

# God selskabsledelse

'Anbefalinger for god selskabsledelse' med 15 anbefalinger til god selskabsledelse i forbrugerejede forsyningskoncerner er udgivet af Dansk Energi, og AURA koncernen har tilsluttet sig dem.

Anbefalingerne fokuserer på det aktive ejerskab, transparens og kompetencer.

I AURA har vi altid haft stor fokus på god selskabsledelse, og vi har fulgt de fleste af anbefalingerne i 2020. Vi følger dog ikke anbefaling 9, om mulighed for at udpege bestyrelsesmedlemmer alene ud fra en kompetencemæssig betragtning. Dette ville være et brud på den demokratiske valgtradition i andelsselskaber.

Selve repræsentantskabsvalget, som er afviklet i løbet af 2020, fulgte i tråd med vores kontinuerlige arbejde på at styrke dialogen med og involveringen af andelshaverne. Den rekordhøje stemmeprocent og det faktum, at der var kampvalg i næsten alle valgområder, vidner om, at arbejdet er lykkedes for den daværende bestyrelse og valgudvalget.

Vi har nu fået et mere repræsentativt forum, herunder flere kvinder, større spredning i alder og nye kompetencer.

Arbejdet med god selskabsledelse fortsætter i den nye bestyrelse eksempelvis med onboarding-forløb for de nye bestyrelsesmedlemmer og flere aktiviteter samt medinddragelse af repræsentantskabet i løbet af 2021.

Ved valget af ny bestyrelse i december 2020 var kompetencebeskrivelser for alle bestyrelseskandidater en del af det beslutningsgrundlag, som repræsentantskabet havde, for at vælge en bestyrelse.

Kommentarer til hver enkelt anbefaling kan findes på de næste sider.

# God selskabsledelse i forbrugerejede forsyningskoncerner

## AURA Energi a.m.b.a. 2020

| ANBEFALING   | FØLGER | FØLGER DELVIST | FØLGER IKKE | FORKLARING   |
|--|--------|----------------|-------------|--|
| <b>ANBEFALING 1</b>  |        |                |             |  |
| Opstil mål for involvering af ejere, og gør det så nemt som muligt at udøve aktivt ejerskab og kontrol med bestyrelsen.  | √      |                |             | <p>Koncernen har en målsætning om at øge gennemsigtigheden for repræsentantskabet gennem større åbenhed og meredialog.</p> <p>Der afholdes temamøder for repræsentantskabet, der skal øge vidensniveauet, styrke interessen for koncernen, styrke fællesskabet og øge engagementet i udviklingen.</p> <p>Målene indgår i vores strategigrundlag.</p> <p>Der er taget stilling til repræsentantskabets størrelse, og den er fundet passende.</p>  |
| <b>ANBEFALING 2</b>  |        |                |             |  |
| Definér en transparent politik for værdiskabelse og brug den til løbende opfølgning.                                     | √      |                |             | <p>Koncernen har mål for, at alle aktiviteter skal bidrage til en direkte eller indirekte andelshaverværdi.</p> <p>Der er formuleret en række strategiske initiativer for at synliggøre og styrke andelshaverværdien. Resultaterne af initiativerne måles årligt i bestyrelsens årshjul som en del af strategiarbejdet.</p>  |
| <b>ANBEFALING 3</b>  |        |                |             |  |
| Oprethold en åben, løbende dialog mellem koncern og 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>Den åbne og løbende dialog med repræsentantskabet sker gennem ordinære repræsentantskabsmøder samt nyhedsbreve. Derudover afholdes temamøder om strategi og forretningsudvikling m.m., hvor alle medlemmer kan give deres synspunkter til kende.</p>  |
| <b>ANBEFALING 4</b>  |        |                |             |  |
| Tilrettelæg bestyrelsesarbejdet sådan, at bestyrelsen løbende sætter og evaluerer den strategiske retning for koncernen. | √      |                |             | <p>Bestyrelsens arbejde er struktureret efter et årshjul for behandling af emner og sager. Det indebærer blandt andet, at bestyrelsen en gang årligt drøfter strategien og strategiopfyldelsen i detaljer som et fast punkt. I 2021 vil der blive udarbejdet en ny koncernstrategi.</p> <p>Repræsentantskabet inddrages i strategiprocesen ved løbende at blive præsenteret for status og drøfte retning og aktiviteter.</p> <p>Bestyrelsen godkender koncernens rapportering om samfundsansvar, herunder en separat CSR-rapport. Risikostyring er et fast punkt på årshjulet, og der berettes herom i årsrapporten.</p> |

| ANBEFALING  | FØLGER | FØLGER DELVIST | FØLGER IKKE | FORKLARING   |
|---|--------|----------------|-------------|--|
| <b>ANBEFALING 5</b>   |        |                |             |  |
| Før kontrol med koncernens politik for og arbejde med med transparent funktionel adskillelse af monopol- og kommercielle aktiviteter.           | √      |                |             | <p>Koncernen har både monopolaktiviteter og kommercielle aktiviteter. Aktiver, som alene anvendes af Dinel A/S, er ejet af Dinel A/S. Ligeledes er medarbejdere, som alene arbejder for Dinel A/S, ansat i dette selskab.</p> <p>Der tages løbende stilling til eventuelle habilitetsudfordringer i både ledelse og bestyrelse i alle koncernens selskaber.</p> <p>Koncernen har et internt overvågningsprogram til sikring af funktionel adskillelse, som kontrolleres af en ekstern konsulent.</p> |
| <b>ANBEFALING 6</b>   |        |                |             |  |
| Sæt rammer for bestyrelsens størrelse og organisering med blik for, at bestyrelsesarbejdet skal kunne foregå effektivt, dynamisk og strategisk. | √      |                |             | <p>Bestyrelsen består af 15 bestyrelsesmedlemmer, heraf 2 medarbejderrepræsentanter. Efter den nye bestyrelse er valgt, er der nu 5 kvinder i bestyrelsen. Bestyrelsen har en formand og en næstformand, og bestyrelsen står selv for denne konstituering. Bestyrelsen vælges for en 4-årig periode. I forbindelse med repræsentantskabs- og bestyrelsesvalget i 2020 var der fokus på relevante kompetencer.</p>  |
| <b>ANBEFALING 7</b>   |        |                |             |  |
| Før kontrol med koncernens politik for og arbejde med transparent funktionel adskillelse af monopol- og kommercielle aktiviteter.               | √      |                |             | <p>Koncernen har både monopolaktiviteter og kommercielle aktiviteter. Aktiver, som alene anvendes af Dinel A/S, er ejet af Dinel A/S. Ligeledes er medarbejdere, som alene arbejder for Dinel A/S, ansat i dette selskab.</p> <p>Der tages løbende stilling til eventuelle habilitetsudfordringer i både ledelse og bestyrelse i alle koncernens selskaber.</p> <p>Koncernen har et internt overvågningsprogram til sikring af funktionel adskillelse, som kontrolleres af en ekstern konsulent.</p> |
| <b>ANBEFALING 6</b>   |        |                |             |  |
| Sæt rammer for bestyrelsens størrelse og organisering med blik for, at bestyrelsesarbejdet skal kunne foregå effektivt, dynamisk og strategisk. | √      |                |             | <p>Bestyrelsen består af 15 bestyrelsesmedlemmer, heraf 2 medarbejderrepræsentanter. Efter den nye bestyrelse er valgt, er der nu 5 kvinder i bestyrelsen. Bestyrelsen har en formand og en næstformand, og bestyrelsen står selv for denne konstituering. Bestyrelsen vælges for en 4-årig periode.</p> <p>I forbindelse med repræsentantskabs- og bestyrelsesvalget i 2020 var der fokus på relevante kompetencer.</p>   |

| ANBEFALING   | FØLGER | FØLGER DELVIST | FØLGER IKKE | FORKLARING   |
|--|--------|----------------|-------------|--|
| <b>ANBEFALING 7</b>  |        |                |             |  |
| <p>Lav årligt en redegørelse for de nødvendige kompetencer og den optimale sammensætning af bestyrelsen.</p>   | √      |                |             | <p>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.</p> <p>Der er i koncernens årsrapport redegjort for de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer.</p>  |
| <b>ANBEFALING 8</b>  |        |                |             |  |
| <p>Prioritér kriteriet om uafhængighed af særinteresser i redegørelsen for de nødvendige kompetencer og den optimale sammensætning af bestyrelsen.</p> |        | √              |             | <p>I vedtægterne er der ikke fastsat en begrænsning på antallet af valgperioder for bestyrelsesmedlemmerne.</p> <p>Der er ikke problemer med uafhængighed blandt bestyrelsesmedlemmerne.</p> <p>Der er i koncernens vedtægter en række bestemmelser vedrørende valgbarhed til repræsentantskab og bestyrelse.</p> <p>Koncernen lever op til habilitetskravet i elforsyningsloven i forbindelse med valg af bestyrelse for distributions-selskabet DinelA/S.</p>  |
| <b>ANBEFALING 9</b>  |        |                |             |  |
| <p>Muliggør, at der kan vælges eller udpeges bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning.</p>                                   |        |                | √           | <p>Der er ikke i vedtægterne en bestemmelse om udpegning af eksterne medlemmer i bestyrelsen.</p> <p>Vi er uenige i anbefalingen. Det vil være et brud på den århundrede gamle tradition i andelsselskaberne, hvor bestyrelsen vælges ved et demokratisk valg og blandt kredsen af andelshavere.</p> <p>Bestyrelsen skal varetage ejernes interesser og er ejernes tillidsmænd, og det er helt afgørende for ejernes mulighed for reelt at kunne udøve et aktivt ejerskab, at selskabet ledes af de tillidsmænd, der netop er valgt til varetagelse af ejernes interesser.</p> <p>Hvis bestyrelsen skal definere, hvilke kompetencer de enkelte bestyrelsesmedlemmer skal være i besiddelse af, er der en åbenlys risiko for skævvridning af bestyrelsens sammensætning mod en bestyrelse, der ikke nødvendigvis har ejerinteresser, og der er en større risiko for, at andelshaverne ikke vil føle noget ejerskab til deres eget selskab.</p> <p>Bestyrelsen har mulighed for gennem ansættelser at sikre de nødvendige faglige kompetencer til at sikre en fornuftig og forsvarlig drift af andelsselskabet, og er der behov for specialkompetencer i enkeltsager eller på særlige forretningsområder, er der intet til hindring for, at selskabet engagerer konsulenter eller rådgivere til at vejlede bestyrelsen på det pågældende område.</p> <p>Vi ønsker ikke at følge anbefalingen.</p> |

| ANBEFALING   | FØLGER | FØLGER DELVIST | FØLGER IKKE | FORKLARING   |
|--|--------|----------------|-------------|--|
| <b>ANBEFALING 10</b>   |        |                |             |  |
| Beskriv de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer i relation til koncernens drift og udvikling – og evaluér løbende.                              | √      |                |             | Bestyrelsens kompetencer er beskrevet i koncernens årsberetning, og denne offentliggøres på koncernens hjemmeside.<br><br>Der gennemføres intern evaluering af bestyrelsens kompetencer.   |
| <b>ANBEFALING 11</b>   |        |                |             |  |
| Deltag løbende i uddannelsesforløb med fokus på såvel god selskabsledelse som branchens og markedets specifikke dynamik og udvikling.                | √      |                |             | Bestyrelsen har deltaget i Dansk Energis kurser i god selskabsledelse.<br><br>Nye bestyrelsesmedlemmer får en introduktion til AURA Energi, herunder forretnings- og brancheforståelse, juridiske rammer m.v.  |
| <b>ANBEFALING 12</b>   |        |                |             |  |
| Udform en klar og overskuelig vederlagspolitik og offentliggør det samlede vederlag, som hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager. | √      |                |             | Bestyrelsen og direktionens vederlag er oplyst i årsrapporten.<br><br>Vederlagene er oplyst individuelt.   |
| <b>ANBEFALING 13</b>   |        |                |             |  |
| Lav tydeligeretningslinjer for sponsorater, der er begrænset til målrettede, specifikke segmenter eller situationer.                                 | √      |                |             | Der foreligger en sponsorpolitik, som er godkendt af bestyrelsen, der også løbende tager stilling til størrelsen af både individuelle sponsorater og sponsorpuljen. Sponsorpolitikken tager højde for reglerne for sponsorater i distributionsselskaberne. AURA har valgt ikke at have sponsorater i distributionsselskabet Dinel.<br><br>Principperne for koncernens sponsorater samt overblik over de væsentligste sponsorater fremgår af koncernens hjemmeside. |
| <b>ANBEFALING 14</b>   |        |                |             |  |
| Understøt en nødvendig dialog og informationsudveksling med koncernens revisor.  | √      |                |             | Bestyrelsen behandler og godkender årsregnskabet i marts måned.<br><br>Koncernens revisor deltager på det bestyrelsesmøde, hvor årsregnskabet gennemgås og godkendes. Revisionen fremlægger revisionsprotokollen.<br><br>Bestyrelsen kan stille spørgsmål til revisionen, og hvis det ønskes, kan det være uden direktionens tilstedeværelse.  |
| <b>ANBEFALING 15</b>   |        |                |             |  |
| Etablér en whistleblowerordning.   | √      |                |             | Bestyrelsen har i 2020 etableret en ekstern whistleblowerordning, som administreres af et advokatfirma.<br><br>Ordnningen er præciseret i interne instrukser, herunder personalehåndbogen.   |

