









God selskabsledelse i forbrugerejede forsyningselskaber



AURA Energi a.m.b.a. 2021.

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Anbefaling 1 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 mere dialog.</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>
Anbefaling 2 Definer 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 andels-haverværdi.</p> <p>Der er formuleret en række strategiske initiativer for at synliggøre og styrke andelshaverværdien. Resultaterne af initiativerne måles årligt, og processen indgår i bestyrelsens årshjul som en del af strategiarbejdet.</p>
Anbefaling 3 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> <p>Det er i 2021 besluttet, at der nedsættes en tværgående arbejdsgruppe med medlemmer fra repræsentantskabet og bestyrelsen med henblik på at forbedre dialogen og kommunikationen.</p>

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
<p>Anbefaling 4 Tilrettelæg bestyrelsesarbejdet sådan, at bestyrelsen løbende sætter og evaluerer den strategiske retning for koncernen.</p>	✓			<p>Bestyrelsens arbejde er struktureret efter et årshjul for behandling af emner og sager. Det indebærer blandt andet, at bestyrelsen løbende drøfter strategien og strategiopfyldelsen. I 2021 har bestyrelse og direktion udarbejdet en ny strategi frem mod 2026.</p> <p>Repræsentantskabet er blevet inddraget i strategiprocesen ved temamøder og workshops, og det færdige strategioplæg blev godkendt i efteråret 2021. Bestyrelsen godkender koncernens rapportering om samfundsansvar, herunder en separat bæredygtighedsrapport.</p> <p>Risikostyring er et fast punkt på årshjulet, og der berettes herom i årsrapporten.</p>
<p>Anbefaling 5 Før kontrol med koncernens politik for og arbejde med transparent funktionel adskillelse af monopol- og kommercielle aktiviteter.</p>	✓			<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 funktionsadskillelse. Dinel A/S har en intern overvågningsansvarlig.</p>
<p>Anbefaling 6 Sæt rammer for bestyrelsens størrelse og organisering med blik for, at bestyrelsesarbejdet skal kunne foregå effektivt, dynamisk og strategisk.</p>	✓			<p>Bestyrelsen består i dag af 15 bestyrelsesmedlemmer, heraf er 2 medarbejderrepræsentanter. Bestyrelsen har en formand og en næstformand, og bestyrelsen står selv for denne konstituering. Bestyrelsen vælges for en 4-årig periode.</p> <p>Gennem 2021 har et valgt vedtægtsudvalg bestående af medlemmer fra repræsentantskab, bestyrelse og direktionen gennemgået vedtægter og valgregulativer. Vedtægtsændringerne er herefter vedtaget på det ordinære repræsentantskabsmøde i efteråret 2021. Vedtægtsændringen medfører blandt andet, at fra næste valgperiode vil bestyrelsen bestå af op til 13 medlemmer, hvoraf 2 er medarbejderrepræsentanter.</p>
<p>Anbefaling 7 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>

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
<p>Anbefaling 7 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>
<p>Anbefaling 8 Prioritér kriteriet om uafhængighed af særinteresser i redegørelsen for de nødvendige kompetencer og den optimale sammensætning af bestyrelsen.</p>				<p>I 2021 har vedtægterne været drøftet intensivt i ovennævnte udvalg, og det har ikke været udvalgets opfattelse, at der var behov for vedtægtsændringer på dette område.</p> <p>I vedtægterne er der fortsat ikke fastsat en begrænsning på antallet af valgperioder for bestyrelsesmedlemmerne.</p> <p>Det er bestyrelsens opfattelse, at der ikke er problemer med uafhængighed blandt bestyrelsesmedlemmerne.</p> <p>Ved samhandel med selskaber, som bestyrelsesmedlemmer har væsentlige interesser i, foretages altid kontrol af markedsmæssigheden. 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 Dinel A/S.</p>
<p>Anbefaling 9 Muliggør, at der kan vælges eller udpeges bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning.</p>				<p>Der er ikke i vedtægterne for AURA Energi a.m.b.a. en bestemmelse om udpegning af eksterne medlemmer i bestyrelsen. Dette er opretholdt efter vedtægtsudvalgets arbejde.</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 for øje, og der er en større risiko for, at andelshaverne ikke vil føle noget ejerskab til deres eget selskab.</p>

<p>Anbefaling 9, fortsat</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 hinder for, at selskabet engagerer konsulenter eller rådgivere til at vejlede bestyrelsen på det pågældende område.</p> <p>Vi ønsker ikke at følge anbefalingen for AURA Energi a.m.b.a.</p> <p>For kommercielle datterselskaber i koncernen er det muligt for AURA Energi a.m.b.a.s bestyrelse at udpege eksterne bestyrelsesmedlemmer.</p>
<p>Anbefaling 10 Beskriv de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer i relation til koncernens drift og udvikling – og evaluér løbende.</p>				<p>Bestyrelsens kompetencer er beskrevet i koncernens årsberetning, og denne offentliggøres på koncernens hjemmeside.</p> <p>Der gennemføres intern evaluering af bestyrelses kompetencer.</p>
<p>Anbefaling 11 Deltag løbende i uddannelsesforløb med fokus på såvel god selskabsledelse som branchens og markedets specifikke dynamik og udvikling.</p>				<p>Bestyrelsen har deltaget i Dansk Energis kurser i god selskabsledelse.</p> <p>Nye bestyrelsesmedlemmer får en introduktion til AURA Energi, herunder forretnings- og brancheforståelse, juridiske rammer m.v.</p>
<p>Anbefaling 12 Udform en klar og overskuelig vederlagspolitik og offentliggør det samlede vederlag, som hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager.</p>				<p>Der er udarbejdet en vederlagspolitik for repræsentantskab, bestyrelse og direktion i AURA Energi a.m.b.a. Efter vedtagelsen vil den blive offentliggjort på aura.dk/vederlagspolitik</p> <p>Vederlag for henholdsvis repræsentantskabet, bestyrelsen og direktionen er oplyst i AURA Energi a.m.b.a.'s vederlagsrapport. Vederlagene er oplyst individuelt. Rapporten er offentliggjort på aura.dk/vederlagsrapport</p>
<p>Anbefaling 13 Lav tydelige retningslinjer for sponsorater, der er begrænset til målrettede, specifikke segmenter eller situationer.</p>				<p>Der foreligger en sponsorpolitik, som er godkendt af bestyrelsen, der også løbende tager stilling til størrelsen af både individuelle sponsorater og sponsorpuljen.</p> <p>Sponsorpolitikken tager højde for reglerne for sponsorater i distributionselskaber. AURA har valgt ikke at have sponsorater i Dinel A/S.</p> <p>Principperne for koncernens sponsorater samt overblik over de væsentligste sponsorater fremgår af koncernens hjemmeside.</p>

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Anbefaling 14 Understøt en nødvendig dialog og informationsudveksling med koncernens revisor.				<p>Bestyrelsen behandler og godkender årsregnskabet i marts måned.</p> <p>Koncernens revisor deltager på det bestyrelsesmøde, hvor årsregnskabet gennemgås og godkendes. Revisionen fremlægger revisionsprotokollen.</p> <p>Bestyrelsen kan stille spørgsmål til revisionen, og hvis det ønskes, kan det være uden direktionens tilstedeværelse.</p>
Anbefaling 15 Etablér en whistleblowerordning.				<p>Der er etableret en ekstern whistleblowerordning, som administreres af et advokatfirma.</p> <p>Ordningen er præciseret i interne instrukser, herunder personalehåndbogen, da ordningen er åben for ansatte i AURA koncernen.</p>