

God selskabsledelse

2022



andel

Aktivt ejerskab

Anbefaling 1

Opstil mål for det aktive ejerskab.

Følger Følger ikke

Andel ledes efter modellen for det repræsentative demokrati. Andelshaverne kan stille op til valg til repræsentantskabet og er med deres stemmer med til at vælge, hvem der tegner Andels øverste ledelse. Andel har en målsætning om, at der hvert år skal afholdes valg til repræsentantskabet, der består af i alt 137 medlemmer.

Andel indledte 2022 med valgkampagnen 'Stil op for energien'. Efterfølgende stillede 133 andelshavere

op som kandidater til de 39 pladser, der var på valg i 2022, og der blev på den baggrund udløst valg i de fire aktuelle valgområder. <https://andel.dk/aktuelt/nye-repraesentanter-hos-andel-fundet-blandt-rekordmange-kandidater/>

Desuden har Andel en målsætning om mødedeltagelse på 80% til repræsentantskabets almindelige møder samt 90% på det årlige repræsentantskabsmøde.

Anbefaling 2

Gør det så nemt som muligt at udøve aktivt ejerskab og kontrol med bestyrelsen.

Følger Følger ikke

Det aktive ejerskab af Andel udøves gennem repræsentantskabet, der godkender Andel A.m.b.a.'s vedtægter og årsrapport, samt udpeger Andel A.m.b.a.'s bestyrelse blandt repræsentantskabets medlemmer. <https://andel.dk/om-andel/repraesentantskabet/>

Det aktive ejerskab understøttes af kvartalsvise møder i repræsentantskabet, løbende afholdelse af webinarer om aktuelle temaer, og en digital platform til repræsentantskabets

dialog og orientering om nyheder fra selskabet, bl.a. i kvartalsmødesige nyhedsbreve.

Hertil kommer, at medlemmer fra repræsentantskabet i bevillingsudvalget deltager i bestyrelsens mødeforberejende arbejde med udmøntning af Andels kollektive samfundsbidrag, se i øvrigt under anbefaling 3.

Anbefaling 3

Styrk repræsentantskabets og den bredere ejerkreds' involvering i selskabet.



Følger



Følger ikke

Andelshaverne er gennem repræsentantskabet i løbende dialog med bestyrelse og koncernledelse om den overordnede kurs for Andel. Ud over drøftelser herom på møderne i repræsentantskabet i årets løb, foregår dialogen også på den digitale platform for repræsentantskabet, som beskrevet under anbefaling 2. Repræsentantskabet bidrog i 2022 i opdateringen og godkendelsen af Andels værdiskabelsespolitik, der sætter rammen for, hvordan koncernen skal

skabe værdi for ejerne, kunderne og samfundet.

En af Andels langsigtede målsætninger er, at selskabet skal gå forrest i den grønne omstilling, bl.a. med udbygning af vedvarende energiproduktion.

I 2022 involverede Andel således den bredere ejerkreds i dialogen om at skabe plads til flere vindmøller med kampagnen 'Plads til en grønnere fremtid'. <https://andel.dk/givplads/>

I tilknytning hertil engagerede Andel ejerne i debat om opførsel af havvindmøller ved Klintebjerg i Odsherred. <https://andel.dk/aktuelt/andel-inviterer-til-borgermoede-om-havvindmoellepark>

En af de andre målsætninger i Andels værdiskabelsespolitik er at opnå bæredygtig vækst, uddannelse og beskæftigelse i den sjællandske region. Bestyrelsen har til det formål nedsat et bevillingsudvalg bestående af medlemmer

fra repræsentantskab, bestyrelse og ledelse, der forbereder bestyrelsens arbejde med at udmønte Andels kollektive samfundsbidrag. Se <https://andel.dk/bestyrelsen/>



Kommunikation med interessenter

Anbefaling 4

Oprethold en åben og løbende dialog med interessenter.



Følger



Følger ikke

Andels kommunikation og interaktion med sine interessenter sker i overensstemmelse med koncernens kommunikationspolitik og interessentpolitik. Politikkerne er godkendt af bestyrelsen, der jævnligt genbesøger dem i overensstemmelse med bestyrelsens årshjul. Politikkerne er endvidere offentliggjort på <https://andel.dk/politikker/>

Andel er i løbende dialog med sine interessenter om koncernen og aktuelle temaer som grøn omstilling,

lokale energifællesskaber og ejerdemokrati. Dialogen sker bl.a. i pressen og på de sociale medier. Desuden involverer Andel sine interessenter i debat og dialog på platforme som Bornholms Folkemøde, Ungdommens Folkemøde og fra 2022 også på Roskilde Festival. <https://andel.dk/aktuelt/mere-ved-varende-energi-til-roskilde-festival/>

Ruslands invasion af Ukraine, inflation og forsyningskrise med stigende energipriser gjorde 2022

til et ekstraordinært år. Kundernes og det øvrige samfunds behov for hjælp og dialog med Andel steg følgelig markant, hvorfor omfanget af koncernens kommunikation med omverdenen udvidedes betydeligt i 2022.

Bestyrelsens opgaver og ansvar

Anbefaling 5

Fastlæg selskabets strategi og opstil mål for opnåelse af strategien.

Følger Følger ikke

Med afsæt i Andels værdiskabelsespolitik fastlægger bestyrelsen koncernens strategi og opstiller målsætninger for hele Andel-koncernen.

<https://andel.dk/aktuelt/andel-er-klar-med-90-mia-til-groen-omstilling-og-oeget-forsyningssikkerhed/>

I forlængelse af strategien udarbejdede Andel i 2022 en ny investerings- og finansieringsplan, hvori Andel frem mod 2035 afsætter 90 mia. kr. til bl.a. fremtidssikring af elnettet og udbygning af produktion fra vedvarende energi, især havvind, samt Power-to-X og energilagring.

Anbefaling 6

Drøft mindst en gang årligt selskabets overordnede strategi, og følg løbende op på mål og delmål i strategien.

Følger Følger ikke

Bestyrelsen følger koncernens udvikling i henhold til Andels værdiskabelsespolitik og koncernstrategi. Bestyrelsen arbejder struktureret efter et årshjul, der sikrer løbende opfølgning på værdiskabelsespolitikens ejermål og ejerløfter udmøntet i koncernstrategien. Bestyrelsen afholder bl.a. et årligt strategiseminar, og på bestyrelsesmøderne behandles der løbende rapporteringer fra koncernen.

Anbefaling 7

Bestyrelsen skal sikre, at der er forsvarlige procedurer for risikostyring i selskabet, og bestyrelsen skal løbende følge op.

Følger Følger ikke

Andel-koncernens risikostyring overvåges løbende af bestyrelsen, der endvidere har nedsat et revisions- og risikoudvalg, der forbereder bestyrelsens arbejde med risikostyring og rapporterer direkte til bestyrelsen på temaet.

<https://andel.dk/bestyrelsen/>

Anbefaling 8

Udarbejd og gennemgå årligt retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen til bestyrelsen – og evaluér regelmæssigt direktionens sammensætning.

Følger Følger ikke

Rammerne for samarbejdet mellem bestyrelse og koncernledelse er fastsat i en forretningsorden (se nærmere under anbefaling 13). Endvidere har bestyrelsen i 2022 udarbejdet en rollebeskrivelse for alle ledende organer i Andel-koncernen.

Bestyrelsens formandskab og direktionen drøfter løbende succession i koncernens ledelse.

Anbefaling 9

Etablér en whistleblower-ordning.

Følger Følger ikke

Andel-koncernen har en whistleblower-ordning, der administreres gennem ekstern advokat. Ordningen er forankret i Revisions- og risiko-udvalget. Se <https://andel.dk/whistleblowerordning/>

Anbefaling 10

Før kontrol med selskabets arbejde med transparent funktionel adskillelse af monopol- og konkurrenceudsatte aktiviteter.

Følger Følger ikke

Der er i Andel-koncernen tydelig og transparent adskillelse mellem netselskaberne Radius Elnet og Cerius, og den øvrige koncern. Bestyrelsen holdes årligt ajour om det interne overvågningsprogram og rapportering.

Anbefaling 11

Udarbejd tydelige retningslinjer for sponsorater og donationer.

Følger Følger ikke

Sponsorater, donationer, ildsjælepris mv. fastsættes og uddeles i overensstemmelse med Andel-koncernens sponsorpolitik. Sponsorpolitikken er godkendt af bestyrelsen, der genbesøger den årligt. <https://andel.dk/politikker/koncernsponsorpolitik/>

Det er alene de af Andel-koncernens selskaber, der har kommercielle aktiviteter, der anvender sponsoring og lignende redskaber. Se <https://andel.dk/vi-stoetter/>

Anbefaling 12

Før en løbende dialog og informationsudveksling med selskabets revisor.

Følger Følger ikke

Andels revisor deltager på alle møder, hvor årsrapporten fremlægges og godkendes i henholdsvis Revisions- og risikoudvalget, i bestyrelsen og på det årlige repræsentantskabsmøde.

Bestyrelsen har endvidere mulighed for at drøfte årsregnskabet med revisor uden direktionens tilstedeværelse.

Anbefaling 13

Tilrettelæg bestyrelsesarbejdet med afsæt i en forretningsorden, der beskriver de overordnede opgaver, arbejdsformen og arbejdsdelingen.

Følger Følger ikke

Bestyrelse og direktør tilrettelægger og arbejder i overensstemmelse med forretningsorden for bestyrelse og direktion i Andel A.m.b.a., som årligt genbesøges af bestyrelsen.



Bestyrelsens sammensætning og kompetencer

Anbefaling 14

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

Følger Følger ikke

Bestyrelsen er ved at afslutte en proces for reduktion af antallet af bestyrelsesmedlemmer, jf. repræsentantskabets vedtægtsændring i 2019. Nedjusteringen vil være fuldt implementeret i 2023, hvor antallet af bestyrelsesmedlemmer vil være reduceret til 11 medlemmer. Der er endvidere gennemført en reduktion af valgperioden for bestyrelsens medlemmer fra fire til tre år.

Anbefaling 15

Udarbejd en kompetenceprofil for bestyrelsen ud fra en vurdering af de nødvendige kompetencer og den optimale sammensætning af bestyrelsen.

Følger Følger ikke

Efter sit årshjul vurderer bestyrelsen sit samarbejde internt og med direktionen, samt drøfter og beskriver bestyrelsens nuværende kompetenceprofil og det fremtidige kompetencebehov. Beskrivelsen af det fremtidige kompetencebehov sker som optakt til repræsentantskabets valg af bestyrelsesmedlemmer og indgår i baggrundsmaterialet herfor. Der gennemføres endvidere en bestyrelseevaluering hvert år, og med ekstern ekspertise hvert tredje år.

Anbefaling 16

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

Følger Følger ikke

Rekruttering af bestyrelsesmedlemmer til Andel-koncernen sker efter en model, der sikrer både ejerdemokrati og kompetencemæssigt fokus:

Andel A.m.b.a.'s bestyrelse vælges af repræsentantskabet. Bestyrelsen har efter vedtægternes pkt. 7 mulighed for at udpege op til 12 medlemmer med særlige kompetencer til repræsentantskabet. Disse kan opnå valg til bestyrelsen efter at have siddet i mindst et år i repræsentantskabet.

Bestyrelsen kan dog ikke udpege dem direkte, da vedtægterne for Andel A.m.b.a. tilsiger, at alle bestyrelsens medlemmer skal vælges demokratisk.

Til bestyrelserne i koncernens datterselskaber kan udpeges eksterne erhvervsprofiler efter særlige kompetencer, se sammensætning af datterselskabernes bestyrelser og medlemmernes kompetencer på <https://andel.dk/bestyrelser-i-selskaber/>

Anbefaling 17

Beskriv årligt de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer i relation til selskabets strategi og udvikling – og gør beskrivelsen offentlig.

Følger Følger ikke

Bestyrelsesmedlemmernes kompetencer beskrives ifm. den årlige bestyrelseevaluering.

Andel A.m.b.a.'s bestyrelses sammensætning og kompetencer fremgår af: <https://andel.dk/bestyrelsen/>

Anbefaling 18

Gennemfør en årlig bestyrelseevaluering og sæt handling bag resultaterne.

Følger Følger ikke

I overensstemmelse med årshjulet evaluerer bestyrelsen årligt sin sammensætning samt eksisterende og ønskede kompetencer iht. koncernens værdiskabelsespolitik og strategi, se endvidere under anbefaling 20.

Anbefaling 19

Redegør for de enkelte medlemmers uafhængighed som del af den årlige evaluering af bestyrelsen.

Følger Følger ikke

Andel A.m.b.a.'s vedtægter fremmer bestyrelsens uafhængighed ved:

- At der er loft for antal genvalg til bestyrelsen, så man maksimalt kan sidde i bestyrelsen i fire valgperioder. En valgperiode vil fremover være reduceret fra fire til tre år.
- At forhenværende bestyrelsesmedlemmer tidligst kan genopstille til bestyrelsen efter en periode på tre år efter deres udtræden af bestyrelsen.

Anbefaling 20

Deltag løbende i kompetenceudvikling, der styrker bestyrelsens viden om branchen, markedet og godt bestyrelsesarbejde.

Følger Følger ikke

Bestyrelsen tilbydes løbende mulighed for efteruddannelse bl.a. hos Green Power Denmark og CBS.

I bestyrelsens årshjul er der afsat tid til besigtigelsestur med et aktuelt hovedtema og kvartalsvise tema-drøftelser/webinarer, så bestyrelsen får mulighed for at få en særlig indsigt og fordybe sig i relevante emner.

Anbefaling 21

Styrk formandskabets ledelseskompetencer gennem deltagelse i netværk eller kurser.

Følger Følger ikke

Formandskabet deltager foruden den generelle kompetenceudvikling bl.a. i EjerforbrugerForum hos Green Power Denmark og tænketanken Demokratisk Erhverv.

Vederlag

Anbefaling 22

Udform en vederlagspolitik, der vægter rimelighed i aflønning og vilkår ift. det enkelte ledelsesmedlems ansvar og indsats, men også tager højde for muligheden for at kunne tiltrække og fastholde kompetente medlemmer af ledelsen.

Følger Følger ikke

Vederlag til Andels øverste ledelse fastsættes efter Andels løn- og vederlagspolitik, der genbesøges årligt af bestyrelsen.

Bestyrelsen har nedsat et Nominerings- og vederlagsudvalg til varetagelse af bl.a. successions- og aflønningsforhold i Andels øverste ledelse. Kommissoriet herfor genbesøges iht. bestyrelsens årshjul. Se <https://andel.dk/bestyrelsen/>

Anbefaling 23

Offentliggør det samlede vederlag, som hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager og oplys repræsentantskabets vederlæggelse.

Følger Følger ikke

Løn og honorarer til repræsentantskab, bestyrelse og administrerende direktør fremgår af Andels årlige vederlagsrapport.



Design og layout
e-Types

Foto
Jesper Blæsild



