

Afrapporteringsskema vedr. god selskabsledelse

2021

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



Vejledning og information om årlig afrapportering

Årlig afrapportering

Dansk Energis medlemmer opfordres til årligt at afrapportere på *Anbefalinger for god selskabsledelse i forbrugerejede forsyningskoncerner*. Nogle medlemmer afrapportere på andre relevante kodeks for god selskabsledelse.

Dansk Energi har udarbejdet dette skema som en hjælp til afrapporteringen. Afrapporteringen bedes dels sendt til Dansk Energi, dels fremgå af jeres koncerns hjemmeside.

Dansk Energi udarbejder på baggrund af afrapporteringerne en årlig redegørelse på brancheniveau for fremdriften i arbejdet med god selskabsledelse.

Formålet

Afrapporteringerne tjener en række formål, der bidrager til at:

- øge kvaliteten i ledelsen af selskabet
- skabe en større gennemsigtighed, bl.a. ved at monitorere udviklingen over tid
- levere en tydeligere kommunikation på sektorniveau af det værdifulde arbejde, der finder sted i bestyrelserne
- styrke tilliden til energisektoren – i offentligheden og blandt forbrugerne/ejerne

Formen

Nærværende skema kan bruges i forbindelse med afrapportering, men I bestemmer 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 / generalforsamlingen
- 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 bestyrelsesformanden, der bør lede arbejdet.

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.

Hvis I følger anbefalingen, kan I under 'Forklaring' udfolde, hvad I konkret gør, samt supplere med eksempler. Dette er ikke et krav, men det øger transparensen og det giver mulighed for læringsudveksling på tværs af sektoren.

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 mandag d. 2. maj 2022 til e-mail: de@danskenergi.dk eller info@greenpowerdenmark.dk

Samlet resultat

Dansk Energi behandler jeres afrapportering i løbet af maj og juni 2022 og udgiver sidst i juni en samlet rapport om god selskabsledelse i medlemskredsen. Dansk Energi formidler rapportens hovedbudskaber via foreningens nyhedskanaler, og hele rapporten vil være tilgængelig på danskenergi.dk. På forhånd mange tak for jeres deltagelse!

Denne skabelon er udfyldt af:

Lars Goldschmidt, Bestyrelsesformand - Bornholms Energi & Forsyning
Claus M. Andersen, Adm. Direktør - Bornholms Energi & Forsyning
Klaus Vesløv, VP - CSR, Kommunikation og Public affairs

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
Vi opstiller mål for involvering af ejere og gør det så nemt som muligt at udøve aktivt ejerskab og kontrol med bestyrelsen [sæt kryds]	X			<i>Bornholms Energi & Forsyning er et kommunalt ejet selskab, og selskabet har i sin selskabsstruktur ikke et traditionelt repræsentantskab, som vælger bestyrelsen. Bestyrelsens politiske repræsentanter, og dermed direkte repræsentanter for ejere, er udpeget igennem konstituering, og med ligelig fordeling på tværs af det politiske spektrum. Herudover udpeger bestyrelsen 2 faglige medlemmer. Hertil kommer medarbejderrepræsentanter. Der er opstillet en defineret ejerstrategi, som er forankret og godkendt i Bornholms Regions Kommunes kommunalbestyrelse. Ejerstrategi revideres med fastlagt interval, og der er årligt et fast punkt på generalforsamling, hvor det aktive ejerskab, samt koncernens værdiskabelse evalueres. Desuden afholdes der løbende møder med Borgmester og Kommunaldirektør som repræsentanter for ejere.</i>

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 formålsparagraf
- 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			<i>Der er defineret politik for værdiskabelse i selskabet igennem den opsatte ejerstrategi for selskabet. Evaluering af målopfyldelse er en del af bestyrelsens årshjul, og evalueres såvel i bestyrelse, som i ejer regi.</i>

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			<i>BEOF definerer sine primære interessenter som Ejer, Medarbejdere, Kunder, Presse, lokalpolitikere på Bornholm, relevante landspolitikere og embedsværk BEOF har en særdeles åben profil, hvilket tager afsæt i det definerede værdisæt, som virksomheden ledes efter. Der gennemføres årligt Kundetilfredsheds og medarbejdertilfredshedsanalyser. Desuden er der en tæt og kontinuerlig kontakt med de lokale medier, hvor Bornholm er repræsenteret af 3 lokale medier, hhv. TV2B (Tv), Bornholms Tidende (avis), og P4Bornholm (Radio). Der informeres løbende om selskabets aktiviteter til disse medier og interessenter, og selskabet er i medierne ugentligt. BEOF har desuden etableret 2 fora for særlige interessenter, et Brugerforum med deltagelse af landbruget, DI, Turisme, Erhvervsfremme, BRK, Horesta, Campus, Ældresagen m.fl., samt også et Biomasseforum med repræsentation fra alle relevante parter omkring biomasseagendaen på Bornholm, herunder producenter, entreprenører og DN.</i>

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>Der er en klart defineret forretningsorden, Årshjul og en årlig opsamling og diskussion af selskabets værdiskabelse. Koncernens fremdrift og resultatindfrielse diskuteres ikke i repræsentantskabet (idet der ikke er noget), men i stedet på den årlige generalforsamling med ejer (BRK) I bestyrelsens arbejde indgår som fast årligt punkt risiko assesment, hvor CSR relevante emner i 2021 offentliggøres i årsrapport tillige med BEOFs afrapportering på yderligere samfundsansvar (CSR) i særskilt rapport. Direktionens arbejde evalueres årligt ud fra fastlagte mål og indsatsområder. Evaluering og drøftelse af strategisk retning gøres på et årligt temamøde for bestyrelsen og eventuelle justeringer vedtages ved efterfølgende ordinære bestyrelsesmøde.</i>

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			<p><i>BEOF har igennem Intern Overvågning programmet sikret habilitetsudfordringen mht. funktionel adskillelse mellem EI-Net Øst og øvrige forretningsenheder. Samtlige relevante medarbejdere har gennemført uddannelse og bestyrelsen har fulgt denne proces nøje. Funktionsadskillelse gennemgås som en del af bestyrelsens arbejde omkring risikostyring i årshjulet. Endvidere har datterselskabet EI-Net Øst A/S etableret en IO komité under ledelse af netselskabets direktør og den IO ansvarlige, som løbende følger op på IO-reglerne og rapporterer herom. Dette arbejde er afsluttet i Q4 2021 i forbindelse med salget af EI-Net Øst til TREFOR A/S.</i></p> <p><i>Selskabet udarbejdede i 2019 procedurer for sikring af markedsmæssighed af koncerninterne transaktioner iht. EY og Dansk Energis instruks vedr. markedsmæssighed. Selskabet har i 2021 ageret i henhold til disse procedurer og udvalgte transaktioner revideres af selskabets revisor.</i></p>

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>Bestyrelsen udpeges for en 4 årig periode (kommunalvalgperiode), og udgør for nuværende 12 personer og er sammensat af 6 politisk udpegede medlemmer, 2 særligt udpegede forsyningsfaglige medlemmer, samt 4 medarbejderrepræsentanter. Bestyrelsen konstituerer sig med en formand og en næstformand.</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>Bestyrelsen foretager jf. årshjul en årlig selvevaluering omkring kompetence/ selvevaluering. Jf. Anbefaling 1, og BEOFs manglende repræsentantskab kan denne ikke sendes til dette organ, og medtages i stedet på generalforsamling med ejer. Kompetence redegørelse benyttes primært til ejers information og dermed som værktøj til udpegning af bestyrelsesmedlemmer, samt ikke mindst som redskab til udpegning af forsyningsfaglige repræsentanter til bestyrelsen. Det er herefter op til ejer at udpege medlemmer til bestyrelsen.</i>

Bestyrelsens sammensætning

ANBEFALING 8:

Prioritér 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>Denne anbefaling kan jf. BEOFs vedtægter kun delvist efterleves, idet en overvejende del af bestyrelsen er politisk (ejer) udpeget. (Der henvises til besvarelse af anbefaling 1 omkring manglende repræsentantskab samt den politiske udpegningsproces). Det er med dette i sigte ikke muligt at tage stilling til uafhængighed, samt tillige begrænsninger på antallet af valgperioder etc. Der er desuden i vedtægterne ikke mulighed for at rejse tvivl om valgbarhed mm.</i> <i>Der er løbende i bestyrelsen vurdering omkring habilitet og armslængdeprincip.</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			<i>Der er i forretningsordenen muliggjort, at særligt udpege 2 eksterne medlemmer til bestyrelsen, som skal have forsyningsfaglige kompetencer. Denne mulighed benyttes i bestyrelsen.</i>

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		Bestyrelsen evaluerer årligt jf. årshjul for bestyrelsens arbejde og kompetencer ud fra opstillede mål, og vil efter behov inddrage ekstern bistand til evaluering.

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>Den samlede bestyrelse gennemfører adskillige onboardingmoduler i forbindelse med tiltrædelse, hvor bestyrelsens rolle og leveregler defineres, samt dybere forståelse for forretningen etableres. Der afholdes årligt kompetence udviklingsforløb, hvor også andre forsyningsselskaber involveres, således forståelse for sektoren etableres. Der er afholdt forløb i såvel 2018 og 2019.</p> <p>Desuden er der i 2019 gennemført en egentlig bestyrelsesuddannelse for hele bestyrelsen i regi af DANVA & Dansk Fjernvarme. Der er i 2020 tilbudt yderligere bestyrelsesuddannelse til bestyrelsen. Der er i 2021 ikke tilbudt yderligere uddannelse. Dog vil den nye bestyrelse med tiltrædelse i 2022 blive tilbudt et lignende ovenstående tilbud mht. onboarding og uddannelse.</p> <p>Enkelte bestyrelsesmedlemmer har i 2021 deltaget i netværk for bestyrelsesmedlemmer i regi af Dansk Energi ligesom formandskabet er en del af Dansk Energi's EjerForbrugerforum, hvor kompetenceudvikling og god selskabsledelse også løbende er i fokus.</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 en særskilt vederlagsrapport og/eller i årsrapporten, som er tilgængelig på hjemmesiden.

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>BEOF har en transparent vederlagspolitik og vederlagsrapportering, som offentliggøres i selvstændig rapport ifbm. årsrapportering for 2021. Vederlag for bestyrelsen fastsættes hver 4 år, og indeksreguleres ikke.</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>Der er konkret udarbejdet en politik for sponsorater med en klar governance, som er synlig, transparent og tilgængelig på BEOFs hjemmeside. Der er planlagt en revision af virksomhedens sponsorpolitik i andet halvår af 2022.</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>BEOF lever op til samtlige krav omkring dialog og informationsudveksling med revisor. Dog deltager revisor ikke i repræsentantskabsmøde, idet selskabet ikke har et sådant.</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>Ordningen er tilgængelig på hhv. beof.dk, elnetoest.dk og BEOFs intranet, og sikrer anonymitet for henvendelser, interne som eksterne. Der er etableret klar governance således at en sag altid skal behandles efter 4 øjneprincippet, såvel ledelsesmæssigt, som i bestyrelsesregi.</i>