

# 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 forbrugere/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](mailto:de@danskenergi.dk)

## Samlet resultat

Dansk Energi behandler jeres afrapportering i løbet af maj og juni 2021 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:**

**Thy-Mors Energi A.M.B.A.**

**Bestyrelsen har deltaget i formuleringen af indholdet, og den adm. direktør har været pennefører.  
Bestyrelsen har godkendt den endelige formulering på bestyrelsesmøde afholdt d. 27. april 2022.**

# 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
<b>Vi opstiller mål for involvering af ejere og gør det så nemt som muligt at udøve aktivt ejerskab og kontrol med bestyrelsen</b>  [sæt kryds]	X			<i>Hvis I <u>ikke</u> følger, forklar da hvorfor, og hvordan I i stedet har valgt at indrette jer</i> <i>Hvis I følger eller delvist følger: Oplys gerne div. mål og beskriv gerne aktiviteter og tiltag</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
<b>Vi har defineret en transparent politik for værdiskabelse og bruger den løbende til at følge op</b> [sæt kryds]		X		<i>Hvis I <u>ikke</u> følger, forklar da hvorfor, og hvordan I i stedet har valgt at indrette jer</i> <i>Hvis I følger eller delvist følger: Indsæt gerne link ell. vedlæg politik for værdiskabelse, og beskriv gerne hvor ofte og hvordan I følger op</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
<b>Vi har en åben og løbende dialog med vores interessenter</b> [sæt kryds]	X			<i>Hvis I <u>ikke</u> følger, forklar da hvorfor, og hvordan I i stedet har valgt at indrette jer</i> <i>Hvis I følger eller delvist følger: Indsæt gerne link eller vedlæg interessentstrategien, og beskriv gerne karakteren af jeres dialog/kontakt med interessenter, samt hvilke medier, kommunikationskanaler og fora, I anvender.</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
<b>Bestyrelsen arbejde er tilrettelagt sådan, at bestyrelsen løbende sætter og evaluerer den strategiske retning for koncernen</b> [sæt kryds]	X			<i>Hvis I <u>ikke</u> følger, forklar da hvorfor, og hvordan I i stedet har valgt at indrette jer</i> <i>Hvis I følger eller delvist følger: Giv gerne eksempler på, hvordan I arbejder med og beslutter strategien, og beskriv gerne jeres evalueringspraksis og -kadence.</i>  <i>Bestyrelsen og direktionen har fastlagt strategien for TME-koncernen for perioden 2019-2024. Denne følges der op på minimum årligt, og koncernens strategigrundlag vurderes løbende sammen med mange andre forhold på det årshjul, der udarbejdes for hvert kalenderår. I begyndelsen af året foreligger der således en fast mødeplan for alle årets (ordinære) bestyrelsesmøder og repræsentantskabsmøder, herunder oversigt over mødeafholdelse i regi af selskaber, som koncernen har ejerinteresse i og møder i regi af Dansk Energi, f.eks. Energiens Topmøde, som alle bestyrelsesmedlemmer tilbydes deltagelse i.</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
<b>Vores bestyrelse fører kontrol med koncernens politik for og arbejde med den funktionelle adskillelse af monopol- og kommercielle aktiviteter</b> [sæt kryds]	X			<i>Hvis I <u>ikke</u> følger, forklar da hvorfor, og hvordan I i stedet har valgt at indrette jer</i> <i>Hvis I følger eller delvist følger: Beskriv gerne elementerne i jeres arbejde med funktionel adskillelse og indsæt gerne link eller vedlæg afrapportering.</i>  <i>Bestyrelsen behandler problemstillingen hvert år ved gennemgang af årsberetningen for intern overvågning, der fremlægges for bestyrelsen på det først følgende bestyrelsesmøde efter indsendelse til Forsyningstilsynet.</i>  <i>Der er indgået individuelle samarbejdsaftaler mellem koncernens selskaber. Samarbejdsaftalerne fremlægges årligt ved budgetudarbejdelse for kommende år for bestyrelsen til vedtagelse og underskrift.</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
<b>Rammerne for bestyrelsens størrelse og organisering muliggør at bestyrelsesarbejdet er effektivt, dynamisk og strategisk</b> [sæt kryds]	X			<i>Hvis I <u>ikke</u> følger, forklar da hvorfor, og hvordan I i stedet har valgt at indrette jer</i> <i>Hvis I følger eller delvist følger: Oplys gerne, hvor mange personer, der indgår i hhv. bestyrelsen og formandskabet, samt valgperiodens længde.</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
<b>Vi laver årligt en redegørelse for de nødvendige kompetencer og bestyrelsens optimale sammensætning</b> [sæt kryds]		X		<i>Hvis I ikke følger, forklar da hvorfor, og hvordan I i stedet har valgt at indrette jer</i> <i>Hvis I følger eller delvist følger: Vedlæg gerne redegørelsen, eller beskriv i punktform de nødvendige kompetencer og bestyrelsens optimale sammensætning</i>  <i>Vi følger ikke anbefalingen fuldt ud p.t. – sammensætningen af bestyrelsen sker udelukkende på baggrund af den demokratiske proces.</i>  <i>Bestyrelsen kan til enhver tid vælge at indkalde eksterne kompetencer til specifikke områder.</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
<b>Vi tager højde for kriteriet om uafhængighed i ovennævnte redegørelse</b> [sæt kryds]	X			<i>Hvis I <u>ikke</u> følger, forklar da hvorfor, og hvordan I i stedet har valgt at indrette jer</i> <i>Hvis I følger eller delvist følger: Beskriv gerne hvor mange medlemmer, der er uafhængige; hvor mange valgperioder man kan vælges i træk; samt de specifikke krav til bestyrelsesmedlemmers valgbarhed</i>  <i>Vedtægterne angiver begrænsning i valgperioder.</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
<b>Vi har muliggjort, at der kan vælges eller udpeges bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning</b> [sæt kryds]		X		<i>Hvis I <u>ikke</u> følger, forklar da hvorfor, og hvordan I i stedet har valgt at indrette jer</i> <i>Hvis I følger eller delvist følger: Indsæt gerne den præcise formulering fra vedtægterne, og oplys antal af evt. bestyrelsesmedlemmer, der er valgt/udpeget ud fra en særlig kompetencemæssig vurdering</i>  <i>De nuværende vedtægter tillader ikke udpegning af bestyrelsesmedlemmer udelukkende på baggrund af kompetencer. På nuværende tidspunkt udpeges bestyrelsesmedlemmer alene ud fra de personer, der sidder i repræsentantskabet. Bestyrelsen vil vurdere behov/mulighed for tilpasning i dialog med repræsentantskabet på dialogmøder, som en del af det fremtidige setup i mere inddragelse af repræsentantskabets medlemmer.</i> <i>Bestyrelsen indkalder p.t. eksterne kompetencer til rådgivning efter behov.</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
<b>Vi har beskrevet de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer i relation til koncernen og evaluerer løbende</b> [sæt kryds]	X			<i>Hvis I <u>ikke</u> følger, forklar da hvorfor, og hvordan I i stedet har valgt at indrette jer</i> <i>Hvis I følger eller delvist følger: Indsæt gerne link til beskrivelsen eller vedlæg den, og beskriv gerne jeres evalueringsmetode/-proces af bestyrelsens kompetencer</i>  <i>Den samlede bestyrelse udfylder et skema med egen kompetenceafklaring på en række udfyldte områder.</i> <i>Skemaet opdateres årligt.</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
<b>Vores bestyrelse tilbydes og deltager løbende i kompetenceudvikling med fokus på god selskabsledelse, såvel som branchens og markedets specifikke dynamik og udvikling</b> [sæt kryds]	X			<i>Hvis I <u>ikke</u> følger, forklar da hvorfor, og hvordan I i stedet har valgt at indrette jer</i> <i>Oplys gerne hvilken kompetenceudvikling, der har fundet sted.</i>  <i>Bestyrelsen vurderer løbende behov for diverse uddannelses tiltag for at holde kompetencer ajour. Alle nye bestyrelsesmedlemmer deltager i Green Power Denmarks bestyrelsesuddannelse.</i>

## 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
<b>Vi har udformet en vederlagspolitik og offentliggør årligt det samlede vederlag, som hvert enkelt bestyrelsesmedlem og medlem af direktionen modtager</b> [sæt kryds]	X			<i>Hvis I <u>ikke</u> følger, forklar da hvorfor, og hvordan I i stedet har valgt at indrette jer</i> <i>Hvis I følger eller delvist følger: Indsæt gerne link til vederlagsbeskrivelsen eller vedlæg den, og/eller jeres årsrapport.</i>  <i>Vederlag til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktion offentliggøres via en vederlagsrapport, der er tilgængelig på koncernens hjemmeside (<a href="http://www.thymors.dk">www.thymors.dk</a>). Der er derfor ikke behov for, at vederlagene tillige fremgår af årsrapporten.</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
<b>Vi har lavet retningslinjer for sponsorater</b> [sæt kryds]	X			<i>Hvis I <u>ikke</u> følger, forklar da hvorfor, og hvordan I i stedet har valgt at indrette jer</i> <i>Hvis I følger eller delvist følger: Indsæt gerne link til sponsorpolitikken eller vedlæg den.</i>  <i>Den af ledelsen udarbejdede sponsorpolitik er godkendt af bestyrelsen, som også løbende forholder sig hertil. Sponsorater varetages alene af Thy-Mors Energi Holding A/S. Der ydes ikke sponsorater via elnetselskabet.</i>  <i>På koncernens hjemmeside er der over 3 perioder årligt (februar, juni og oktober måned) mulighed for at søge del i sponsorpuljer á 100.000 kr. På hjemmesiden findes kravene for tildeling af sponsorater også.</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			Hvis I <u>ikke</u> følger, forklar da hvorfor, og hvordan I i stedet har valgt at indrette jer

## 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
<b>Vi har etableret en whistleblower-ordning</b> [sæt kryds]	X			<i>Hvis I <u>ikke</u> følger, forklar da hvorfor, og hvordan I i stedet har valgt at indrette jer</i> <i>Hvis I følger eller delvist følger: Beskriv gerne ordningen i korte træk</i>  <i>Der er etableret en whistleblowerordning i Thy-Mors Energi A.M.B.A., hvor andelshavere, medarbejdere og alle andre kan indberette "mistænkelige forhold". Dokumentet tilgår koncernens advokat – Advokatfirmaet Funch &amp; Nielsen P/S.</i>  <i>Whistleblowerordningen med beskrivelse og indberetningsskema fremgår af hjemmesiden: <a href="http://www.thymors.dk">www.thymors.dk</a></i>