

Afrapporteringsskema vedr. god selskabsledelse

2018

BESTYRELSESREDSKAB
Skema til årlig afrapportering vedr. god selskabsledelse
i danske forbrugerejede forsyningskoncerner



Vejledning og information om årlig afrapportering

Årlig afrapportering

Ifølge *Anbefalinger for god selskabsledelse i forbrugerejede forsyningskoncerner* skal Dansk Energis medlemmer foretage en årlig afrapportering af deres ledelsespraksis. Afrapporteringerne er led i en større, fælles udviklingsindsats i energibranchen omkring god selskabsledelse.

Derfor vil Dansk Energi på baggrund af afrapporteringerne udarbejde en årlig redegørelse på brancheniveau for fremdriften i arbejdet med god selskabsledelse i de forbrugerejede forsyningskoncerner (Dansk Energis medlemskreds).

Dansk Energi har udarbejdet dette skema til jer som en hjælp til at kunne afrapportere vedr. jeres ledelse af koncernen. Afrapporteringen skal dels sendes til Dansk Energi og dels fremgå af jeres koncerns hjemmeside.

Formålet

Jeres og andre forbrugerejede forsyningskoncerners afrapporteringer tjener en række formål. Den samlede afrapporteringsrapport skal bidrage til at:

- levere en tydeligere kommunikation på sektorniveau af det værdifulde arbejde, der finder sted i bestyrelserne
- styrke tilliden til energisektoren – i offentligheden og blandt forbrugere/ejerne
- skabe en større gennemsigtighed i ledelsen af forbrugerejede forsyningskoncerner
- øge systematikken i og skærpe strukturen for bestyrelses- og ledelsesarbejdet – og monitorere denne udvikling over tid

Formen

Dansk Energis bestyrelse opfordrer til, at I anvender nærværende skema til jeres afrapportering, så der sikres fælles niveau og form på tværs af branchen. I vælger dog selv, hvordan I vil afrapportere – så længe det sker på en overskuelig og transparent måde.

Det afgørende er, at afrapporteringen:

- dækker den faktiske ledelsespraksis i samme periode, som årsrapportens regnskabsperiode vedrører
- finder sted i forbindelse med aflæggelse af årsrapporten og præsenteres for repræsentantskabet
- omhandler moderselskabet i forsyningskoncernen – den kan dog tjene til inspiration for afrapportering på andre niveauer i koncernen
- fremgår af koncernens hjemmeside, så den er offentligt tilgængelig for alle koncernens interessenter.

Vejledning og information om afrapportering, fortsat...

Sådan udfyldes skemaet

OBS! Afsæt god tid til at udfylde skemaet. Det er ikke usandsynligt, at det tager 2 timer at behandle skemaet i jeres bestyrelse.

I afrapporteringsskemaet fremgår de 15 anbefalinger. I skal tage stilling til, om I som bestyrelse **følger** anbefalingerne, om I **følger dem delvist** eller I **ikke følger** dem.

Under hver anbefaling beskrives indledningsvist særlige opmærksomhedspunkter – læs dem grundigt, inden I sætter jeres krydser.

Hvis I følger anbefalingen, kan I under 'Forklaring' udfolde, hvad I konkret gør, samt supplere med overvejelser eller eksempler. Dette er ikke et krav, men det øger kvaliteten af afrapporteringen. Hvis I delvist følger en anbefaling, kan I under 'Forklaring' beskrive, hvorfor I mener, at I kun delvist følger det – og hvad I konkret gør/ikke gør. Hvis I ikke følger en anbefaling, skal I forklare:

1. Hvorfor I har valgt ikke at følge anbefalingen
2. Hvordan I i stedet har valgt at indrette jer

Tidsfrist

Skemaet, eller en tilsvarende afrapporteringsform, skal sendes til Dansk Energi senest d. 1. maj 2019 til e-mail: de@danskenergi.dk

Samlet resultat

Dansk Energi behandler jeres afrapportering i løbet af maj 2019 og udgiver i juni 2019 en rapport over samtlige danske forbrugerejede forsyningskoncerners selskabsledelse.

Dansk Energi formidler rapportens hovedbudskaber via foreningens nyhedskanaler, og hele rapporten vil være tilgængelig på danskenergi.dk.

Jeres deltagelse i afrapporteringen er meget værdifuld for Dansk Energi, og resultatet af jeres anstrengelser kan styrke branchens legitimitet og vil altså komme alle foreningens medlemmer til gode. Derfor: På forhånd mange tak for jeres deltagelse!

Denne skabelon er udfyldt af:

Eniig a.m.b.a.

Vedtægts og Governanceudvalget

Koncernsekretariatschef Bent Kristensen

Koncernkoordinator Niels Vendelboe

Aktivt Ejerskab

ANBEFALING 1:

Opstil mål for involvering af ejere, og gør det så nemt som muligt at udøve aktivt ejerskab og kontrol med bestyrelsen

Aktivt ejerskab handler grundlæggende om at gøre ejerne bevidste om deres ejerskab og invitere dem indenfor – til møder, samt give og initiere kommunikation med dem. Mål for involvering af ejere omfatter

- Mål for stemmeprocenten ved valg til repræsentantskabet
- Stillingtagen til repræsentantskabets størrelse
- *Mål for deltagelse i repræsentantskabsmøder*

Bestræbelser på at udøve aktivt ejerskab og kontrol med bestyrelsen indebærer

- Rettidig varsling af repræsentantskabsmøder
- Brug af uafhængig dirigent ved generalforsamlingen
- Repræsentantskabets drøftelse og stillingtagen til, hvad aktivt ejerskab er og bør være samt koncernens værdiskabelse med blik for formålsparagraffen.

Anbefaling 1	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
<p>Vi opstiller mål for involvering af ejere og gør det så nemt som muligt at udøve aktivt ejerskab og kontrol med bestyrelsen</p> <p>[sæt kryds]</p>	X			<p>Valg først i 2019 - Måltal sat til 15% Gennemsnit på seneste 3 repr. valg er: Seneste tre HEF-valg: 2012 – 16%, 2014 – 12%, 2016 – 18 % Seneste tre EnergiMidt-valg: 2006 – 24%, 2010 – 21%, 2014 – 15%</p> <p>Vi har en meget høj deltagelsesprocent på vores repræsentantskabsmøder, der gør, at vi altid er beslutningsdygtige ift. vedtægterne. Der er ikke sat konkrete måltal Der gennemføres på første bestyrelsesmøde efter repræsentantskabsmøder evaluering af bl.a. deltagelsen. Såfremt et fald i deltagelse bliver signifikant, vil bestyrelsen forholde sig til aktiviteter, der skal sikre, at deltagelsesgraden forbedres.</p> <p>Vi har lavet og eksekveret en kommunikations- og dialogplan (årshjul), der sikrer indsigt og involvering ift. repræsentantskabet. Desuden arbejdes "Fremtidens andelsskab/Det sunde andelsselskab" med afsæt i Strategisk fundament. Vores repræsentantskab er i 2018 på 330 medlemmer. Dette udvides til 385 ved valg i 2019 jf. vedtægter besluttet ved fusion. Senest debatteres i bestyrelsen ved igangsætning af Valg 2019. Der gennemføres 2 årlige ordinære repræsentantskabsmøder. Varsling sker efter bestemmelserne i vedtægter. Som standard vælges der ved repræsentantskabsmøder ekstern uafhængig dirigent. Der ud over afholdes uformelle dialogmøder i mindre fora for at sikre indsigt og involvering i koncernens og divisionernes aktiviteter På dialogmøder har emnet (aktiv ejerskab) været drøftet i forbindelse med forårets og sommerens medieomtale i 2017. Løbende sker det i forbindelse med vores strategiarbejde i koncernen. Senest er der udarbejdet en folder om strategisk fundament der adresserer værdiskabelsen, der er uddelt til repræsentantskabsmødet den 17. maj 2018 og GovernanceGuide der uddeles foråret 2019.</p>

Aktivt Ejerskab

ANBEFALING 2:

Definér en transparent politik for værdiskabelse – og brug den til løbende opfølgning

At definere en transparent politik for værdiskabelse, betyder at

- Man formulerer en politik for værdiskabelse baseret på koncernens formålparagraf
- Politikken indeholder klare mål for aktiviteter, der understøtter langsigtet, forretningsdrevet værdiskabelse fx nøgletalskriterier
- *Politikken indeholder klare mål for aktiviteter, der understøtter anden værdiskabelse (end forretningsmæssig) for ejerne*
- Politikken indeholder en overordnet ramme for, i hvilken grad overskud skal investeres i forretningsdrevne aktiviteter, og i hvilket omfang overskud skal anvendes til udlodning.

At bruge politikken for værdiskabelse til løbende opfølgning indebærer, at

- Der defineres tydelige vurderingskriterier, der dels kan gøre det muligt at evaluere på aktiviteter, der understøtter langsigtet, forretningsdrevet værdiskabelse, dels aktiviteter, der understøtter anden værdiskabelse (end forretningsmæssig) for ejerne
- Opfølgningen sættes i system, så den fx bliver del af bestyrelsens årshjul

Anbefaling 2	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vi har defineret en transparent politik for værdiskabelse og bruger den løbende til at følge op [sæt kryds]		X		<p>Vi har en del aktiviteter, der rammer anbefalingen ind. Der, hvor vi er mest udfordret, er omkring klare mål for aktiviteter, der understøtter anden værdiskabelse end de forretningsmæssige – så som mål for sociale og miljømæssige indsatser. Derfor er der i 2018 udarbejdet en samlet CSR strategi der angiver ambitioner og politikker for dette. Endelig godkendelsesproces løber ind i q1 2019.</p> <p>Eniig's Strategi 2020 på såvel koncern som divisionsniveau samt det "Strategiske fundament", beskriver, hvordan vi styrer og udvikler vores forretningsaktiviteter inden for rammen af Eniigs formål.</p> <p>Årsrapport 2018 og "Strategisk fundament" uddyber således den samlede værdiskabelse. Det "Strategiske fundament" uddyber den økonomiske model. Alene det at der ikke indgår mål for anden værdiskabelse udløser markering i "Følger delvis"</p> <p>Politik for udbytte vedtaget af bestyrelsen ift. divisioner. Amba-"udbytte" drøftes årligt i forbindelse med fastsættelse af budget. Aktiv anvendelse af fast årshjul for opfølgning og rapportering såvel økonomisk som strategisk for såvel Eniig a.m.b.a. som divisioner.</p> <p>Der arbejdes med faste månedsrapporteringer samt kvartals- og halvårsrapporteringer.</p>

Kommunikation med interessenter

ANBEFALING 3:

Oprethold en åben, løbende dialog mellem koncern og interessenter

At have en åben og løbende dialog med ens interessenter betyder, at man

- Formulerer en interessentstrategi
- Sætter mål for forholdet til de enkelte (grupper af) interessenter, fx kundetilfredshed og interessentopfattelse
- Gør en aktiv indsats for at orientere interessenterne om værdiskabelsen
- Involverer interessenterne gennem forskellige medier, kommunikationskanaler og fora

Anbefaling 3	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vi har en åben og løbende dialog med vores interessenter [sæt kryds]	X			<p><i>Er i Eniig udpeget som fokusområde og samlet kommunikationsstrategi, herunder PA- og PR-strategi er godkendt og under implementering. Selskabet deltager aktiv i brancheforeninger.</i></p> <p><i>Der er mål for kundetilfredshed, NPS, kendskabsgrader osv. på alle kommercielle forretningsområder</i></p> <p><i>Aktivt PR-arbejde og markeds kommunikation i alle divisioner</i> <i>Andelshaverkommunikation inkl. dialogmøder gennemføres løbende og efter fast årshjul samt ad-hoc ved behov.</i></p> <p><i>Kommunikationskanaler:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• PR og Pressemeddelelser• SoMe• Web• Extranet repræsentantskabet• Bestyrelsesportal• Dialogmøder• Kundemøder• Strukturert PA tilgang – inkl. diverse møder med politisk niveau (lands- og lokalpolitisk)

Bestyrelsens opgaver og ansvar med at sikre værdiskabelse

ANBEFALING 4:

Tilrettelæg bestyrelsesarbejdet sådan, at bestyrelsen løbende sætter og evaluerer den strategiske retning for koncernen

At kunne sætte den strategiske retning indebærer, at bestyrelsen

- Laver en forretningsorden for bestyrelsen
- Laver et årshjul for bestyrelsens arbejde
- Tager en årlig drøftelse af og beslutning om koncernens strategi

At evaluere den strategiske retning for koncernen gøres ved at

- Præsentere repræsentantskabet for og drøfte fremdriften i koncernens strategi og aktiviteter sammenholdt med politikken for værdiskabelse
- Redegøre for koncernens risikostyring i årsrapporten og/eller på koncernens hjemmeside herunder finansielle, markedsmæssige og tekniske risici
- Evaluere direktionens arbejde og sammensætning ud fra opsatte mål og konkrete evalueringskriterier
- Tage stilling til koncernens samfundsansvar.

Anbefaling 4	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Bestyrelsen arbejde er tilrettelagt sådan, at bestyrelsen løbende sætter og evaluerer den strategiske retning for koncernen [sæt kryds]	X			<i>Systematisk og struktureret beskrevet i Eniigs governancemodel, herunder årshjul forretningsorden, 2 årlige strategiseminarer, der understøttes strukturelt via selskabsstrukturen og organisatorisk via divisionaliseret organisering.</i> <i>Koncernens samfundsansvar:</i> <ul style="list-style-type: none">• Vi tager afsæt i, at vi er et andelsselskab med et bredt samfundsansvar, hvilket også er formuleret i vores Strategi 2020, herunder kernefortælling og "Strategisk fundament"• Der gennemføres lovgivningsmæssig risikorapportering og CSR-rapportering i årsrapporten jf. Årsregnskabsloven.• Hvis der specifikt menes formuleret CSR-strategi, er denne udarbejdet i 2018.

Bestyrelsens opgaver og ansvar med at sikre værdiskabelse

ANBEFALING 5:

Før kontrol med koncernens politik for og arbejde med transparent funktionel adskillelse af monopol- og kommercielle aktiviteter

Kontrollen udøves ved, at bestyrelsen årligt fører kontrol med

- Habilitetsudfordringer i distributionsselskabets ledelse og bestyrelse
- At handler internt i koncernen foregår på markedsmæssige vilkår, jf. Dansk Energis instruks vedr. markedsmæssighed
- Den identitetsmæssige adskillelse mellem distributionsselskab og kommerciel aktivitet i koncernen – også i distributionsselskabets kommunikation
- At distributionsselskabet ikke favoriserer bestemte selskaber, herunder koncernforbundne
- Distributionsselskabets egenkontrol af diskriminerende adfærd (opfølgning på distributionsselskabets interne overvågningsprogram)
- At direktionen årligt afrapporterer om koncernens arbejde for at sikre korrekt funktionel og identitetsmæssig adskillelse i en form, som giver transparens ift. alle markedsaktører, offentlighed og ejere.

Anbefaling 5	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vores bestyrelse fører kontrol med koncernens politik for og arbejde med den funktionelle adskillelse af monopol- og kommercielle aktiviteter [sæt kryds]	X			<i>Implementeret og eksekveret IO-program jf. Elforsyningsloven inkl. ekstern audit, ledelsevaluering samt årsberetning, der sikre overholdes af IO bekendtgørelsen. IO årsrapport offentliggøres på N1's hjemmeside hvilket sikre fuld transparens.</i> <i>Der handles internt i koncernen på markedsmæssige vilkår jf. Dansk Energi's instruks. Der er gennemført fuld identitetsmæssigs adskille ved etablering, bemanning, særskilt geografisk lokalisering samt bemanning af koncernens elnetselskab N1.</i> <i>Analyse gennemført ift. anbefaling fra DE (DE medlemsinfo nr. 94-2017) – Med udgangen af 2018 er der fuld compliance.</i>

Bestyrelsens sammensætning

ANBEFALING 6:

Sæt rammer for bestyrelsens størrelse og organisering med blik for, at bestyrelsesarbejdet skal kunne foregå effektivt, dynamisk og strategisk

Rammerne for bestyrelsen er afgørende for dens effektivitet, hvilket betyder, at bestyrelsen

- Bør være sammensat med min. 6 personer og max. 15 personer inkl. eventuelle medarbejderrepræsentanter
- Skal konstituere sig selv med en formand og max to næstformænd
- Består af bestyrelsesmedlemmer, der vælges for en periode på min. to år og max. fire år.

Anbefaling 6	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Rammerne for bestyrelsens størrelse og organisering muliggør at bestyrelsesarbejdet er effektivt, dynamisk og strategisk [sæt kryds]		X		<i>Vedtægtsbestemt sammensætning af bestyrelsen (overgangsbestemmelse ift. fusion). Det gør at der i 2018 har været 26 ejervalgte bestyrelsesmedlemmer. Dette er besluttet som en del af fusionsaftalen mellem HEF og EnergiMidt, hvor det blev aftalt at bestyrelserne for de oprindelige selskaber skulle i fælles udgøre den nye samlede bestyrelse i Eniig i en 4 årig overgangsperiode. Dette for at sikre kontinuitet samt sikre at beslutninger truffet i fusionen blev gennemført som forudsat.</i> <i>Efter Valg 2019 er der 11 medlemmer eks. medarbejdervalgte (2 stk.).</i> <i>Efter Valg 2019 opfyldes anbefaling.</i>

Bestyrelsens sammensætning

ANBEFALING 7:

Lav en årlig redegørelse for de nødvendige kompetencer og den optimale sammensætning af bestyrelsen

At sikre de nødvendige kompetencer og den optimale sammensætning i bestyrelsen indebærer, at

- Bestyrelsen laver en årlig redegørelse for det ideelle kollektive kompetencebehov i bestyrelsen
- Bestyrelsen sender redegørelsen til repræsentantskabet forud for valg til bestyrelsen
- Kompetenceredegørelsen anvendes i forbindelse med valg af nye medlemmer til bestyrelsen, således at de opstillede kandidaters kompetencer vurderes op imod de ønskede kompetencer

Anbefaling 7	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vi laver årligt en redegørelse for de nødvendige kompetencer og bestyrelsens optimale sammensætning [sæt kryds]		X		<i>Der arbejdes i forbindelse med Valg 2019 på en styrket diversificering af repræsentantskabet, hvoraf bestyrelsen vælges. Der er forud for dette i 2018 gennemført arbejde med kompetencebeskrivelser på amba-niveau der anvendes i forbindelse med valg til bestyrelsen i 2019.</i> <i>Yderligere komplimentering af kompetencebehov foregår i divisionsbestyrelserne.</i> <i>Der har ikke været valg på amba-niveau i 2018, hvilket udløser at X står, hvor det gør.</i>

Bestyrelsens sammensætning

ANBEFALING 8:

Prioritéér kriteriet om uafhængighed af særinteresser i redegørelsen for de nødvendige kompetencer og den optimale sammensætning af bestyrelsen

At holde øje med kriteriet om uafhængighed af særinteresser indebærer, at

- Bestyrelsen årligt tager stilling til bestyrelsesmedlemmernes uafhængighed
- Flertallet af medlemmerne i bestyrelsen er uafhængige af koncernen og andre særinteresser
- *Der i vedtægterne er sat en begrænsning på antallet af valgperioder, et bestyrelsesmedlem kan vælges i træk*
- Der i vedtægterne er opstillet en mulighed samt proces for at rejse tvivl om et bestyrelsesmedlems fortsatte uafhængighed, kompetence og/eller valgbarhed
- Personsammenfald mellem bestyrelserne i koncernen løbende overvejes nøje, og der tages højde for armslængdeprincippet.

Anbefaling 8	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vi tager højde for kriteriet om uafhængighed i ovennævnte redegørelse [sæt kryds]	X			<i>Begrænsninger på antal valgperioder anses i Eniig ikke som værende et validt parameter for vurdering af bestyrelsesmedlemmets bidrag til værdiskabelsen – ellers følges anbefalingen.</i>

Bestyrelsens sammensætning

ANBEFALING 9:

Muliggør, at der kan vælges eller udpeges bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning

Der kan opstå behov for at trække eksterne kompetencer ind i bestyrelsen, og den mulighed kan sikres ved, at

- Det i vedtægterne fremgår, at bestyrelsen kan sammensættes med et begrænset antal medlemmer, der vælges eller udpeges ud fra en særlig kompetencemæssig vurdering

Anbefaling 9	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vi har muliggjort, at der kan vælges eller udpeges bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning [sæt kryds]		X		<p>Vores amba-bestyrelse udgøres af ejervalgte, og muligheden for valg af bestyrelsesmedlemmer med specielle forretningsmæssige kompetencer sker i de kommercielle forretningsdivisionernes bestyrelser.</p> <p>I forretningsdivisionerne, med undtagelse af Forsyningsdivisionen, kan vælges op til 2 uafhængige medlemmer med specielle kompetencer efter behov. Dette er sket i alle vores kommercielle divisioner.</p> <p>Krydset står i "Følger delvis" da vi gennem koncernstrukturen har mulighed for at vælge eller udpege bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning i forretningsdivisionerne.</p>

Bestyrelseskompetencer

ANBEFALING 10:

Beskriv de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer i relation til koncernens drift og udvikling – og evaluér løbende

At skabe overblik over bestyrelsesmedlemmers kompetencer i relation til koncernens drift og udvikling gøres ved, at

- Beskrive bestyrelsesmedlemmernes kvalifikationer og kompetencer på hjemmesiden eller i årsrapporten
- Beskrive de ideelle kompetencebehov og årligt vurdere bestyrelsens reelle kompetencer op imod disse
- Bestyrelsen årligt evaluerer eget arbejde ud fra opsatte mål
- *Bestyrelsen minimum hver tredje år inddrager ekstern bistand i evalueringen af egne kompetencer*

Anbefaling 10	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vi har beskrevet de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer i relation til koncernen og evaluerer løbende [sæt kryds]		X		<i>Vi har sommeren/efterår 2017 gennemført første fulde evaluering af bestyrelsesarbejdet og i 2018 gennemført den igen. Der er lavet en kompetenceprofil for bestyrelsen i amba og divisioner. I divisionerne er der ligeledes lavet kompetencekortlægning.</i> <i>Grunden til markering i "Følger delvis" er underpunkt 4 samt at det er besluttet det ikke gav mening at beskrive de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer på amba niveau i 2018 grundet nyvalg i 2019.</i>

Bestyrelseskompetencer

ANBEFALING 11:

Deltag løbende i uddannelsesforløb med fokus på god selskabsledelse såvel som branchens og markedets specifikke dynamik og udvikling

At holde bestyrelsesmedlemmers og -formandskabets kompetencer ajour sikres ved, at

- Bestyrelsen/en del af bestyrelsen årligt deltager i et relevant kompetenceudviklingsforløb
- Formandskabet løbende deltager i uddannelse og vedligeholder sine kompetencer

Anbefaling 11	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vores bestyrelse tilbydes og deltager løbende i kompetenceudvikling med fokus på god selskabsledelse, såvel som branchens og markedets specifikke dynamik og udvikling [sæt kryds]		X		<p>Evaluering på amba-niveau viser, at specifikke forretningsmæssige kompetencer inddrages i nødvendigt omfang i divisionsbestyrelserne</p> <p>Der stilles løbende presse og kommunikationsmateriale til rådighed som giver opdatering og kompetenceopbygning.</p> <p>Der tilbydes ikke løbende deltagelse i uddannelsesforløb. Dette er årsagen til at markeringen står i "Følger delvis"</p> <p>Der afholdes 2 årlige strategiseminarer der delvis anvendes til kompetenceudvikling med eksterne indlægsholdere og arbejdet med "anbefalinger for god selskabsledelse" og implementering af koncernens governancemodel og "strategisk fundament" betragtes som kompetenceudvikling.</p>

Øvrige ledelsesforhold

ANBEFALING 12:

Udform en klar og overskuelig vederlagspolitik og offentliggør det samlede vederlag, som hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager

At have en transparent vederlagspolitik indebærer, at

- Det samlede vederlag til ledelsen (direktion og bestyrelse) understøtter og signalerer koncernens værdiskabelse
- Bestyrelsens vederlag afspejler det arbejde og ansvar, der følger af hvervet
- Lønudviklingen/vederlagspolitikken følger den generelle lønudvikling i samfundet
- Vederlaget til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen er offentliggjort i årsrapporten.

Såfremt der i det samlede vederlag indgår betalinger til pensionsordninger, anses sådanne betalinger samt disse ordningers aktuarmæssige værdi og forskydninger over året for at være omfattet af vederlagsoplysningerne. Fratrædelsesordninger omfatter et bredt område inkl. opsigelsesvarsel og eventuel optjening heraf, fratrædelsesgodtgørelse, "change of control"-aftaler, forsikrings- og pensionsordninger, pensionsindbetalinger efter fratræden m.v.

Anbefaling 12	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vi har udformet en vederlagspolitik og offentliggør årligt det samlede vederlag, som hvert enkelt bestyrelsesmedlem og medlem af direktionen modtager [sæt kryds]	X			<i>Honorering tilpasset markedsforhold i 2015.</i> <i>Tages op og godkendes af repræsentantskabet hvert fjerde år.</i> <i>Direktionens individuelle og bestyrelsens vederlag findes i årsrapport 2019 for regnskabsår 2018.</i> <i>Lønudvikling afspejler markedsudvikling og markedsniveau.</i> <i>Bestyrelseshonorering er offentlig (behandles på repræsentantskabsmøder)</i>

Øvrige ledelsesforhold

ANBEFALING 13:

Lav tydelige retningslinjer for sponsorater, der er begrænset til målrettede, specifikke segmenter eller situationer

At formulere tydelige retningslinjer for afgrænsede sponsorater indebærer, at

- Bestyrelsen udformer en sponsorpolitik
- Bestyrelsen hvert andet år evaluerer og/eller reviderer koncernens sponsorpolitik
- Sponsorpolitikken indeholder særlige retningslinjer for sponsorater fra koncernens distributionsselskab
- Sponsorpolitikken er offentligt tilgængelig på koncernens hjemmeside.

Anbefaling 13	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vi har lavet retningslinjer for sponsorater [sæt kryds]	X			<i>Sponsorpolitik foreligger inkl. budgetmæssige rammer. Godkendes årligt.</i> <i>Netselskabet foretager ikke sponsorater – det er udelukkende koncernens kommercielle forretninger.</i> <i>Der er særskilt område på selskabets hjemmeside med beskrivelse af sponsorpolitik og beskrivelse af håndtering.</i>

Øvrige ledelsesforhold

ANBEFALING 14:

Understøt en nødvendig dialog og informationsudveksling med koncernens revisor

At have dialog og udveksle den nødvendige information med koncernens revisor indbefatter, at

- Bestyrelse og direktion årligt tilser, at årsregnskabet er udarbejdet i overensstemmelse med lovgivning, gældende standarder og evt. yderligere krav til regnskaber
- Bestyrelse og direktion årligt tilser, at den finansielle rapportering er forståelig og afbalanceret og giver et retvisende billede af koncernen
- Revisoren deltager på et bestyrelsesmøde, hvor årsregnskabet drøftes, og hvor bestyrelsen har mulighed for at stille spørgsmål til revisor uden direktionens tilstedeværelse
- Revisoren deltager på et repræsentantskabsmøde i forbindelse med præsentation af årsregnskabet.

Anbefaling 14	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vi har dialog med og udveksler den nødvendige information med koncernens revisor [sæt kryds]	X			<i>Revisionsudvalg + bestyrelsesbehandling samt uafhængig ekstern revisor + aflagt efter reglerne i årsregnskabsloven + deltagelse af revisor på selskabets generalforsamling.</i> <i>Revisor deltager på alle ordinære repræsentantskabsmøder.</i> <i>Hermed har såvel revisor og bestyrelse fuld indsigt.</i>

Øvrige ledelsesforhold

ANBEFALING 15:

Etablér en whistleblower-ordning

At etablere en whistleblower-ordning indebærer, at

- Bestyrelsen har drøftet behovet for og taget stilling til etablering af en whistleblower-ordning
- Ordningen formuleres og kommunikeres til organisationen

Anbefaling 15	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Forklaring
Vi har etableret en whistleblower-ordning [sæt kryds]		X		<i>Bestyrelsen har i 2018 drøftet og besluttet etablering af ren ekstern drevet Whistleblower ordning som etableres i 2019.</i>