X		<i>Bestyrelsens revisionsudvalg følger løbende op på de udarbejdede politikker inden for finansiell risikostyring. Endvidere gennemføres der årligt en overordnet risikoanalyse af alle væsentlige forretningsaktiviteter. Bestyrelsen har endvidere i 2022 nedsat et cybersikkerhedsudvalg.</i>
8: Udarbejd og gennemgå årligt retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen til bestyrelsen - og evaluér regelmæssigt direktionens sammensætning	X		<i>Der er udarbejdet forretningsorden for direktionens virke. Forretningsordenen er til behandling hvert år i bestyrelsen. Opfølgning på direktionens virke er led i den årlige bestyrelsesevaluering.</i>
9: Etabler en whistleblower-ordning	X		<i>Der er etableret whistleblower-ordning ved indgåelse af aftale med uafhængigt advokatkontor. 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. 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. Bestyrelsens governanceudvalg evaluerer årligt ordningen.</i>

Anbefaling			
3. Bestyrelsens opgaver og ansvar	Følger	Følger ikke	Forklaring
10: Før kontrol med selskabets arbejde med transparent funktionel adskillelse af monopol- og konkurrenceudsatte aktiviteter	x		Bestyrelsen for KONSTANT Net A/S kontrollerer den årlige rapportering af intern overvågning i netselskabet. Rapporteringen forelægges endvidere koncerndirektionen og bestyrelsens revisionsudvalg til orientering. Revisionsudvalget og koncerndirektionen rapporterer til koncernbestyrelsen om særlige forhold. Interne aftaler mellem koncernens forretningsområder foregår på markedsmæssige vilkår og dokumenteres i skriftlige aftaler. Der er en ledelsesmæssig adskillelse af netaktiviteterne og de kommercielle aktiviteter inden for konkurrenceudsatte elektricitetsaktiviteterne elsalg og elproduktion. Koncernbestyrelsen har valgt to eksterne bestyrelses-medlemmer til bestyrelsen i KONSTANT Net A/S. og en formand, der ikke er i direktionen for NRGi.
11: Udarbejd tydelige retningslinjer for sponsorater og donationer	x		NRGi's sponsoraktiviteter indgår i kommunikationsstrategien og en specifik sponsorpolitik er godkendt af bestyrelsen. Sponsorpolitikken omtales i årsrapporten og offentliggøres på selskabets hjemmeside. Større sponsorater skal godkendes af bestyrelsen. Herudover har de enkelte forretningsområder mulighed for indgåelse af forretningsrelaterede sponsoraktiviteter. NRGi's netselskab KONSTANT Net A/S indgår ikke sponsoraftaler. Uddelinger fra NRGi Værdipulje betragtes ikke som sponsoraktivitet, idet NRGi i forbindelse med udlodning af midler ikke stiller krav om forretningsmæssige modydelser.
12: Før en løbende dialog og informationsudveksling med selskabets revisor	x		Selskabets revisor deltager på det ordinære repræsentantskabsmøde i april, møderne i bestyrelsens revisionsudvalg og i bestyrelsesmøder i forbindelse med bl.a. godkendelse af årsrapporten. 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. Revisionen har endvidere møder med formandskabet i forbindelse med regnskabsaflæggelsen.
13: Tilrettelæg bestyrelsesarbejdet med afsæt i en forretningsorden, der beskriver de overordnede opgaver, arbejdsformen og arbejdsdelingen	x		Rammerne for bestyrelsens arbejde er fastlagt i henholdsvis bestyrelsens forretningsorden og "NRGi Guideline for god selskabsledelse" senest revideret i 2024. 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. finansielle investeringer, M&A og kreditter og finansiering m.fl. Koncernbestyrelsen har nedsat flere underudvalg, herunder et Governanceudvalg, et Nominerings- og kompetenceudvalg, et Cybersikkerhedsudvalg samt et Revisionsudvalg, som skal styrke og udvikle det værdiskabende bestyrelsesarbejde.

Anbefaling			
4. Bestyrelsens sammensætning og kompetencer	Følger	Følger ikke	Forklaring
14: Sæt rammer for bestyrelsens størrelse og organisering med blik for, at bestyrelsesarbejdet skal kunne foregå effektivt og dynamisk	x		Bestyrelsen sammensættes af 9 medlemmer valgt af og blandt repræsentantskabet samt 2 medlemmer valgt af og blandt medarbejderne i NRGi koncernen. Repræsentantskabet har i 2020 besluttet, at valgperioden for bestyrelsesmedlemmer skal være 3 år med henblik på at styrke kontinuiteten i bestyrelsesarbejdet. Der er således 3 medlemmer på valg hvert år. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer vælges for en 4-årig periode. Bestyrelsen konstituerer sig selv ved valg af formandskabet med formand og næstformand på det første møde efter hvert valg samt udpegning af medlemmer til de nedsatte bestyrelsesudvalg. Bestyrelsen har i 2024 haft følgende bestyrelsesudvalg: Revisionsudvalg, Nominerings- og kompetenceudvalg, Governanceudvalg, Cybersikkerhedsudvalg og Værdiudvalg.
15: Udarbejd en kompetenceprofil for bestyrelsen ud fra en vurdering af de nødvendige kompetencer og den optimale sammensætning af bestyrelsen	x		Bestyrelsen har et Nominerings- og kompetenceudvalg, som hvert år op til bestyrelsesvalget udarbejder en redegørelse for kompetencebehovet i bestyrelsen for den kommende periode. Beskrivelsen af kompetencebehovet holdes op mod en vurdering af bestyrelsesmedlemmernes kompetencer. I kompetencevurderingen indgår bl.a. kvalifikationer inden for regnskab, branchekendskab, ledelserfaring og demokratisk ejerskab. Beskrivelsen udsendes til repræsentantskabet inden opstilling af kandidater til bestyrelsen, og kandidater til bestyrelsen bedes forholde sig hertil. Kandidaternes valgoplæg udsendes til repræsentantskabet forud for bestyrelsesvalget. Opstilling til valget skal ske senest 7 dage forud for repræsentantskabsmødet. Det er ikke muligt at stille op til bestyrelsen på repræsentantskabsmødet.
16: Muliggør, at der kan vælges eller udpeges bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning	x		Det er vurderingen, at bredden i kvalifikationerne i valggrundlaget og synliggørelsen over for repræsentantskabet af kompetencebehovet sammen med muligheden for eksterne bestyrelsesmedlemmer i bestyrelserne for koncernens forretningsområder betyder, at der ikke er behov for muligheden for udpegning af eksterne bestyrelsesmedlemmer til koncernbestyrelsen. Der er i vedtægterne mulighed for valg af eksterne medlemmer til bestyrelserne for NRGi's forretningsområder ud fra en vurdering af behovet for at styrke forretningsbestyrelserne med specifikke kompetencer.

Anbefaling			
4. Bestyrelsens sammensætning og kompetencer	Følger	Følger ikke	Forklaring
17: Beskriv årligt de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer i relation til selskabets strategi og udvikling – og gør beskrivelsen offentlig	x		De enkelte bestyrelsesmedlemmers uddannelse, stilling og øvrige ledelses- og bestyrelshverv beskrives i årsrapporten og uddybes i forbindelse med de årlige bestyrelsesvalg. På hjemmesiden er årsrapporten med ovennævnte oplysninger om bestyrelsen tilgængelig.
18: Gennemfør en årlig bestyrelseevaluering og sæt handling bag resultaterne	x		Der er årlig evaluering af bestyrelsen. Hvert 3. år gennemføres evalueringen af ekstern rådgiver – senest i 2024. Bestyrelsen evalueres både på faglige og samarbejds-mæssige kompetencer. I forbindelse med evalueringer gennemføres endvidere en evaluering af direktionen Som led i evaluering følges op på evalueringen fra det foregående år.
19: Redegør for de enkelte medlemmers uafhængighed som del af den årlige evaluering af bestyrelsen	x		Bestyrelsen vurderes som værende uafhængig af koncernen og andre særinteresser i 2024. 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 6 år.
20: Deltag løbende i kompetenceudvikling, der styrker bestyrelsens viden om branchen, markedet og godt bestyrelsesarbejde	x		Alle bestyrelsesmedlemmer tilbydes at deltage på bestyrelsesuddannelse og supplerede kompetenceforløb. Der er i 2024 gennemført seminar i økonomi og regnskabsforståelse samt et 2 dages uddannelsesforløb for nye og siddende bestyrelsesmedlemmer i samarbejde med Aarhus BSS omkring bl.a. bestyrelsens strategiske ledelsesopgave. De retlige rammer for bestyrelsens arbejde samt bestyrelsens forskellige roller. Derudover indlæg vedrørende cybersikkerhed i energibranchen. Nye bestyrelsesmedlemmer indleder deres bestyrelsesarbejde med en introduktion til NRGi, selskabets strategiplan og forretningsområder.
21: Styrk formandskabets ledelseskompetencer gennem deltagelse i netværk eller kurser	x		Formandskabet styrker deres ledelseskompetencer ved deltagelse i bl.a. EjerForbrugerforum (Under Green Power Denmark) og Tænk tanken Demokratisk Erhverv.

Anbefaling			
5. Vederlag	Følger	Følger ikke	Forklaring
22. Udform en transparent, proportional og enkel vederlagspolitik, der gælder for hele selskabet/koncernen	x		Repræsentantskabet har godkendt vederlagspolitik for bestyrelsen og repræsentantskabet. Vederlagspolitikken er senest godkendt december 2021. Bestyrelsen modtager et fast vederlag for bestyrelsesopgaven og der ydes ikke mødehonorar. 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. Bestyrelsen har endvidere godkendt en vederlagspolitik for koncerndirektionen og koncernens øvrige direktørkreds i majoritetsejede selskaber. Vederlagspolitikkerne behandles hvert år af bestyrelsen og hovedelementerne omtales i vederlagsrapporten, der er tilgængelig på selskabets hjemmeside..
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.	x		Vederlagspolitikken for direktionen og den øvrige direktørkreds fastsætter, at eventuelle variable lønde – kortsigtede og langsigtede - skal have et loft relateret til den årlige fast gage.
24. Offentliggør det samlede vederlag, som hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager og oplys repræsentantskabets vederlæggelse	x		Vederlag til hvert enkelt bestyrelsesmedlem og koncerndirektionen offentliggøres på selskabet hjemmeside i særskilt vederlagsrapport i henhold til anbefalingerne fra Green Power Denmark. Samtidig offentliggøres vederlaget for den samlede bestyrelse samt vederlag til repræsentantskabet i årsrapporten.
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.	x		Vederlagspolitikken fastsætter, at vilkår for fratrædelse, opsigelsesperioder og egentlige fratrædelsesgodtgørelser som udgangspunkt ikke må overstige, hvad der anses for markedskonformt for lignende stillinger, og kan normalt ikke udgøre en periode på over 2 år.

