



Afrapporteringsskema

Energi Ikast A.m.b.A

**Anbefalinger for god selskabsledelse
i forbrugerejede forsyningsselskaber**

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke, men forklarer	
		Hvorfor	Hvordan
Aktivt ejerskab			
1: Opstil mål for det aktive ejerskab	Følger		
2: Gør det så nemt som muligt at udøve aktivt ejerskab og kontrol med bestyrelsen	Følger		
3: Styrk repræsentantskabets og den bredere ejerkreds' involvering i selskabet	Følger Energi Ikast A.m.b.A har ingen repræsentantskab. Bestyrelsen vælges direkte på generalforsamlingen. Hovedreglen er, at der vælges to bestyrelsesmedlemmer af gangen, så en bestyrelse på 5 medlemmer kan hurtigt udskiftes, hvis andelshaverne ønsker det! Det følger af vedtægternes § 7, stk. 1. "Skabets bestyrelse består af 5 medlemmer, hvoraf mindst 3 medlemmer skal være andelshavere". Vedtægterne giver således mulighed for at vælge eksterne bestyrelsesmedlemmer, hvis der er behov herfor. Der benyttes en uafhængig dirigent ved generalforsamlingen.		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke, men forklarer	
		Hvorfor	Hvordan
Kommunikation med interessenter			
4: Oprethold en åben og løbende dialog med interessenter	Følger		
Bestyrelsens opgaver og ansvar			
5: Fastlæg selskabets strategi og opstil mål for opnåelse af strategien	Følger		
6: Drøft mindst en gang årligt selskabets overordnede strategi, og følg løbende op på mål og delmål i strategien	Følger		
7: Bestyrelsen skal sikre, at der er forsvarlige procedurer for risikostyring i selskabet, og bestyrelsen skal løbende følge op	Følger		
8: Udarbejd og gennemgå årligt retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen til bestyrelsen - og evaluér regelmæssigt direktionens sammensætning	Følger		
9: Etablér en whistleblower-ordning		Følger aktuelt ikke, men en whistleblower-ordning er på vej. Det er tidligere vurderet, at koncernen er for lille til en formel whistleblower-ordning. I foråret 2025 er antallet af ansatte, inkl. bestyrelsen, nået over 50 ansatte, og koncernen er derfor	Kontaktoplysninger på formand og næstformand er tilgængelige på Energi Ikast's hjemmeside. Der etableres en Whistleblowerordning i løbet af 2025.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke, men forklarer	
		Hvorfor	Hvordan
		gået i gang med at etablere en whistleblower-ordning. Ordningen bliver idriftsat i løbet af 2025.	
10: Før kontrol med selskabets arbejde med transparent funktionel adskillelse af monopol- og konkurrenceudsatte aktiviteter	Følger		
11: Udarbejd tydelige retningslinjer for sponsorater og donationer	Følger		
12: Før en løbende dialog og informationsudveksling med selskabets revisor	Følger		
13: Tilrettelæg bestyrelsesarbejdet med afsæt i en forretningsorden, der beskriver de overordnede opgaver, arbejdsformen og arbejdsdelingen	Følger		
Bestyrelsens sammensætning og kompetencer			
14: Sæt rammer for bestyrelsens størrelse og organisering med blik for, at bestyrelsesarbejdet skal kunne foregå effektivt og dynamisk	Følger		
15: Udarbejd en kompetenceprofil for bestyrelsen ud fra en vurdering af de nødvendige kompetencer og den optimale sammensætning af bestyrelsen	Følger		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke, men forklarer	
		Hvorfor	Hvordan
16: Muliggør, at der kan vælges eller udpeges bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning	Følger		
17: Beskriv årligt de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer i relation til selskabets strategi og udvikling – og gør beskrivelsen offentlig		Følger ikke. Det vurderes ikke at være nødvendigt, grundet koncernens størrelse.	Sammensætningen af bestyrelsen evalueres løbende og danner grundlag for det behov, der kunne være ved valg af et nyt bestyrelsesmedlem.
18: Gennemfør en årlig bestyrelsesevaluering og sæt handling bag resultaterne		Følger ikke. Det vurderes ikke at være nødvendigt, grundet koncernens størrelse.	Sammensætningen af bestyrelsen evalueres løbende og danner grundlag for det behov, der kunne være ved valg af et nyt bestyrelsesmedlem.
19: Redegør for de enkelte medlemmers uafhængighed som del af den årlige evaluering af bestyrelsen	Følger		
20: Deltag løbende i kompetenceudvikling, der styrker bestyrelsens viden om branchen, markedet og godt bestyrelsesarbejde	Følger		
21: Styrk formandskabets ledelseskompetencer gennem deltagelse i netværk eller kurser	Følger		
Vederlag			
22: Udform en transparent, proportional og enkel vederlagspolitik, der gælder for hele selskabet/koncernen	Følger		
23: En eventuel variabel del af vederlaget bør have et loft på tildelingstidspunktet, og der bør	Følger		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke, men forklarer	
		Hvorfor	Hvordan
være gennemsigthed om den potentielle værdi på udnyttelsestidspunktet under pessimistiske, forventede og optimistiske scenarier	Kryds (+ evt. beskrivelse af hvordan)		
24: Offentliggør det samlede vederlag, som hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager og oplys repræsentantskabets vederlæggelse	Følger		
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.	Følger		

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 medlemsselskaber et samlet, årligt overblik over sektorens compliance.