

# CSR

RAPPORT 2021



**ADPSC**

# INDHOLD

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar</b>                           | <b>3</b>  |
| Forretningsmodel   | 3         |
| Risikostyring og due diligence-processer                                   | 4         |
| Strategisk forankring af samfundsansvar                                    | 4         |
| Miljø og klima   | 4         |
| Indsats og resultater for arbejdet med støj og forbrug af diesel og el     | 6         |
| Sociale forhold og medarbejderforhold                                      | 7         |
| Medarbejderforhold   | 7         |
| Arbejds miljø  | 8         |
| Seniorpolitik  | 9         |
| Sygdomspolitik   | 9         |
| Code of conduct  | 10        |
| Anti-korruption og bestikkelse   | 10        |
| Menneskerettigheder  | 10        |
| <b>Politik for dataetik jf. ÅRL §99d</b>                                   | <b>10</b> |
| <b>Redegørelse for kønsmæssig sammensætning af ledelsen jf. ÅRL §99b</b>   | <b>11</b> |
| Bestyrelsen i ADP  | 11        |
| Bestyrelserne for datterselskaberne Fredericia Havn A/S og Nyborg Havn A/S | 11        |
| Øvrige ledelseslag   | 11        |
| Indsats og resultater for arbejdet med det underrepræsenterede køn         | 11        |
| <b>Kodeks for virksomhedsledelse</b>                                       | <b>12</b> |
| <b>Risikostyring og intern kontrol vedrørende regnskabsaflæggelse</b>      | <b>12</b> |
| <b>Kontrolmiljø</b>  | <b>13</b> |
| <b>Risikovurdering</b>   | <b>13</b> |
| <b>Kontrolaktiviteter</b>  | <b>14</b> |
| <b>Information og kommunikation</b>  | <b>14</b> |
| <b>Overvågning</b>   | <b>14</b> |

# LOVPLIGTIG REDEGØRELSE FOR SAMFUNDSANSVAR

Denne redegørelse for samfundsansvar for ADP er en bestanddel af ledelsesberetningen i årsrapporten, jf. §99a, for 2021 og dækker regnskabsperioden 1. januar til 31. december 2021.

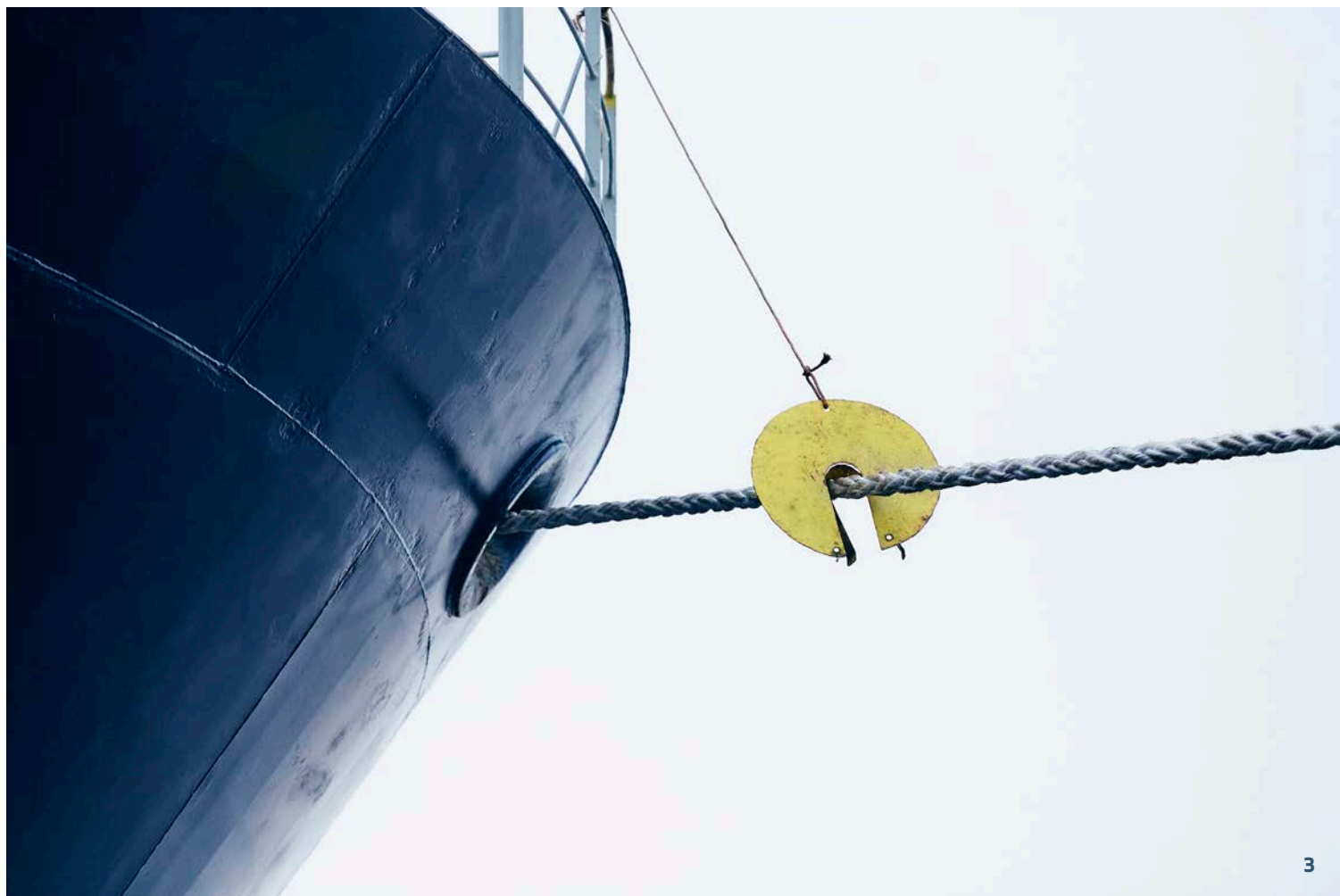
## Forretningsmodel

Som ét af Danmarks største havneselskaber har ADP en forpligtelse over for samfundet. Vi tilstræber i alle forhold at drive en virksomhed, der optræder ansvarligt og fremmer bæredygtighed i overensstemmelse med vores værdier og med hensyntagen til kunder, medarbejdere og aktionærer.

Som koncern med to erhvervshavne og et transportcenter, Taulov Dry Port, som omdrejningspunkt for vores forretning, forbinder vi med vores strategisk stærke placering Danmark med resten af verden. ADP's havne forsyner virksomheder og offentlige institutioner med det ønskede gods - uanset om det er foder til landbruget, olie til fyret, salt til vejene eller noget helt fjerde.

Gennem en væsentlighedsanalyse har vi identificeret en række områder i vores værdikæde, der har væsentlig betydning - ikke kun for ADP, men også for vores omverden. Eftersom ADP leverer infrastruktur, kraner, mandskab og service til arbejdet på kajerne, har vi fokus på vores påvirkning af nærmiljøet. Dette gælder, når det daglige arbejde planlægges, når havnearealerne udvikles og i de løbende investeringer i nyt og moderne udstyr, hvor der også er fokus på energiforbruget. Endvidere betyder det, at vi i ADP har stort fokus på sociale forhold, medarbejderforhold samt på det eksterne miljø og klimapåvirkning.

Vores mål er at bringe vores havne og Taulov Dry Port ind i en grønere fremtid og blive CO<sub>2</sub> neutrale i 2030.



# Risikostyring og due diligence-processer

Som tidligere år er risikostyring fortsat en integreret del af ADP's forretning. I nedenstående tabel vises de væsentligste CSR-relaterede risici, der i 2021 blev identificeret

| INDSATSOMRÅDER                        | IDENTIFICEREDE RISICI   |
|---------------------------------------|---|
| MILJØ                                 | ØGET STØJ   |
| KLIMA                                 | ENERGIFORBRUG DIESEL/EL<br>– FORBUNDET MED TRANSPORT, LOSNING, LASTNING |
| SOCIALE FORHOLD OG MEDARBEJDERFORHOLD | ARBEJDSULYKKER OG SYGEFRAVÆR  |
| ANTI-KORRUPTION                       | GAVEPOLITIK I EGEN ORGANISATION OG BESTIKKELSE                          |

Ovennævnte forhold har bl.a. medført, at der i 2021 er blevet udarbejdet en Code of Conduct, som indeholder klare retningslinjer for efterlevelse af god og ansvarlig adfærd for vores medarbejdere og samarbejdspartnere. Se nærmere herom i afsnittet vedr. Code of Conduct.

Udover den udarbejdede Code of Conduct, har ADP i 2021 arbejdet målrettet med de identificerede risici og til trods for, at risici fortsat er aktuelle, er det ADPs opfattelse, at risici er reducerede som følge af det målrettede arbejde.

Det omtalte arbejde er beskrevet i de relevante afsnit i nærværende CSR rapport.

## Strategisk forankring af samfundsansvar

Ved at integrere CSR i forretningsstrategien og den daglige drift tager vi denne forpligtelse alvorligt. Vores fokusområder, herunder miljø, medarbejdere, forretning og partnere, bidrager alle til den samfundsansvarlige udvikling, som vi efterstræber. Strategien kan læses i hovedtræk her.

## Miljø og klima

Det er ADP's målsætning, at vi med vores havne skal være gode naboer over for de lokalsamfund, som vi er en del af. Derfor er vi altid opmærksomme på de miljø- og klimamæssige påvirkninger, som kan opstå, når virksomheden udvikler sig hen imod nye kundesegmenter og produkter. ADP går gerne i dialog med politikere og borgere for at finde de løsninger, som giver mindst mulig gene for omgivelserne.

Når ADP's medarbejdere udfører arbejde på havnene, sker det med mest muligt hensyn til miljøet, og der samarbejdes med virksomhederne på havnen om at tage miljøhensyn ved losning og lastning.

### ADP arbejder derfor løbende med implementering af politikken for miljø og klima ved at sikre:

- at miljømæssige påvirkninger minimeres gennem planlægning
- at vi indgår i et konstruktivt samarbejde med havnevirksohederne og lokalsamfundet for at løse eventuelle miljømæssige påvirkninger
- at vi sikrer, at produktionsapparatet løbende optimeres med henblik på reducerede emissioner af CO<sub>2</sub> og reduktion i støjmæssig påvirkning.

### Bæredygtig havnedrift

Den langsigtede udvikling af vores havneterminaler vil sikre, at vi inden 2030 har implementeret CO<sub>2</sub>-besparende driftsløsninger inden for el, varme og affald, så miljømæssige påvirkninger af vores nær-område reduceres.



# Indsats og resultater for arbejdet med støj og forbrug af diesel og el

## Støj

Vi er opmærksomme på, at der periodisk genereres støj fra skibe – dette især fra maskinrumsblæsere og fra laste-/losseoperation med mafikøretøjer samt håndtering af bulk laster.

ADP har i 2021 videreudbygget den lokale afskærmning for at imødekomme støj forårsaget af de generelle havneaktiviteter i forbindelse med omlægning af havnearealer bl.a. ved opførelse af støjskærm ved Holstensvej og Strandvejen. ADP tilstræber at være gode og ansvarlige naboer over for de lokalsamfund, som vi er en del af, og derfor arbejder ADP løbende med reduktion af støjmæssige påvirkninger. Der har i 2021 været samlet set 17 klager over påvirkninger fra havnen, hvoraf de 15 klager vedrører støjmæssige påvirkninger fra skibe og håndtering af gods.

## Forbrug af dieselolie og el

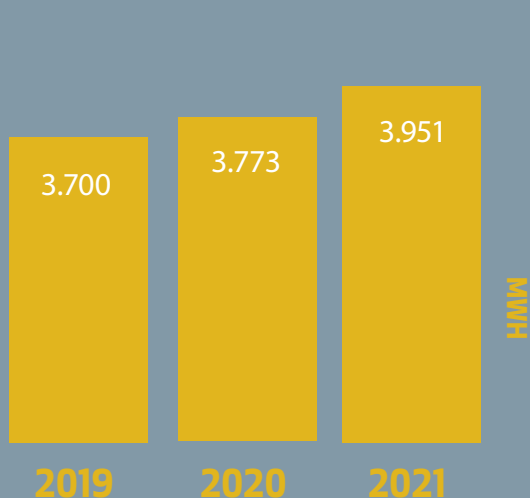
Havnen anvender dieselolie og el til arbejdsmaskiner, køretøjer og havnekraner. Det samlede dieselforbrug fra 2020 til 2021 er steget med 21 %. Dette skyldes hovedsageligt øget brug af vores mobilkraner i forhold til de generelt øgede godsmængder på vores havneterminaler i 2021.

Da anvendelse af el som energikilde medfører færre emissioner, har ADP dels gennem prissætning, dels gennem indkøb af mobile havnekraner og arbejdsmaskiner, fokus på, at maskiner og kraner kan køre på både diesel og strøm fra elnettet. Når kraner kører på elnettet, kan energien genanvendes ved affirring med et deraf lavere energiforbrug til følge.

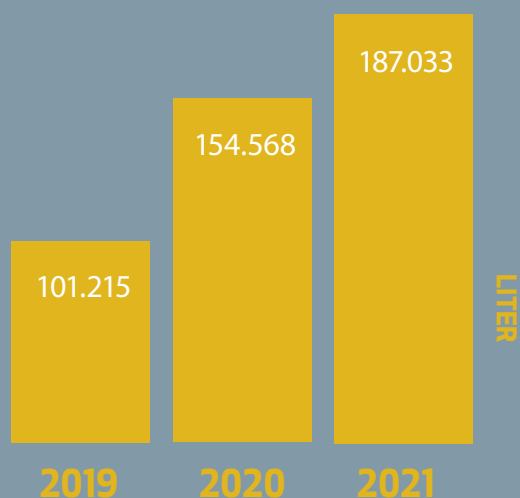
I 2021 er der indkøbt endnu en elbil i driften, så vi samlet set har 5 elbiler og 1 hybridbil. Yderligere er lyskilden i samtlige gadelys og højmaster på Fredericia Havn skiftet til LED, hvilket giver en årlig elbesparelse på 300.000 kWh.

Vores samlede elforbrug i 2021 er via certifikater købt som grøn strøm.

## EL-FORBRUG



## DIESEL-FORBRUG



# Sociale forhold og medarbejderforhold

I ADP ønsker vi at være en attraktiv arbejdsplads, der skaber varige relationer i et produktivt, tillidsfuldt og uhøjtideligt arbejdsmiljø præget af overskud og positiv energi. Det er et vigtigt princip, at vi udviser social ansvarlighed inden for de markedsøkonomiske rammer, vi driver forretning under.

Koncernen ønsker at stille relevant viden til rådighed for kunder og omverden og deltager desuden gennem sponsorater aktivt i lokalt erhvervs- og foreningsliv. Vi samarbejder med og inddrager medarbejdernes kollektive repræsentanter i væsentlige medarbejderspørgsmål, både ad hoc og via de formelle samarbejdsorganer, og anerkender fuldt ud medarbejdernes ret til at organisere sig.

ADP har fokus på mangfoldighed og har en særskilt politik for at sikre ligelig repræsentation af de to køn i koncernens ledelsesniveauer.

## Medarbejderforhold

I ADP værdsætter vi vores medarbejdere. Det er medarbejderne, der skaber værdien i virksomheden - og skaber værdi for kunderne. Vi ønsker at investere aktivt i vores medarbejders udvikling. Der lægges specielt vægt på trivsel og et godt arbejdsmiljø, og endvidere er sikkerhed højt prioriteret i hele koncernen, idet risikoen for arbejdsulykker anses for betydelig ved arbejde på en havn med høj aktivitet. Derfor er der i 2021 fortsat arbejdet med reduktion af arbejdsulykker gennem instruktion og træning i sikkerhed af personalet, hvilket har bidraget med en væsentlig reduktion i antallet af arbejdsulykker.

Sygdom som følge af arbejdsulykker er steget fra 3 dage i 2020 til 104 dage i 2021. Stigningen i sygedage henføres til tre hændelser, som har medført længerevarende sygemeldinger.

I ADP har vi til enhver tid fokus på medarbejdernes sundhed på arbejdspladsen. Koncernen har en sundhedspolitik, som skal fremme sundhed og trivsel både på arbejdspladsen og i fritiden. Således giver koncernen blandt andet tilskud til en række sportsaktiviteter samt kantine- og frugtordning. Endvidere lægges der vægt på et sundt arbejdsmiljø, og der tilbydes rådgivning og behandling fra fysioterapeuter.

Koncernen yder ligeledes tilskud til personaleforeningen, Pullerten, som både samler medarbejderne til motion og fysisk aktivitet uden for arbejdstiden og skaber relationer på tværs af organisationen ved at arrangere kulturelle og sociale aktiviteter.

Som det også var tilfældet i 2020 har Covid-19 i 2021 på mange måder budt på en anderledes hverdag for medarbejdere i ADP. Det har betydet, at medarbejderaktiviteter har været af mindre omfang, og at flere arrangementer er blevet udskudt.

Det lykkedes os dog i 2021 at afholde flere arrangementer, bl.a. en sommerfest. I ADP ser vi fortsat frem til at fortsætte og videreudvikle vores indsats over for medarbejdere og dermed opretholde et stærkt fællesskab i vores virksomhed.



# Arbejds miljø

Koncernen har arbejdsmiljørepræsentanter, der løbende følger op på arbejdsmiljøet i organisationen. Arbejdsmiljørepræsentanter deltager i planlægningen og vurderingen af afdelingernes sikkerheds- og sundhedsarbejde. De enkelte arbejdsmiljøgrupper holder øje med, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige. Arbejdsmiljøgruppen skal håndtere risici i forbindelse med opståede arbejdsmiljømæssige problemer og indberette til formanden for samarbejdsudvalget (SISU) eller virksomhedens ledelse, hvis det vurderes, at der er forhold, der kan føre til risikobetingede situationer.

Arbejdsmiljøgruppen skal desuden påvirke den enkelte medarbejder til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed samt orientere kolleger om sikkerheds- og sundhedsfremmende bestemmelser.

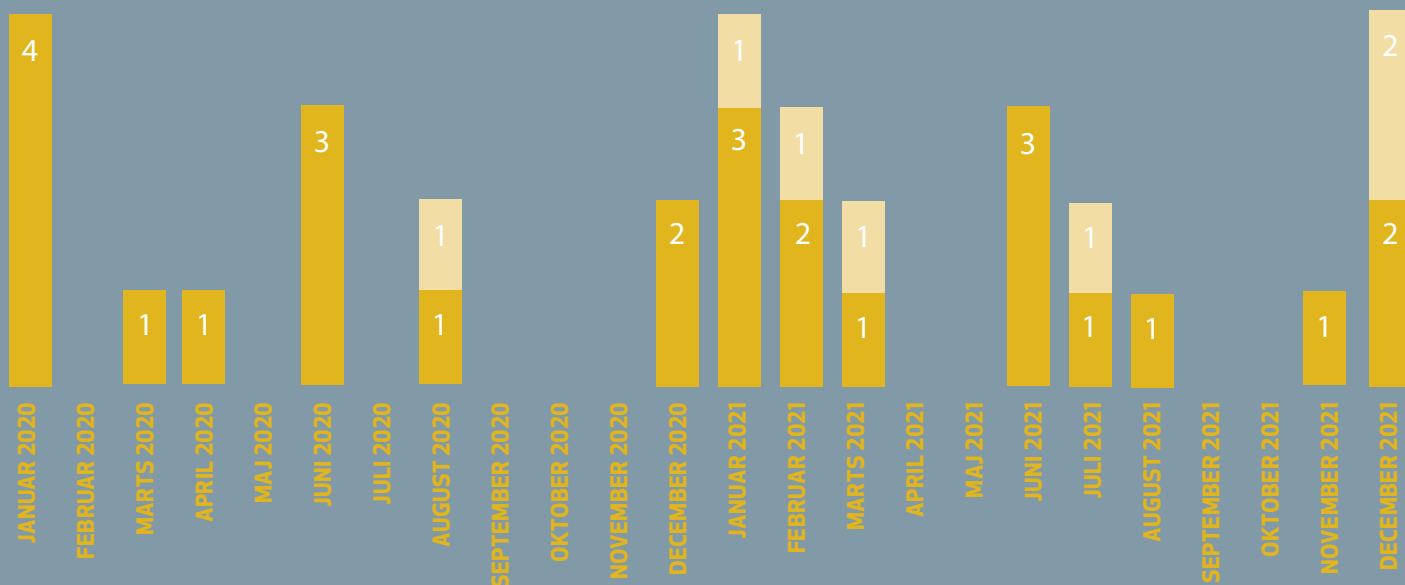
Near-miss hændelser i 2021 er steget med 54 % i forhold til 2020.

I 2021 har der været stort fokus på håndtering af near-miss hændelser, som i sidste ende kan give arbejdsulykker og sygefravær. Da fokuset har vist gode resultater, vil dette fortsat være i fokus i 2022.



## ANTAL NEAR-MISS HÆNDELSE

■ FREDERICIA HAVN ■ NYBORG HAVN





# Seniorpolitik

ADP har en seniorpolitik, som sikrer medarbejdernes mulighed for i god tid at planlægge deres seniortid i koncernen. Ud over ekstra feriedage kan medarbejderen vælge færre arbejdstimer samt tilpasse arbejdstiden efter eget behov. I 2021 var 9 medarbejdere på seniorordningen (2020:7 medarbejdere). ADP's seniorpolitik indeholder desuden løbende samtaler med fokus på senkarriere og på at sikre de bedst mulige forhold for medarbejdere over 60 år.

# Sygdomspolitik

Koncernens sygdomspolitik skal sikre, at medarbejderen har et godt arbejdsliv med lav sygdomsfrekvens og højt velvære. Alt sygefravær bliver registreret, og HR-afdelingen følger nøje udviklingen i skades- eller sygdomsforløb - særligt de langvarige. I disse tilfælde tager HR-afdelingen kontakt til den enkelte medarbejder og tilbyder individuelt tilpassede hjælpeforløb. Denne nærværende og fleksible tilgang har medført talrige eksempler på, at medarbejdere, på trods af personlig krise eller sygdom, er fastholdt eller hurtigt er vendt tilbage. Ydermere vil der i 2022 være stort fokus på at informere lederne om stressforebyggelse og -håndtering for at kunne reducere omfanget af eventuelle langtidssygemeldinger. ADP tilbyder desuden sundhedsforsikring til alle medarbejdere.

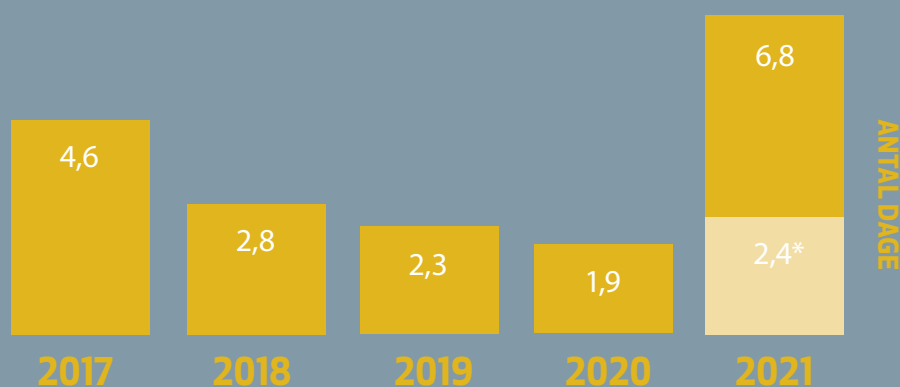
Sygefraværet opgøres inkl. langtidssygemelding, men dog fratrukket sygdom i forbindelse med arbejdsulykker og børns sygdom.

Stigningen i sygefravær er ikke et generelt billede af sygefraværet bredt i organisationen men henføres til få langtidssygemeldinger.

Korrigeret for langtidssygemeldinger, så ligger det gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejder på 2,4.

Til trods for at niveauet for sygefravær ligger højere end i 2020, er niveauet dog acceptabelt. Det højere sygefravær skyldes bl.a. øget sygefravær som følge af almindelige sygdom og covid-19. ADP vil i 2022 stræbe efter at minimere sygdomsfraværet, men er klar over, at sygdomsfraværet potentielt for 2022 kan være på niveau med 2021 eller højere som følge af den fortsatte negative udvikling i pandemien.

## SYGEFRAVÆR, GENNEMSNIT PR. MEDARBEJDER



\*Korrigeret for langtidssygemeldinger, så ligger det gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejder på 2,4.

# Code of Conduct

ADP har i 2021 udarbejdet et adfærdskodeks Code of Conduct, som medarbejdere i ADP er forpligtede til at overholde, ligesom ADP forventer, at retningslinjerne overholdes af ADP's samarbejdspartnere. Retningslinjerne, som beskrevet i Code of Conduct, skal sikre, at ADP's forretning opererer etisk ansvarligt samt, at ADP's medarbejdere har klare retningslinjer for efterlevelse af god og ansvarlig adfærd. ADP's Code of Conduct understøtter ADP's værdisæt og

suppleres af ADP's målsætninger, politikker og retningslinjer. ADP's Code of Conduct er en del af ansættelsesbetingelserne ved ADP. ADP's Code of Conduct er tilgængelig på ADP's hjemmeside.

# Anti-korruption og bestikkelse

Danmark er blandt de mindst korrupte lande i verden ifølge Transparency International's Corruption Perceptions Index (TICPI red.). En universel definition af begrebet "korruption" eksisterer ikke, men TICPI definerer begrebet som "misbrug af betroet magt med henblik på selv at opnå en fordel". Denne definition stemmer overens med korruptionskonceptet i den danske straffelov og i de internationale antikorrupsions-konventioner.

ADP har nultolerance i forhold til korruption og bestikkelse. Derfor må der ikke tilbydes eller modtages ulovlige eller uretmæssige pengegaver eller andre former for betaling eller goder for at opnå forretningsmæssige eller private fordele for ADP eller andre.

ADP har samme holdning i forhold til ADP's samarbejdspartnere, som heller ikke må modtage eller yde eller på anden måde være involveret i bestikkelse eller korruption.

ADP's nultolerance i forhold til korruption er i 2021 blevet forankret i ADP's adfærdskodeks Code of Conduct. I 2021 er der ikke konstateret nogen former for korruption eller bestikkelse.

Der bliver i januar 2022 etableret en whistleblowerordning. Her kan medarbejdere og samarbejdspartnere anonymt indberette eventuelle overtrædelser af koncernens retningslinjer for etisk adfærd.

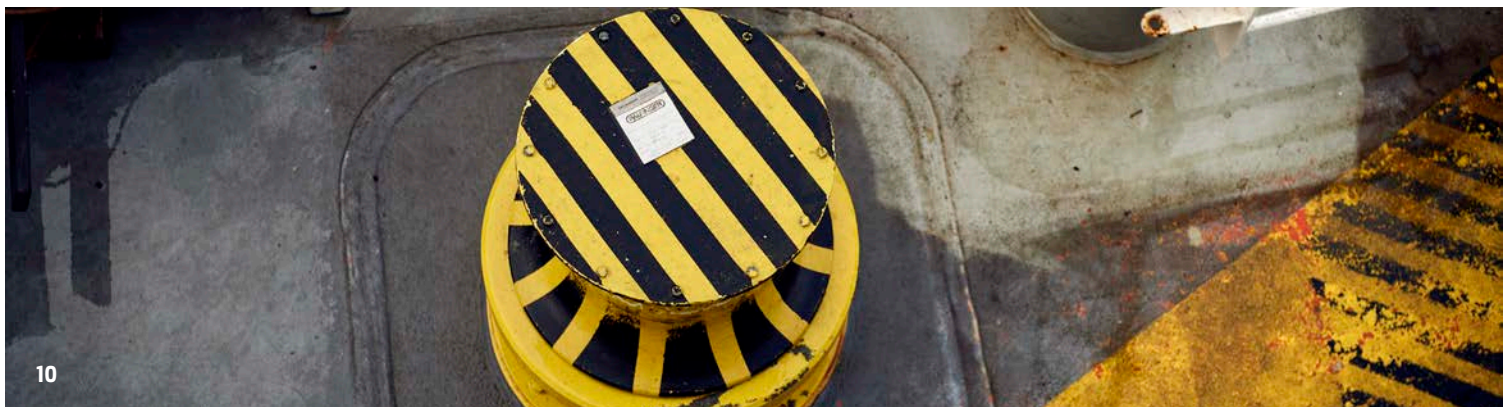
# Menneskerettigheder

ADP har med udgangspunkt i sin forretningsmodel og det faktum, at virksomhedens væsentligste marked er Danmark, vurderet, at risikoen for negativ påvirkning på menneskerettigheder ikke er til stede i en grad, der nødvendiggør politikker herfor.

# POLITIK FOR DATAETIK JF. ÅRL §99D

I 2021 har ADP udarbejdet en politik for dataetik, hvori der redegøres for ADP's forståelse af fordele og ulemper ved digitalisering af samfundet; samt ADP's forretningsmæssige formål med indsamling, lagring og anvendelse af data. ADP inddeler data i kategorierne persondata og ikke-persondata; Persondata relaterer enten direkte eller indirekte til enkeltpersoner; hvor ikke-persondata er helt uden tilknytning til enkeltpersoner og dermed ikke personhenførbare i nogen form. ADP anvender kun persondata i processer, hvor de pågældende persondata er afgørende nødvendig for

processens gennemførelse. ADP arbejder systematisk med at definere risici og sikre kontrol ved anvendelse af persondata med henblik på fortsat minimering af anvendt persondata i ADP's forretning. ADP udvikler sin digitale forretning på basis af ikke-persondata, og derfor er det ikke foreneligt med ADP's dataetiske politik at samarbejde med virksomheder, hvis forretningsmodel baserer sig på handel med persondata og teknologier baseret herpå.



# REDEGØRELSE FOR KØNSMÆSSIG SAMMENSÆTNING AF LEDELSEN JF. ÅRL §99B

## Bestyrelsen i ADP

ADP A/S bestyrelsen består af 9 personer. Bestyrelsen er sammensat af 3 kommunalt udpegede repræsentanter fra ejerkommunerne, 3 professionelle bestyrelsesmedlemmer, der vælges på generalforsamlingen samt 3 medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. De politisk og medarbejdervalgte repræsentanter indgår ikke i den samlede beregning af kønsfordelingen i bestyrelsen.

De generalforsamlingsvalgte består p.t. alle af mænd. Det tilstræbes inden 2024, at bestyrelsens sammensætning minimum består af én kvinde. Dertil skal bemærkes, at ADP ingen indflydelse har på den kommunale ejerkreds' valg af repræsentanter. Ved valg af de uafhængigt valgte bestyrelsesmedlemmer i 2021 var der ikke andre opstillede kandidater, hvorfor de afgående kandidater (der alle var mænd) modtog genvalg.

## Bestyrelserne for datterselskaberne Fredericia Havn A/S og Nyborg Havn A/S

De generalforsamlingsvalgte består alle af mænd. Ved valg af bestyrelsesmedlemmer for selskaberne i 2021 var der ikke andre opstillede kandidater, hvorfor de afgående kandidater (der alle var mænd) modtog genvalg. Det tilstræbes inden 2024, at bestyrelsernes sammensætning, som minimum består af én kvinde.

## Øvrige ledelseslag

Det er virksomhedens overbevisning, at en kønsmæssig balanceret arbejdsstyrke er en konkurrencemæssig fordel og vil gavne samarbejdsklimaet i virksomheden, samt være en sikring af den bredest mulige base for rekruttering af fremtidige medarbejdere. Det er derfor ADP's mål at sikre en mere ligelig fordeling mellem kønnene, blandt ledere såvel som arbejdsstyrken generelt i ADP samt i datterselskaberne Fredericia Havn A/S og Nyborg Havn A/S.

Der har i ADP været behov for at besætte en mellemliderstilling. Denne stilling er blevet besat af en kvinde.

## Indsats og resultater for arbejdet med det underrepræsenterede køn

Virksomheden tilbyder alle medarbejdere individuelle karriereløb som en del af den løbende medarbejderudvikling. Med afsæt i den stadig skæve fordeling mellem kønnene har ledelsen i denne forbindelse særligt fokus på potentielle kvindelige ledere. Derudover tilstræber man, at begge køn er repræsenteret blandt ansøgerfeltet, når lederstillinger i virksomheden besættes. Dog skal det nævnes, at vi i ADP altid vælger den bedst egnede kandidat til en stilling, og at vores valg ikke udelukkende baserer sig på køn.

Vores målsætning om flere kvindelige medarbejdere på bestyrelses- og lederniveau understreger, at vi er bevidste om vores ansvar i hht. §99b, og at vi anerkender styrken ved den kønsmæssige diversitet.

Arbejdet med det underrepræsenterede køn i virksomheden gennem 2021 har ført til en, for branchen, tilfredsstillende fordeling mellem kønnene i virksomhedens øvrige ledelse.

## KODEKS FOR VIRKSOMHEDSLEDELSE

Bestyrelsen og direktionen i ADP forholder sig løbende til forhold vedrørende god selskabsledelse og samspillet med selskabets interessenter. Som følge heraf er der i 2021 bl.a. udarbejdet et adfærdskodeks i form af ADP's Code of Conduct og forskellige interne retningslinjer, herunder bl.a. i relation til personalegoder.

## RISIKOSTYRING OG INTERN KONTROL VEDRØRENDE REGNSKABSAFLÆGGELSE

ADP's risikostyring og interne kontroller er tilrettelagt med henblik på aflæggelse af et regnskab i overensstemmelse med årsregnskabslovens bestemmelser for virksomheder i regnskabsklasse D. Regnskabs- og kontrolsystemer er udviklet med henblik på effektivt at styre risikoen for væsentlige fejl. Der vil dog aldrig kunne gives fuld sikkerhed for, at fejl og uregelmæssigheder i regnskabsaflæggelsesproceduren opdages og korrigeres.



## KONTROLMILJØ

Bestyrelsen varetager det overordnede tilsyn med regnskabsaf­læggelsen og overvåger, om ADP's interne kontrol- og risikosty­ringssystemer er effektive. Bestyrelsen har en løbende dialog med direktionen om overvågning af de væsentlige risici og reduktion heraf gennem kontrolaktiviteter, herunder risici knyttet til regn­skabsaf­læggelsen. De enkelte afdelingslederes ansvar og beføjel­ser, herunder i relation til regnskabsaf­læggelsen, er defineret af direktionen.

## RISIKOVURDERING

Den væsentligste identificerede risiko i relation til regnskabsaf­læg­gelsen er værdiansættelsen af arealer, bygninger, bassiner, sejl­løb, moler, bolværker, veje og spor mv.

Regnskabsmæssige skøn for aktivernes levetider vurderes løben­de, og indikationer på nedskrivningsbehov vurderes på baggrund af forventningerne til havnenes aktiviteter og indtjening, herunder havnenes strategiske positioner.



## KONTROLAKTIVITETER

ADP har etableret kontrolaktiviteter, der har til formål at forhindre, opdage og korrigere for eventuelle fejl og uregelmæssigheder. Organisationen har en størrelse, der medfører, at ledelsens overordnede kontroller udgør en betydelig andel af kontrolaktiviteterne.

## INFORMATION OG KOMMUNIKATION

Der er etableret informations- og rapporteringssystemer for at sikre, at regnskabsaflæggelsen giver et retvisende billede. Systemerne er endvidere grundlag for budgetprocedurer, løbende regnskabsrapportering, anlægsinvesteringer, finansielle investeringer, kreditfaciliteter mv.

### Løbende bestyrelses- og ledelsesrapportering omfatter bl.a.:

- sammenligning mellem budgetterede resultater, resultater fra tidligere år samt faktiske resultater
- budgettering, omkostningsstyring og løbende opfølgning på anlægsinvesteringer og likviditet samt opfølgning på afkast af finansielle investeringer.

## OVERVÅGNING

Der gennemføres månedlig og kvartalsvis gennemgang af bestyrelses- og ledelsesrapportering, og i forbindelse med halvårs- og årsregnskabsudarbejdelsen foretages yderligere analyser og kontrolaktiviteter med henblik på at sikre, at regnskabsaflæggelsen sker i overensstemmelse med regnskabsbestemmelserne.

