

# God selskabsledelse i forbrugerejede forsyningselskaber

AURA Energi a.m.b.a. 2022

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
------------	--------	----------------	-------------	------------

## Aktivt ejerskab

<b>Anbefaling 1</b> Opstil mål for det aktive ejerskab.	✓			Koncernen har en målsætning om at øge gennemsigtigheden for repræsentantskabet gennem større åbenhed og dialog.  Målene for aktivt ejerskab indgår i vores strategigrundlag.
<b>Anbefaling 2</b> Gør det så nemt som muligt at udøve aktivt ejerskab og kontrol med bestyrelsen.		✓		Der udsendes nyhedsbreve og afholdes temamøder for repræsentantskabet, der skal øge vidensniveauet, styrke interessen for koncernen, styrke fællesskabet og øge engagement i udviklingen. Alle møder indkaldes efter varsel i vedtægterne, og der er altid afsat tid til debat og spørgsmål.  På et enkelt punkt følges vejledningen dog ikke, idet det er muligt for et bestyrelsesmedlem at blive valgt som dirigent på de ordinære repræsentantskabsmøder. Det kan give en bedre mødeafvikling af mødet, når dirigenten har et større kendskab til AURA koncernen.  Alle repræsentantskabsmedlemmer har mulighed for at foreslå en dirigent til repræsentantskabsmødet og til at stemme på opstillede dirigentkandidater.
<b>Anbefaling 3</b> Styrk repræsentantskabets og den bredere ejerkreds' involvering i selskabet.	✓			I 2022 er der for den bredere ejerkreds afviklet en større kendskabskampagne for at styrke kendskabet til og involveringen i koncernen.

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
------------	--------	----------------	-------------	------------

### Kommunikation med interessenter

<b>Anbefaling 4</b> Oprethold en åben og løbende dialog med interessenter.	✓			<p>Koncernens interessenter er andelshavere og kunder, leverandører, samarbejdspartnere, presse og myndigheder. Der arbejdes målrettet på at pleje og styrke relationerne gennem en åben og transparent kontakt for at styrke koncernens omdømme.</p> <p>Der er i 2022 gennemført en større analyse af kendskabsgrad til AURA-brandet.</p> <p>Den åbne og løbende dialog med repræsentantskabet sker gennem ordinære repræsentantskabsmøder samt nyhedsbreve. Derudover afholdes temamøder om strategi, forretningsudvikling m.m., hvor alle medlemmer skal give deres synspunkter til kende.</p> <p>Bestyrelsen har arbejdet med dette tema, og det har bl.a. resulteret i, at repræsentantskabet nu har sin egen digitale platform til dialog.</p>
---	---	--	--	--

### Bestyrelsens opgaver og ansvar

<b>Anbefaling 5</b> Fastlæg selskabets strategi, og opstil mål for opnåelse af strategien.	✓			Strategien er vedtaget af bestyrelse og repræsentantskab og indeholder klare mål for strategiperioden, som løber frem til 2026.
<b>Anbefaling 6</b> Drøft mindst en gang årligt selskabets overordnede strategi, og følg løbende op på mål og delmål i strategien.	✓			Der har været afholdt bestyrelsesmøde om mål-opfyldelsen, jf. bestyrelsens årshjul. Bestyrelsen modtager jævnligt rapportering om opfyldelsen på delmål.
<b>Anbefaling 7</b> Bestyrelsen skal sikre, at der er forsvarlige procedurer for risikostyring i selskabet, og bestyrelsen skal løbende følge op.	✓			Risikostyring er et fast punkt på årshjulet, og der berettes herom i årsrapporten.
<b>Anbefaling 8</b> Udarbejd og gennemgå årligt retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen til bestyrelsen - og evaluér regelmæssigt direktionens sammensætning.	✓			Direktionens forretningsorden er senest opdateret d. 24. august 2022. Evalueringen af direktionens sammensætning er senest foretaget i august måned 2022.

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
<b>Anbefaling 9</b> Etablér en whistleblower-ordning.	✓			Der er etableret en whistleblower-ordning for ansatte i koncernen. Der har i 2022 ikke været indberetninger til ordningen. Ordningen evalueres efter bestyrelsens årshjul.
<b>Anbefaling 10</b> Før kontrol med selskabets arbejde med transparent funktionel adskillelse af monopol- og konkurrenceudsatte aktiviteter.	✓			Koncernen har både monopolaktiviteter og kommercielle aktiviteter. Aktiver, som alene anvendes i Dinel A/S, er ejet af Dinel A/S. Ligeledes er medarbejdere, som alene arbejder for Dinel, ansat i dette selskab.  Der tages løbende stilling til eventuelle habilitetsudfordringer i både ledelse og bestyrelse i alle koncernens selskaber.  Koncernen har et internt overvågningsprogram til sikring af funktionsadskillelse. Dinel A/S har en intern overvågningsansvarlig.
<b>Anbefaling 11</b> Udarbejd tydelige retningslinjer for sponsorater og donationer.	✓			Der foreligger en sponsorpolitik, som er godkendt af bestyrelsen, der også løbende tager stilling til størrelsen af både individuelle sponsorater og sponsoruljen.  Sponsorpolitikken tager højde for reglerne for sponsorater i distributionsselskaber. AURA har valgt ikke at have sponsorater i Dinel A/S.  Principperne for koncernens sponsorater samt overblik over de væsentligste sponsorater fremgår af koncernens hjemmeside: <a href="http://www.aura.dk/stotte">www.aura.dk/stotte</a> .
<b>Anbefaling 12</b> Før en løbende dialog og informationsudveksling med selskabets revisor.	✓			Bestyrelsen behandler og godkender årsregnskabet i marts måned.  Koncernens revisor deltager på det bestyrelsesmøde, hvor årsregnskabet gennemgås og godkendes. Revisionen fremlægger revisionsprotokollen.  Bestyrelsen kan stille spørgsmål til revisionen, og hvis det ønskes, kan det være uden direktionens tilstedeværelse.  Repræsentantskabet behandler og godkender koncernregnskabet i april måned. Koncernens revisor deltager på det repræsentantskabsmøde, hvor årsregnskabet gennemgås og godkendes. Repræsentantskabet kan stille spørgsmål til revisionen.

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
<b>Anbefaling 13</b> Tilrettelæg bestyrelsesarbejdet med afsæt i en forretningsorden, der beskriver de overordnede opgaver, arbejdsformen og arbejdsdelingen.	✓			Forretningsorden er senest opdateret d. 24. august 2022.

### Bestyrelsens sammensætning og kompetencer

<b>Anbefaling 14</b> Sæt rammer for bestyrelsens størrelse og organisering med blik for, at bestyrelsesarbejdet skal kunne foregå effektivt og dynamisk		✓		Bestyrelsen består i dag af 15 bestyrelsesmedlemmer, hvoraf 2 er medarbejderrepræsentanter. Bestyrelsen har en formand og en næstformand, og bestyrelsen står selv for denne konstituering. Bestyrelsen vælges for en 4-årig periode.  Der er gennemført en vedtægtsændring, således at fra næste valgperiode vil bestyrelsen bestå af op til 13 medlemmer, hvoraf 2 er medarbejderrepræsentanter.  Vedtægtsudvalget, som var sammensat af både bestyrelses- og repræsentantskabsmedlemmer, fandt dog, at der ikke var behov for en grænse på antal genvalg.
<b>Anbefaling 15</b> Udarbejd en kompetenceprofil for bestyrelsen ud fra en vurdering af de nødvendige kompetencer og den optimale sammensætning af bestyrelsen.	✓			Bestyrelsen har udarbejdet en oversigt over nødvendige kompetencer og den optimale sammensætning af bestyrelsen. Denne indgik i arbejdet omkring repræsentantskabsvalg og valg af ny bestyrelse. I forbindelse med udarbejdelse af den seneste strategi blev kompetencer analyseret i samarbejde med en ekstern konsulent.
<b>Anbefaling 16</b> Muliggør, at der kan vælges eller udpeges bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning.		✓		I alle datterselskaber kan der vælges eller udpeges bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning.  I moderselskabet vælges bestyrelsen blandt repræsentantskabets medlemmer på demokratisk vis. Alle opstillede kandidater redegør for deres kompetencer, inden repræsentantskabsmedlemmerne afgiver stemme.

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
<b>Anbefaling 17</b> Beskriv årligt de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer i relation til selskabets strategi og udvikling – og gør beskrivelsen offentlig.	✓			Der er i koncernens årsrapport redegjort for de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer.
<b>Anbefaling 18</b> Gennemfør en årlig bestyrelses-evaluering og sæt handling bag resultaterne.	✓			Der er i foråret 2022 gennemført en bestyrelses-evaluering og udarbejdet en handleplan.
<b>Anbefaling 19</b> Redegør for de enkelte medlemmers uafhængighed som del af den årlige evaluering af bestyrelsen.	✓			Der indgår som et element i bestyrelsens forretningsorden m.h.t. habilitet i beslutninger. Derudover sikres, at eventuel intern samhandel med bestyrelsesmedlemmer sker på markeds-mæssige vilkår.
<b>Anbefaling 20</b> Deltag løbende i kompetence-udvikling, der styrker bestyrelsens viden om branchen, markedet og godt bestyrelsesarbejde.	✓			Hele bestyrelsen har deltaget i relevant bestyrelsesuddannelse. Til bestyrelsesmøder deltager relevante eksperter, når det er relevant.
<b>Anbefaling 21</b> Styrk formandskabets ledelseskompetencer gennem deltagelse i netværk eller kurser.	✓			Formandskabet deltager i branchenetværket Ejerforbrugerforum.

## Vederlag

<b>Anbefaling 22</b> Udform en vederlagspolitik, der vægter rimelighed i aflønning og vilkår ift. det enkelte ledelsesmedlems ansvar og indsats, men også tager højde for muligheden for at kunne tiltrække og fastholde kompetente medlemmer af ledelsen.	✓			Den af repræsentantskabet vedtagne vederlagspolitik er tilgængelig på koncernens hjemmeside: <a href="http://www.aura.dk/vederlagspolitik">www.aura.dk/vederlagspolitik</a> .
<b>Anbefaling 23</b> Offentliggør det samlede vederlag, som hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager, og oplys repræsentantskabets vederlæggelse.	✓			Den af repræsentantskabet godkendte vederlagsrapport er tilgængelig på koncernens hjemmeside: <a href="http://www.aura.dk/vederlagsrapport">www.aura.dk/vederlagsrapport</a> .