

# REDEGØRELSE VEDRØRENDE KODEKS FOR GOD SELSKABSLEDELSE I VESTHIMMERLANDS FORSYNING A/S

April 2020

## INTRODUKTION TIL KODEKS FOR GOD SELSKABSLEDELSE

Anbefalingerne er relevante for alle forsyningsselskaber. Selskaberne er meget forskellige, bl.a. med hensyn til ejerforhold, størrelse og antal forsyningsarter. "Følg eller forklar"-princippet er et fleksibelt værktøj, som netop tilgodeser selskabernes forskellige udgangsposition. Forventningen er, at alle selskaber hvert år redegør for deres tilgang til god selskabsledelse og gør dette offentligt, eksempelvis i årsrapporten og via deres hjemmeside.

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

## PROCES

Pluss har modtaget relevant skriftligt materiale vedrørende Vesthimmerlands Forsyning og har gennemgået materialet for at vurdere, om Vesthimmerlands Forsyning er i overensstemmelse med anbefalingerne fra Kodeks for god selskabsledelse i kommunalt ejede forsyningsselskaber.

# Redegørelse for god selskabsledelse i Vesthimmerlands Forsyning

April 2020

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Kommentar
<b>2. Introduktion</b>				
<i>2.3 Redegørelse for god selskabsledelse</i>				
2.3.1. Det <b>anbefales</b> , at alle forsynings-selskaber hvert år redegør for god selskabsledelse og offentliggør redegørelsen, eksempelvis i forbindelse med årsrapporten eller på deres hjemmeside.	X			Sammen med årsrapporten for 2019 offentliggøres redegørelse for selskabsledelse i Vesthimmerlands Forsyning.
<b>3. Rammerne for ejerskabsudøvelse</b>				
<i>3.1 Organisering af ejerkommunens roller</i>				
3.1.1. Det <b>anbefales</b> , at forhold, der vedrører ejerskabet af et selskab, behandles i en forvaltningsgren, der er adskilt fra eksempelvis myndighedsudøvende forvaltningsgrene eller forvaltningsgrene, der står i et kunde-/leverandørforhold til forsynings-selskabet.		X		Direktøren præsenterer selskabets status på et dialogmøde med byrådet hvert år.  Der søges dialog med ejeren, med henblik på at fastlægge retningslinjer for ejerkommunens organisering.
3.1.2. Det <b>anbefales</b> , at kommunens overordnede politisk fastsatte serviceniveauer og målsætninger som hovedregel håndteres i sektorplaner (vandforsyningsplaner, affaldsplaner, spildevandsplaner, etc.) og konkretiseres i ejerstrategien.	X			Vandforsyningsplan, spildevandsplan, og affaldsplan er præcise – både med hensyn til overordnede mål og visioner og med hensyn til konkrete krav/tiltag.
<i>3.2 Flere ejere</i>				
3.2.1. Det <b>anbefales</b> , at alle medlemmer af bestyrelsen deltager på lige fod, uanset størrelsen af ejerandelen for den udpegende ejer.				Ikke relevant
3.2.2. Det <b>anbefales</b> , at der ved flere ejere fokuseres på, at den mellemkommunale dialog adskilles fra bestyrelsesarbejdet.				Ikke relevant
<b>4. Aktiv ejerskabsudøvelse i forsynings-selskaberne</b>				
<i>4.1 Ejerskabsdokument – ejerstrategi</i>				
4.1.1. Det <b>anbefales</b> , at ejerkommunen(erne) udarbejder et ejerskabsdokument, der opsummerer deres syn på ejerskabets rationale, målsætninger og overordnede strategiske rammer.	X			Ejerstrategi 2018-2022 – Det vil kommunen med forsyningen

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Kommentar
4.1.2. Det <b>anbefales</b> , at ejerskabsdokumentet ligger til grund for ejerens opfølgning over for selskabet, samt at dokumentet derfor løbende udvikles og opdateres.	X			<u>Ejerstrategien siger:</u> Ejerstrategien er vedtaget af byrådet i september 2018. Kommunen og forsyningen gør status over strategien en gang om året og reviderer den i det første år af en ny byrådsperiode.
4.1.3. Det <b>anbefales</b> , at ejerskabsdokumentet offentliggøres.	X			Dokumentet er tilgængeligt på forsyningens hjemmeside.
<b>5. Samspillet mellem selskab og ejerkommune</b>				
<i>5.1 Ejerrelateret samspil og kommunikation mellem ejerkommune og selskab</i>				
5.1.1. Det <b>anbefales</b> , at der udfærdiges et sæt retningslinjer for kommunikation og samspil mellem ejerkommunen og forsyningsselskabet med afsæt i ansvarsfordelingen mellem ejer, bestyrelse og daglig ledelse.		X		Direktøren præsenterer selskabets status på et dialogmøde med byrådet hvert år.  Der søges dialog med ejeren, med henblik på at fastlægge retningslinjer for kommunikation og samspil vedrørende ejerrelaterede spørgsmål (se også forslag under anbefaling vedr. organisering af ejerkommunens roller).
5.1.2. Det <b>anbefales</b> , at selskabets bestyrelse på baggrund af en forventningsafstemning med ejerkommunen udarbejder konkrete mål for selskabets udvikling.	X			Vesthimmerland Forsyning opstiller konkrete mål i forhold til ejerstrategiens mål, som en del af udviklingen af strategi 2020-2024.
<i>5.2 Samspil og kommunikation mellem kommunen som myndighed og selskabet</i>				
5.2.1. Det <b>anbefales</b> , at der udfærdiges et sæt retningslinjer for kommunikation og samspil mellem kommunen og forsyningsselskabet, der dækker det drifts- og myndighedsrelaterede område.	X			Der foreligger retningslinjer. "Retningslinjer for samarbejdet mellem Vesthimmerlands Forsyning A/S og kommune" af 16. august 2018  <u>Eksempelvis:</u> Kvartalsmæssige møder mellem formand og næstformand for hhv. Teknik- og Miljøudvalget og bestyrelsen for Vesthimmerlands Forsyning A/S samt direktøren for Vesthimmerlands Forsyning A/S og direktøren for det tekniske område.  Kvartalsvise møder mellem udvalgte medarbejdere / ledere fra Vesthimmerlands Forsyning A/S og Vesthimmerlands Kommunes tekniske område.
<i>5.3 Samspil og kommunikation mellem ejerkommune og selskab ved kunde-/leverandør forhold</i>				
5.3.1. Det <b>anbefales</b> , at der udfærdiges et sæt retningslinjer for kommunikation og samspil mellem ejerkommunen og forsyningsselskabet ved kunde-/leverandørforhold, herunder gennemsigtighed af eventuelle ekstraomkostninger for selskabet forbundet med efterlevelse af bredere samfundsmæssige målsætninger.			X	Der foreligger ikke umiddelbart retningslinjer for det kunde/leverandør relaterede samspil.  Der søges dialog med ejeren, med henblik på at fastlægge retningslinjer for kommunikation og samspil vedrørende kunde-/leverandørforhold (se også forslag under anbefaling vedr. organisering af ejerkommunens roller).
<b>6. Bestyrelsens sammensætning og kompetencer</b>				

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Kommentar
<i>6.1 Bestyrelsens kompetencer og sammensætning</i>				
6.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsesformanden tager initiativ til at få udarbejdet et samlet overblik over kompetencebehovet i bestyrelsen. Kompetencebehovet bør blandt andet afspejle målsætningerne i ejerstrategien og selskabsstrategien.	X			Som et led i bestyrelseevalueringen i 2019/20 er der foretaget et overblik over kompetencebehovet i bestyrelsen.
6.1.2. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsesformanden tager initiativ til en dialog med ejerkommunen om kompetencebehovet og sammen med denne lægger en strategi for, hvordan de nødvendige og komplementære kompetencer kan sikres gennem udpegning, rekruttering og uddannelse.	X			Som et led i bestyrelsens evaluering tager bestyrelsesformanden initiativ til en dialog med ejerkommunen om kompetencebehovet i bestyrelsen, herunder hvordan behovet opfyldes bedst muligt.
6.1.3. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen tager bestik af sin samlede kompetencesammensætning efter ejerens, forbrugernes og medarbejdernes valg af bestyrelsesmedlemmer og på den baggrund vurderer, om der er behov for at supplere sig med yderligere medlemmer. I givet fald skal disse yderligere medlemmer efterfølgende godkendes af generalforsamlingen.	X			Som et led i bestyrelsens evaluering er der udarbejdet et overblik over kompetencebehovet i bestyrelsen og vurderer om der er behov for at supplere sig med yderligere medlemmer. Bestyrelsen vil kigge på muligheden for at selvsupplere sig.
6.1.4. Det <b>anbefales</b> , at i tilfælde af, at bestyrelsen har behov for at supplere sig med yderligere medlemmer ud fra kompetencer, bør man minimum rekruttere to yderligere medlemmer.		X		Selskabets vedtægter giver mulighed for at bestyrelsen supplerer sig med et ekstra medlem.
6.1.5. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen tilstræber en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd, og at den som middel hertil opstiller måltal for kønsfordelingen.			X	Der er i øjeblikket ikke en afbalanceret sammensætning mellem mænd og kvinder. Muligheden for måltal og kvoter er drøftet i bestyrelsen, der dog ikke finder det hensigtsmæssigt i øjeblikket. Der vil blive søgt dialog med ejeren, med henblik på en opmærksomhed overfor kønsfordelingen. Det vil ligeledes blive søgt dialog med henblik på, at der både opstilles kvinder og mænd til valgene til henholdsvis medarbejderrepræsentant og forbrugerrepræsentant i bestyrelsen.
<i>6.2 Bestyrelsens sammensætning og uafhængighed</i>				
6.2.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabslovens krav om at træffe beslutninger på selskabets præmisser og uafhængigt af ejerne og andre særinteresser understreges over for de udpegede bestyrelsesmedlemmer fra ejerkommunen.	X			Vesthimmerlands Forsyning følger: Det er gennemgået på første bestyrelsesmøde.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Kommentar
6.2.2. Det <b>anbefales</b> , at der gøres tydeligt rede for de eventuelle "afhængigheder", som det enkelte bestyrelsesmedlem har, og at oplysningerne gøres offentligt tilgængelige f.eks. på selskabets hjemmeside.	X			Bestyrelsesmedlemmernes profil på hjemmesiden er opdateret således det fremgår hvornår de er indtrådt i bestyrelsen, og således andre relevante hverv nævnes.
<b>6.3 Bestyrelsens organisering</b>				
6.3.1. Det <b>anbefales</b> , bestyrelsesformanden vælges direkte på generalforsamlingen, samt at bestyrelsen konstituerer sig med næstformand og eventuelle øvrige poster.	X			Vedtægterne kræver at formand og næstformand vælges på generalforsamlingen
6.3.2. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen drøfter, om selskabets forhold er af så kompleks karakter, at der med fordel kan nedsættes bestyrelsesudvalg.	X			Bestyrelsen har taget stilling til muligheden for at nedsætte udvalg, men finder det ikke relevant i øjeblikket.
<b>6.4 Bestyrelsens størrelse, valgperiode, evaluering og vederlag</b>				
6.4.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen i forsyningselskaberne består af en operativ størrelse, ofte med 6-11 medlemmer.	X			Der er 5-9 medlemmer
6.4.2. Det <b>anbefales</b> , at medlemmer udpeget af kommunalbestyrelsen og medlemmer indstillet af bestyrelsen bør være på valg hvert andet år. Genvalg kan finde sted.			X	Generalforsamlingsvalgte medlemmer er på valg hvert 4. år.  Selskabets vedtægter foreskriver, at bestyrelsesmedlemmer er udpeget for fire år. Der er ikke et ønske om at tage en drøftelse med ejeren om en ændring af dette.
6.4.3. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen mindst én gang hvert andet år gennemfører en ekstern evaluering.	X			Der er gennemført en evaluering i slutningen af 2019, og der er således mulighed for at følge denne op i slutningen af 2021/starten af 2022.
6.4.4. Det <b>anbefales</b> at skabe klarhed over honoreringen til bestyrelsen, eksempelvis via en vederlagspolitik.	X			Selskabet gør den gældende vederlagspolitik tilgængelig på hjemmesiden for at sikre gennemsigtighed.
<b>7. Samspillet mellem bestyrelse og daglig ledelse</b>				
<b>7.1 Samspil mellem bestyrelse og daglig ledelse</b>				
7.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktions arbejde og resultater efter forud fastlagte kriterier.	X			Direktøren har en årlig dialog med bestyrelsesformand og -næstformand.
7.1.2. Det <b>anbefales</b> , at direktionen og bestyrelsen løbende drøfter de væsentligste risici og udviklingen inden for de væsentlige risikoområder, herunder bl.a. om tiltag og handlingsplaner.	X			Det sker løbende gennem månedsmøder med bestyrelsesformanden.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Kommentar
7.1.3. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen fastsætter en honorering af direktionen, der er konkurrencedygtig uden at være lønførende.	X			Vesthimmerlands Forsyning har sammenholdt direktørens løn til DANVAs lønstatistik og lønnen forekommer i det lys passende.
<b>8. Øvrige forhold</b>				
<i>8.1 Åbenhed og gennemsigtighed</i>				
8.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici samt for selskabets risikostyring.	X			Ledelsesberetningen i regnskab 2019 udbygges således risikostyring behandles mere indgående.
8.1.2. Det <b>anbefales</b> , at selskabets hjemmeside som minimum sikrer adgang til den seneste årsrapport, den seneste (eventuelle) delårsrapport, ejernes ejerstrategi, redegørelse for selskabets ledelse, selskabets vedtægter, den seneste indkaldelse til generalforsamling, det materiale, der er forelagt seneste generalforsamling, samt information om selskabets ledelse (bestyrelse og direktion).	X			Vedtægter, indkaldelse til generalforsamling og materiale fra generalforsamling gøres tilgængelig på hjemmesiden.
<i>8.2 Samarbejde med revisor</i>				
8.2.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen tilsikker, at revisionsopgaven udbydes med passende mellemrum.	X			Revisionsydelsen blev udbudt i 2018
8.2.2. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen afvikler et årligt møde med revisoren.	X			Revisor deltager på det årlige bestyrelsesmøde i forbindelse med regnskabsaflæggelse.
<i>8.3 Redegørelse om samfundsansvar</i>				
8.3.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabets ledelse udarbejder relevante politikker for selskabets samfundsansvar i overensstemmelse med ejerstrategien.		X		Selskabet har ikke en politik for samfundsansvar.  Der udarbejdes en politik for selskabets samfundsansvar i løbet af 2021/22.
8.3.2. Det <b>anbefales</b> , at selskabet redegør for sit arbejde med samfundsansvar mindst én gang årligt, herunder i forbindelse med årsregnskabsaflæggelsen.		X		Der laves en redegørelse for selskabets arbejde med samfundsansvar som offentliggøres hvert år (jf. forslag om udarbejdelse af en politik for samfundsansvar). Første gang bliver i 2022.
<i>8.4 Whistleblower-ordning</i>				
8.4.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen tager stilling til, hvorvidt der i selskabet bør etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af eventuelle alvorlige forseelser eller mistanke herom.	X			Bestyrelsen har drøftet punktet, men finder det ikke aktuelt at etablere en whistleblower-ordning nu.



## OM PLUSS

Vi skaber opbakning til strategiske ledelsesbeslutninger i virksomheder, organisationer og samfundsinstitutioner, når vi bistår dem med at udvikle deres governance, strategi, ledelse og organisation, så de kan realisere deres potentialer. Vores 35 medarbejdere har base på kontorer i Aarhus og i København. I vores adfærd og tænkning styres vi af tre værdier: Værdiskabelse, fairness og troværdighed.

**Pluss.**