



Skema til redegørelse for anbefalingerne for godt bestyrelsesarbejde

Følg eller forklar

Anbefalingerne er relevante for alle forbrugerejede vand- og fjernvarmeselskaber. Selskaberne er meget forskellige, bl.a. med hensyn til antal andelshavere, antal forbrugere, antal forsyningsarter, samt hvorvidt selskabet har ansatte eller ej.

Følg eller forklar-princippet er et fleksibelt værktøj, som netop tilgodeser selskabernes forskellige udgangspositioner. Forventningen er, at alle selskaber

hvert år redegør for deres tilgang til bestyrelsesarbejdet og offentliggør redegørelsen eksempelvis i årsrapporten og/eller på deres hjemmeside.

Redegørelsen bør konkret forholde sig til anbefalingerne og angive, hvorvidt man følger en anbefaling – og eventuelt redegøre for hvordan – eller forklare, hvorfor man ikke gør, og hvordan man i stedet har valgt at indrette sig.

Redegørelse for godt bestyrelsesarbejde i selskab

Dato

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger delvist | Selskabet følger ikke | Forklaring på følger delvist eller følger ikke |
|---|------------------|--------------------------|-----------------------|--|
| Redegørelse for godt bestyrelsesarbejde | | | | |
| Det anbefales , at alle forsyningsselskaber hvert år redegør for godt bestyrelsesarbejde og offentliggør redegørelsen, eksempelvis i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside | X | | | |
| Aktivt ejerskab | | | | |
| Det anbefales , at selskabet løbende arbejder på at gøre det let at udøve det aktive ejerskab gennem løbende kommunikation og gennemsigtighed og dermed giver mulighed for at udøve kontrol. | X | | | |
| Det anbefales , at selskabet årligt udarbejder en plan for involvering og aktivering af andelshaverne og offentliggør denne. | X | | | |
| Det anbefales , at selskabet annoncerer bredt ved indkaldelse til den årlige generalforsamling samt tilsikrer, at kommunikationen forud for og under generalforsamlingen er let tilgængelig. | X | | | |

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger delvist | Selskabet følger ikke | Forklaring på følger delvist eller følger ikke |
|--|------------------|--------------------------|-----------------------|--|
| Bestyrelsens opgaver og ansvar | | | | |
| Det anbefales , at bestyrelsen tager stilling til de strategiske mål for selskabet og udarbejder en samlet, langsigtet strategi-/udviklingsplan, som mindst én gang årligt tages op til overvejelse. | | X | | Mangler delvist langsigtet fx 5 års plan. |
| Det anbefales , at bestyrelsen løbende forholder sig til selskabets eksistensberettigelse og overvejer, om forbrugerne er bedre stillet ved at søge mod sammenlægning eller samarbejder. | X | | | |
| Det anbefales , at bestyrelsen sikrer en løbende underretning og stillingtagen til udviklingen i selskabets økonomi og kapitalberedskab. | X | | | |
| Det anbefales , at bestyrelsen mindst én gang årligt tager stilling til selskabets organisering og ledelse. | X | | | |
| Det anbefales , at bestyrelsen påser, at der er en effektiv risikostyring og effektive interne kontroller. Risikovurderingen og -håndteringen bør offentliggøres. | X | X | | Protokolat bør lægges på hjemmeside. |
| Det anbefales , at bestyrelsen sikrer, at selskabet følger hensigtsmæssige retningslinjer/politikker for indkøb og udbud, og at relationer til leverandører holdes på et professionelt niveau. | X | | | Beløbsgrænser m.v. lægges på hjemmeside. |
| Bestyrelsens sammensætning og samspil | | | | |
| Det anbefales , at bestyrelsen aktivt tager stilling til og arbejder med rekruttering af kommende bestyrelsesmedlemmer. | X | X | | |
| Det anbefales , at bestyrelsen arbejder aktivt med at opbygge et godt og tillidsfuldt samarbejde. | X | | | |
| Det anbefales , at der gøres rede for de eventuelle afhængigheder, det enkelte bestyrelsesmedlem har, herunder hvor længe hvert medlem har siddet i bestyrelsen, og at oplysningerne gøres offentligt tilgængelige. | | X | | Lægges på hjemmeside. |
| Det anbefales , at der søges en mangfoldigt sammensat bestyrelse – blandt andet ift. køn, alder og baggrund. | | X | | |
| Det anbefales , at bestyrelsesmedlemmer vælges for to år ad gangen. | X | | | |

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger delvist | Selskabet følger ikke | Forklaring på følger delvist eller følger ikke |
|------------|------------------|--------------------------|-----------------------|--|
|------------|------------------|--------------------------|-----------------------|--|

| Bestyrelsens kompetencer | | | | |
|---|---|---|--|--|
| Det anbefales , at bestyrelsen mindst én gang årligt foretager en struktureret evaluering af, dels hvilke kompetencer bestyrelsen samlet set bør råde over set i relation til selskabets situation, dels hvilke kompetencer den aktuelt råder over – og herved skaber klarhed over eventuelle gab. | X | | | |
| Det anbefales , at bestyrelsen inddrager kompetenceevalueringen ifm. rekruttering af nye medlemmer til bestyrelsen. | X | | | |
| Det anbefales , at bestyrelsen løbende arbejder med kompetenceudvikling og opkvalificering for at sikre et hensigtsmæssigt kompetenceniveau for de enkelte medlemmer og for den samlede bestyrelse. | | X | | Opfordring til at deltage i PULS og Landsmøde. |

| Honorering af bestyrelsen | | | | |
|--|---|--|--|--|
| Det anbefales , at selskaber tilbyder en passende, men ikke lønførende honorering, der bl.a. afspejler selskabets størrelse og kompleksitet, størrelsen af arbejdsbyrden samt honoreringen i sammenlignelige selskaber. | X | | | |
| Det anbefales , at selskabet skaber klarhed over honoreringen af hvert enkelt bestyrelsesmedlem eksempelvis via en vederlagspolitik og/eller afrapportering i regnskabet og/eller på selskabets hjemmeside. | X | | | |
| Det anbefales , at et eventuelt vederlag for deltagelse i den operationelle drift af selskabet opgøres særskilt som lønomkostninger, mens et eventuelt bestyrelseshonorar kan tildeles for bestyrelsesarbejdet. | X | | | |

| Samspil mellem bestyrelse og daglig ledelse | | | | |
|---|---|---|--|--|
| Det anbefales , at bestyrelsen udstikker en klar retning og overordnede mål for den daglige ledelse, så lederen kender bestyrelsens forventninger. | X | | | |
| Det anbefales , at der formuleres skriftlige aftaler, som skaber klarhed om roller, ansvar og beføjelser hos henholdsvis bestyrelsen og den daglige ledelse – med udgangspunkt i den naturlige arbejdsdeling, der ligger mellem bestyrelse og daglig ledelse i et selskab. | X | | | |
| Det anbefales , at bestyrelsen mindst én gang årligt evaluerer den daglige ledelses arbejde og resultater efter forud fastlagte kriterier. | | X | | Størst mulig forsyningssikkerhed til lavest mulige pris. |

