



Afrapporteringskema

**Anbefalinger for god selskabsledelse
i forbrugerejede forsyningselskaber**

Opdateret juni 2023

GEV 2024

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet følger ikke, men forklarer	
	Kryds (+ evt. beskrivelse af hvordan)	Hvorfor	Hvordan	
Aktivt ejerskab				
1: Opstil mål for det aktive ejerskab	Der er ved den årlige generalforsamling direkte valg til bestyrelsen.			
2: Gør det så nemt som muligt at udøve aktivt ejerskab og kontrol med bestyrelsen	Generalforsamlingen vælger bestyrelsen direkte.			
3: Styrk repræsentantskabets og den bredere ejerkreds' involvering i selskabet	Intet repræsentantskab. Dog er der etableret et Young Advisory Board (YAB) som element i styrkelsen af bredere involvering.			
Kommunikation med interessenter				
4: Oprethold en åben og løbende dialog med interessenter	Intensiveret brug og løbende opfølgning af SoMe samt åbne samtaler med interessenter.			
Bestyrelsens opgaver og ansvar				
5: Fastlæg selskabets strategi og opstil mål for opnåelse af strategien	Strategien anses af bestyrelsen som et dynamisk redskab, hvorfor denne løbende evalueres af bestyrelsen. Ligesom der løbende rapporteres på de opstillede mål via månedsrapporter. Månedsrapporter er et fast punkt på bestyrelsesmøder. Der er udarbejdet en strategi, hvor omdrejningspunktet er rapportering og fokus ift. ESG.			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke, men forklarer	
		Hvorfor	Hvordan
6: Drøft mindst en gang årligt selskabets overordnede strategi, og følg løbende op på mål og delmål i strategien	Kryds (+ evt. beskrivelse af hvordan)		
7: Bestyrelsen skal sikre, at der er forsvarlige procedurer for risikostyring i selskabet, og bestyrelsen skal løbende følge op	Forskellige emner er indsat i årshjulet og dermed følges der op på områder som fx forsikringer, risiko og sårbarhed. Ligesom der i månedsrapporten er løbende forskellige fokusområder, men hvor økonomien indgår som fast punkt hver gang.		
8: Udarbejd og gennemgå årligt retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen til bestyrelsen - og evaluér regelmæssigt direktionens sammensætning	Årshjul, månedsrapport samt den dynamiske strategi udgør hovedstrukturen herfor. Herudover er der et fast punkt på bestyrelsesmøder kaldet "Bestyrelsens kvarter" og som foregår uden tilstedeværelse af direktionen.		
9: Etablér en whistleblower-ordning	Der er indgået kontrakt med ekstern udbyder af håndteringen af whistleblower ordning pr.4. januar 2023.		
10: Før kontrol med selskabets arbejde med transparent funktionel adskillelse af monopol- og konkurrenceudsatte aktiviteter	Tydeligt opdelt i selskaber og administrationsaftaler som beskriver opgaver og omfang ganske detaljeret. Herudover rapporteres økonomien vs. budget via månedsrapport på selskabsniveau.		
11: Udarbejd tydelige retningslinjer for sponsorater og donationer	Der er en tydelig sponsorpolitik som bestyrelsen vedtager/tilretter om nødvendigt. Sponsorudvalget,		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke, men forklarer	
		Hvorfor	Hvordan
	<i>Kryds (+ evt. beskrivelse af hvordan)</i>		
	hvorfra midlerne bringes i spil, omfatter bestyrelse samt direktion.		
12: Før en løbende dialog og informationsudveksling med selskabets revisor	Revisor deltager årligt på møde med bestyrelsen samt herudover tilgår om nødvendigt ved drøftelser med bestyrelsen.		
13: Tilrettelæg bestyrelsesarbejdet med afsæt i en forretningsorden, der beskriver de overordnede opgaver, arbejdsformen og arbejdsdelingen	Forretningsorden vurderes/tilrettes ved den årlige bestyrelseskonstituering, hvor også faste, eksterne poster i associerede selskaber fordeles. Der er udpeget hhv. nominerings- og honoreringsudvalg samt økonomi- og reguleringsudvalg.		
Bestyrelsens sammensætning og kompetencer			
14: Sæt rammer for bestyrelsens størrelse og organisering med blik for, at bestyrelsesarbejdet skal kunne foregå effektivt og dynamisk	Fastsættes i vedtægterne. Bestyrelsen består af pt. 7 medlemmer, med én formand og én næstformand. Herudover giver vedtægterne i GEV A.m.b.A mulighed for op til to eksterne bestyrelsesmedlemmer.		
15: Udarbejd en kompetenceprofil for bestyrelsen ud fra en vurdering af de nødvendige kompetencer og den optimale sammensætning af bestyrelsen	Kompetenceprofil er udarbejdet vha. ekstern rådgiver. Kompetencerne skal afstemmes med strategien og bliver evalueret en gang årligt jf. årshjulet.		
16: Muliggør, at der kan vælges eller udpeges bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning	Dette muliggøres gennem evt. udpegning af eksterne bestyrelsesmedlemmer jf. vedtægterne		

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet følger ikke, men forklarer	
	<i>Kryds (+ evt. beskrivelse af hvordan)</i>	<i>Hvorfor</i>	<i>Hvordan</i>	
17: Beskriv årligt de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer i relation til selskabets strategi og udvikling – og gør beskrivelsen offentlig		Vi har ikke lavet en decideret beskrivelse af de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer. Vi vurderer dog altid nye bestyrelseskandidater i forhold til hvilke kompetencer, som mangler i bestyrelsen.		
18: Gennemfør en årlig bestyrelseevaluering og sæt handling bag resultaterne	Vi evaluerer bestyrelsen løbende og mindst en gang om året (årshjulet). Dog er der direkte valg til bestyrelsen, men vi tilstræber altid at bestyrelsen er sammensat af medlemmer, med kompetencer og diversitet, der på bedst mulige måde passer i forhold til strategien.			
19: Redegør for de enkelte medlemmers uafhængighed som del af den årlige evaluering af bestyrelsen	Beskrives i årsrapporten, hvor bestyrelsesmedlemmerne også erklærer deres uafhængighed af koncernen, samt andre særinteresser.			
20: Deltag løbende i kompetenceudvikling, der styrker bestyrelsens viden om branchen, markedet og godt bestyrelsesarbejde	Vi har fokus på uddannelsen af bestyrelsen og har sat uddannelse af bestyrelsen på budgettet. Desuden deltager vi på branchens årsmøder.			
21: Styrk formandskabets ledelseskompetencer gennem deltagelse i netværk eller kurser	Vi har sat uddannelse af bestyrelsen på budgettet. Formanden deltager i flere formelle og uformelle netværk.			
Vederlag				

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke, men forklarer	
		Hvorfor	Hvordan
22: Udform en transparent, proportional og enkel vederlagspolitik, der gælder for hele selskabet/koncernen		Følger delvist, men ikke i en nedskrevet politik.	
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	Vi har ingen variabel del af vederlag.		
24: Offentliggør det samlede vederlag, som hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager og oplys repræsentantskabets vederlæggelse	Følger delvist. Bestyrelsens vederlag fremgår af årsrapporten, mens direktionens vederlag holdes internt.		
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.	Den samlede værdi overstiger ikke 2 års vederlag.		

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/forretningsenheder 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.

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.

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 medlemselskaber et samlet, årligt overblik over sektorens compliance.