

God selskabsledelse i forbrugerejede forsyningselskaber

AURA Energi a.m.b.a. 2023

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke, men forklarer	
	Kryds (+ evt. beskrivelse af hvordan)	Hvorfor	Hvordan

Aktivt ejerskab

Anbefaling 1 Opstil mål for det aktive ejerskab.	✘ Koncernen har en målsætning om at øge gennemsigtheden for repræsentantskabet gennem større åbenhed og dialog. Målene for aktivt ejerskab indgår i vores strategigrundlag.		
Anbefaling 2 Gør det så nemt som muligt at udøve aktivt ejerskab og kontrol med bestyrelsen.	✘ Der udsendes nyhedsbreve og afholdes temamøder for repræsentantskabet for at 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 repræsentantskabsmøder. Det kan give en bedre mødeafvikling af mødet, hvis 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.		
Anbefaling 3 Styrk repræsentantskabets og den bredere ejerkreds' involvering i selskabet.	✘ Der er for den bredere ejerkreds afviklet en kendskabskampagne for at styrke kendskabet til og involveringen i koncernen.		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke, men forklarer	
	Kryds (+ evt. beskrivelse af hvordan)	Hvorfor	Hvordan

Kommunikation med interessenter

<p>Anbefaling 4 Oprethold en åben og løbende dialog med interessenter.</p>	<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. Den åbne og løbende dialog med repræsentantskabet sker gennem ordinære repræsentantskabsmøder, temamøder og studieture samt nyhedsbreve. Der er tradition for, at alle kan komme til orde, og derudover har repræsentantskabet sin egen digitale platform til dialog repræsentanterne imellem.</p>		
---	--	--	--

Bestyrelsens opgaver og ansvar

<p>Anbefaling 5 Fastlæg selskabets strategi, og opstil mål for opnåelse af strategien.</p>	<p>✘ Strategien 'Tættere på dig' er vedtaget af bestyrelse og repræsentantskab og indeholder klare mål for strategiperioden, som løber frem til 2026.</p>		
<p>Anbefaling 6 Drøft mindst en gang årligt selskabets overordnede strategi, og følg løbende op på mål og delmål i strategien.</p>	<p>✘ Der har været afholdt bestyrelsesmøde om målopfyldelsen, jf. bestyrelsens årshjul. Der er udarbejdet dynamisk strategi for hele koncernen, og bestyrelsen modtager jævnligt rapportering om opfyldelsen på delmål. Der er også udarbejdet nye strategier for datterselskaberne i 2023.</p>		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke, men forklarer	
		Hvorfor	Hvordan
	Kryds (+ evt. beskrivelse af hvordan)		
Anbefaling 7 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. Risikovurderingerne behandles og kvalificeres i Økonomiudvalget, inden de færdigbehandles i koncernbestyrelsen. Modellen for arbejdet med risikostyringen er også opdateret i Økonomiudvalget for at sikre best practice.		
Anbefaling 8 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 vurderet d. 31. oktober 2023 og d. 7. december 2023.		
Anbefaling 9 Etablér en whistleblower-ordning.	✘ Der er etableret en whistleblower-ordning for ansatte i koncernen. Der har i 2023 ikke været indberetninger til ordningen. Ordningen evalueres efter bestyrelsens årshjul.		
Anbefaling 10 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. Der afholdes løbende kurser om intern overvågning for relevante personer.		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke, men forklarer	
	Kryds (+ evt. beskrivelse af hvordan)	Hvorfor	Hvordan
<p>Anbefaling 11 Udarbejd tydelige retningslinjer for sponsorater og donationer.</p>	<p>✘ 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 elnetselskaber. 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: www.aura.dk/stotte.</p>		
<p>Anbefaling 12 Før en løbende dialog og informationsudveksling med selskabets revisor.</p>	<p>✘ 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.</p>		
<p>Anbefaling 13 Tilrettelæg bestyrelsesarbejdet med afsæt i en forretningsorden, der beskriver de overordnede opgaver, arbejdsformen og arbejdsdelingen.</p>	<p>✘ Forretningsordenen er senest opdateret d. 24. august 2022.</p>		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke, men forklarer	
	Kryds (+ evt. beskrivelse af hvordan)	Hvorfor	Hvordan

Bestyrelsens sammensætning og kompetencer

<p>Anbefaling 14 Sæt rammer for bestyrelsens størrelse og organisering med blik for, at bestyrelsesarbejdet skal kunne foregå effektivt og dynamisk.</p>	<p>✘ 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 i 2021, 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.</p>		
<p>Anbefaling 15 Udarbejd en kompetenceprofil for bestyrelsen ud fra en vurdering af 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. I forbindelse med udarbejdelse af den seneste strategi blev kompetencer analyseret i samarbejde med en ekstern konsulent.</p>		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke, men forklarer	
	Kryds (+ evt. beskrivelse af hvordan)	Hvorfor	Hvordan
Anbefaling 16 Muliggør, at der kan vælges eller udpeges bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning.		✘ Repræsentantskabet har vedtaget vedtægtsudvalgets indstilling om at fastholde bestemmelsen om, at bestyrelsen i moderselskabet AURA Energi a.m.b.a. på demokratisk vis skal vælges blandt repræsentantskabsmedlemmerne.	✘ Alle opstillede bestyrelseskandidater redegør for deres kompetencer, inden repræsentantskabsmedlemmerne afgiver stemme. I alle datterselskaber kan der vælges eller udpeges bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning. I Dinel er denne mulighed udnyttet i 2023, hvor der er udpeget 2 eksterne bestyrelsesmedlemmer.
Anbefaling 17 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.		
Anbefaling 18 Gennemfør en årlig bestyrelsesevaluering og sæt handling bag resultaterne.	✘ Der er d. 31. oktober 2023 og d. 7. december 2023 gennemført en bestyrelsesevaluering og udarbejdet en handleplan.		
Anbefaling 19 Redegør for de enkelte medlemmers uafhængighed som del af den årlige evaluering af bestyrelsen.	✘ Det indgår som et element i bestyrelsens forretningsorden m.h.t. habilitet i beslutninger. Derudover sikres, at eventuel intern samhandel med bestyrelsesmedlemmer sker på markedsmæssige vilkår.		
Anbefaling 20 Deltag løbende i kompetenceudvikling, 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.		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke, men forklarer	
	Kryds (+ evt. beskrivelse af hvordan)	Hvorfor	Hvordan
Anbefaling 21 Styrk formandskabets ledelseskompetencer gennem deltagelse i netværk eller kurser.	✘ Formandskabet deltager i bestyrelsesledernetværket for branchen.		

Bestyrelsens sammensætning og kompetencer

Anbefaling 22 Udform en transparent, proportional og enkel vederlagspolitik, der gælder for hele selskabet/koncernen.	✘ Den af repræsentantskabet vedtagne vederlagspolitik for repræsentantskabet, bestyrelsen og adm. direktør (CEO) i AURA Energi a.m.b.a. er tilgængelig på koncernens hjemmeside: www.aura.dk/vederlagspolitik . Koncernens direktører i datterselskaber og alle medarbejdere er omfattet af Lønpolitikken, som offentliggøres på www.aura.dk/lønpolitik .		
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.	✘ Det er ikke muligt jf. vederlagspolitikken at have aftaler om variable vederlag. Det er heller ikke muligt jf. lønpolitikken at have faste aftaler om variabel aflønning for AURA koncernens medarbejdere, afdelingsledere og medlemmer af direktørgruppen. Der kan etableres enkelte akkordaftaler på sædvanlige vilkår.		
Anbefaling 24 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: www.aura.dk/vederlagsrapport		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke, men forklarer	
	Kryds (+ evt. beskrivelse af hvordan)	Hvorfor	Hvordan
<p>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.</p>	<p>✘ Dette er sikret i de godkendte vederlags- og lønpolitikker.</p>		

Om afrapportering på god selskabsledelse

Følg eller forklar-princippet

Bestyrelsen skal i sin afrapportering på god selskabsledelse angive, hvilke anbefalinger den følger, og forklare de steder, hvor en anbefaling ikke følges. Forklaringen er opdelt i et 'hvorfor' og et 'hvordan', så når selskabet ikke følger en anbefaling, skal bestyrelsen forklare: 1. Hvorfor den har valgt ikke at følge anbefalingen, og 2. 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 bestyrelsen forholder sig aktivt til hver enkelt anbefaling. Til gengæld er det ikke afgørende at følge alle anbefalingerne. Der kan være konkrete tilfælde eller årsager til, at det ikke giver mening at følge en given anbefaling.

Følger man en anbefaling, opfordres man ud fra et læringsperspektiv til udover at krydse feltet af, også at beskrive hvordan man følger anbefalingen – fx hvordan er organiseringen, hvad er processen eller andet.

Bestyrelsens afrapportering

Det er bestyrelsens ansvar, at der årligt afrapporteres på anbefalingerne. Men selvom det er bestyrelsens ansvar, er det oplagt, at direktionen bistår i arbejdet.

Afrapporteringen skal ske i forbindelse med aflæggelse af årsrapporten. Redegørelsen skal vedrøre samme periode som årsrapportens regnskabsperiode. Redegørelsen baseres altså på, hvordan ledelsespraksis har været i året, der er gået samt hvilke tiltag og systemer, der aktuelt gælder – ikke på intentioner eller overvejelser.

Redegørelsen har fokus på moderselskabet, men bestyrelsen bør interessere sig for, hvordan datterselskaber/forretningssenheder ledes. Dette gælder i særdeleshed mht. anbefaling 22 og 23.

Bestyrelserne vælger selv, hvordan de vil redegøre for arbejdet med anbefalingerne – så længe det sker på en overskuelig og transparent måde. Denne afrapporteringsskabelon er Green Power Danmarks bud på, hvordan det kan gøres.

Sådan arbejder man bedst med anbefalingerne

Anbefalingerne for god selskabsledelse i forbrugerejede forsyningsselskaber er målrettet bestyrelserne. Det er bestyrelsens opgaver, ansvar, overvejelser og beslutninger – kort sagt bestyrelsens ledelsespraksis, som anbefalingerne sætter i fokus.

Konkret bør arbejdet med god selskabsledelse ledes af formanden, men formanden kan også vælge at uddelegere ansvaret for processen. F.eks. nedsætter nogle bestyrelser et udvalg, der varetager governance-opgaver, herunder også afrapportering på god selskabsledelse.

Bestyrelsen skal årligt aktivt forholde sig til alle anbefalingerne, men det er hensigtsmæssigt løbende at udvælge et eller flere indsatsområder, som man udvikler på og så lægge processerne ind i bestyrelsens årshjul. Bag én anbefaling kan der gemme sig mange drøftelser, beslutninger og processer.

Kommunikation og åbenhed

Når årsrapporten præsenteres for repræsentantskabet/ generalforsamlingen, bør bestyrelsen også redegøre for, hvordan der konkret er blevet arbejdet med god selskabsledelse i det forgangne år.

Og når afrapporteringen er godkendt i bestyrelsen (og/eller af repræsentantskabet/generalforsamlingen), bør redegørelsen fremgå af selskabets hjemmeside, så den er offentligt tilgængelig for alle selskabets interessenter.

Green Power Denmark udarbejder på baggrund af afrapporteringerne fra de enkelte medlemsselskaber et samlet, årligt overblik over sektorens compliance.

Har et selskab gentagne gange afrapporteret på anbefalingerne, er det vigtigt, at bestyrelsen forsøger at gå til opgaven med friske øjne, hvilket kræver disciplin og en lyst til at stræbe højere. Noget andet er, at forhold som strategi, markedet, bestyrelsens sammensætning, interessenternes position, reguleringen osv. løbende ændrer sig, og derfor kræver nye overvejelser.

Det er derfor vigtigt, at man systematisk evaluerer og i en iterativ proces ser på, hvor man måske kan gøre det endnu bedre.