# Bilag 1: 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. |  |  |  |  |
| 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. |  |  |  |  |
| Det anbefales, at selskabet årligt udarbejder en plan for involvering og aktivering af andelshaverne og offentliggør denne. |  |  |  |  |
| Det anbefales, at selskabet annoncerer bredt ved indkaldelse til den årlige generalforsamling samt tilsikrer, at kommunikationenforud for og under generalforsamlingen er let tilgængelig. |  |  |  |  |
| Bestyrelsen 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. |  |  |  |  |
| Det anbefales, at bestyrelsen løbende forhol- der sig til selskabets eksistensberettigelse og overvejer, om forbrugerne er bedre stillet ved at søge mod sammenlægning eller samarbejder. |  |  |  |  |
| Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en løben- de underretning og stillingtagen til udviklingen i selskabets økonomi og kapitalberedskab. |  |  |  |  |
| Det anbefales, at bestyrelsen mindst én gang årligt tager stilling til selskabets organisering og ledelse. |  |  |  |  |
| Det anbefales, at bestyrelsen påser, at der er en effektiv risikostyring og effektive interne kontroller. Risikovurderingen og - håndteringen bør offentliggøres. |  |  |  |  |
| Det anbefales, at bestyrelsen sikrer, at selska- bet følger hensigtsmæssige retningslinjer/ politikker for indkøb og udbud, og at relationer til leverandører holdes på et professionelt niveau. |  |  |  |  |
| Bestyrelsens sammensætning og samspil |  |  |  |  |
| Det anbefales, at bestyrelsen aktivt tager stilling til og arbejder med rekruttering af kommende bestyrelsesmedlemmer. |  |  |  |  |
| Det anbefales, at bestyrelsen arbejder aktivt med at opbygge et godt og tillidsfuldt samarbejde. |  |  |  |  |
| 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. |  |  |  |  |
| Det anbefales, at der søges en mangfoldigt sammensat bestyrelse – blandt andet ift. køn, alder og baggrund. |  |  |  |  |
| Det anbefales, at bestyrelsesmedlemmer vælges for to år ad gangen. |  |  |  |  |
| 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. |  |  |  |  |
| Det anbefales, at bestyrelsen inddrager kom- petenceevalueringen ifm. rekruttering af nye medlemmer til bestyrelsen. |  |  |  |  |
| 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. |  |  |  |  |
| 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. |  |  |  |  |
| 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. |  |  |  |  |
| 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. |  |  |  |  |
| 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. |  |  |  |  |
| 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. |  |  |  |  |
| Det anbefales, at bestyrelsen mindst én gang årligt evaluerer den daglige ledelses arbejde og resultater efter forud fastlagte kriterier. |  |  |  |  |