

Redegørelse for god selskabsledelse i NK-Forsyning A/S koncernen 2019

| Anbefaling | Selskab følger | Selskab følger del- vist | Selskab følger ikke | Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen: |
|--|-------------------|--------------------------------|------------------------|---|
| 2. Introduktion | | | | |
| <i>2.3 Redegørelse for god selskabsledelse</i> | | | | |
| 2.3.1. Det anbefales , at alle forsyningsselskaber hvert år redegør for god selskabsledelse og offentliggør redegørelsen, eksempelvis i forbindelse med årsrapporten eller på deres hjemmeside. | X | | | Ejerstrategien fra juni 2019 omtaler God selskabsledelse er grundlæggende. Bestyrelsen har besluttet at følge kodeks for god selskabsledelse og fremadrettet offentliggøre redegørelsen på hjemmesiden. |
| 3. Rammerne for ejerskabsudøvelse | | | | |
| <i>3.1 Organisering af ejerkommunens roller</i> | | | | |
| 3.1.1. Det anbefales , 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 forsyningsselskabet. | | | X | Der er sammenblanding mellem de myndighedsudøvende personer i Næstved Kommune og personkredsen som behandler og udøver ejerskabet. |
| 3.1.2. Det anbefales , at kommunens overordnede politisk fastsatte serviceniveauer og målsætninger som hovedregel håndteres i sektorplaner (vandforsyningsplaner, affaldsplaner, spildevandsplaner, etc.) og konkretiseres i ejerstrategien. | X | | | Ejerstrategien fra juni 2019 omtaler disse forhold og pålægger Forsyningen at følge lovgivningen og sektorplaner med videre. |
| <i>3.2 Flere ejere</i> | | | | |
| 3.2.1. Det anbefales , at alle medlemmer af bestyrelsen deltager på lige fod, uanset størrelsen af ejerandelen for den udpegende ejer. | | | X | Næstved Kommune er 100% ene ejer. |
| 3.2.2. Det anbefales , at der ved flere ejere fokuseres på, at den mellemkommunale dialog adskilles fra bestyrelsesarbejdet. | | | X | Næstved Kommune er 100% ene ejer. |
| 4. Aktiv ejerskabsudøvelse i forsyningsselskaberne | | | | |
| <i>4.1 Ejerskabsdokument – ejerstrategi</i> | | | | |
| 4.1.1. Det anbefales , at ejerkommunen(erne) udarbejder et ejerskabsdokument, der opsummerer deres syn på ejerskabets rationale, målsætninger og overordnede strategiske rammer. | X | | | Ejerstrategien fra juni 2019 følges. |

Redegørelse for god selskabsledelse i NK-Forsyning A/S koncernen 2019

| | | | | |
|--|---|--|---|---|
| 4.1.2. Det anbefales , at ejerskabsdokumentet ligger til grund for ejerens opfølgning over for selskabet, samt at dokumentet derfor løbende udvikles og opdateres. | X | | | Ejerstrategien er nylig godkendt i byrådet juni 2019 og der igangsættes fælles opfølgingsmøder mellem ejerskab, selskab og som særskilt kunde-/leverandør forhold. |
| 4.1.3. Det anbefales , at ejerskabsdokumentet offentliggøres. | X | | | Ejerstrategien er offentliggjort på selskabets hjemmeside |
| 5. Samspillet mellem selskab og ejerkommune | | | | |
| <i>5.1 Ejerrelateret samspil og kommunikation mellem ejerkommune og selskab</i> | | | | |
| 5.1.1. Det anbefales , at der udfærdiges et sæt retningslinjer for kommunikation og samspil mellem ejerkommunen og forsynings-selskabet med afsæt i ansvarsfordelingen mellem ejer, bestyrelse og daglig ledelse. | X | | | Retningslinjer for kommunikation er fastlagt i ejerstrategi samt i bestyrelsens forretningsorden. |
| 5.1.2. Det anbefales , at selskabets bestyrelse på baggrund af en forventningsafstemning med ejerkommunen udarbejder konkrete mål for selskabets udvikling. | | | X | Ejerstrategien er fornyet i juni 2019. Selskabet udarbejder strategi på baggrund heraf i løbet af 2019 – forventes færdigt og godkendt primo 2020. |
| <i>5.2 Samspil og kommunikation mellem kommunen som myndighed og selskabet</i> | | | | |
| 5.2.1. Det anbefales , at der udfærdiges et sæt retningslinjer for kommunikation og samspil mellem kommunen og forsynings-selskabet, der dækker det drifts- og myndighedsrelaterede område. | X | | | Retningslinjer er fastlagt i både ejerstrategi og bilag og løbende i direkte aftaler mellem myndighed og driftsgrenen af forvaltningen i Næstved Kommune |
| <i>5.3 Samspil og kommunikation mellem ejerkommune og selskab ved kunde-/leverandør forhold</i> | | | | |
| 5.3.1. Det anbefales , at der udfærdiges et sæt retningslinjer for kommunikation og samspil mellem ejerkommunen og forsynings-selskabet ved kunde-/leverandørforhold, herunder gennemsigtighed af eventuelle ekstraomkostninger for selskabet forbundet med efterlevelse af bredere samfundsmæssige målsætninger. | X | | | Retningslinjer skal etableres jævnt før ny ejerstrategi fra juni 2019 og er allerede delvist fastlagt i forbindelse med kontraktindgåelse mellem de 2 parter når der er tale om kunde-/leverandørforhold – eksempelvis ved driftsaftalen omhandlende vejlys og trafiksignal området og løbende møder i spildevandsregi. |
| 6. Bestyrelsens sammensætning og kompetencer | | | | |
| <i>6.1 Bestyrelsens kompetencer og sammensætning</i> | | | | |
| 6.1.1. Det anbefales , 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 | Behovet for kompetenceafdækning er besluttet af bestyrelsen i forbindelse med bestyrelsesevalueringen i januar 2019. Der ligger ikke et behov for nærværende. |
| 6.1.2. Det anbefales , at bestyrelsesformanden tager initiativ til en dialog med ejerkommunen om | | | X | Drøftet med udgangspunkt i bestyrelsesevalueringen i januar 2019. Sammensætningen af bestyrelsen er politisk bestemt |

Redegørelse for god selskabsledelse i NK-Forsyning A/S koncernen 2019

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| kompetencebehovet og sammen med denne lægger en strategi for, hvordan de nødvendige og komplekse kompetencer kan sikres gennem udpegning, rekruttering og uddannelse. | | | | ved kommunalvalg og delvis også af forbrugersamt medarbejdervalg. Der er ikke taget aktiv stilling til ekstern udpegning af medlemmer eller anden rekruttering og uddannelse. |
| 6.1.3. Det anbefales , 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 | | | Er vurderet i forbindelse med bestyrelses-evalueringen i januar 2019. Se i øvrigt punkt 6.1.2 |
| 6.1.4. Det anbefales , 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 | Besluttes af ejer og bestyrelses formandskab om der er tilfredsstillende kompetencer til stede ud fra de nuværende bestyrelsesmedlemmers kompetencer og erfaringer. |
| 6.1.5. Det anbefales , at bestyrelsen tilstræber en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd, og at den som middel hertil opstiller måltal for kønsfordelingen. | | | X | Der er ikke opstillet måltal herfor. Se opgørelsen over kønsfordelingen i selskabet som bilag 1. til denne redegørelse. |
| <i>6.2 Bestyrelsens sammensætning og uafhængighed</i> | | | | |
| 6.2.1. Det anbefales , 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 | | | De af byrådet udpegede bestyrelsesmedlemmer har alle gennemgået seminarer om de juridiske ansvar og pligter i selskabsformen, herunder også samspillet i rollen som politiker og bestyrelsesmedlem. Dette er sket såvel i kommunalt regi som i selskabsregi hvor hele bestyrelsen har deltaget. |
| 6.2.2. Det anbefales , 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 | Der er i forbindelse med udpegningen og forbrugervalg/medarbejdervalg, afdækket at der ikke er interesseområder der konflikter med selskabet eller påvirker afhængigheden. Der tages løbende stilling til habilitetsspørgsmål, i henhold til Bestyrelsens Forretningsorden, punkt 2.4. |
| <i>6.3 Bestyrelsens organisering</i> | | | | |
| 6.3.1. Det anbefales , bestyrelsesformanden vælges direkte på generalforsamlingen, samt at bestyrelsen konstituerer sig med næstformand og eventuelle øvrige poster. | X | | | |
| 6.3.2. Det anbefales , at bestyrelsen drøfter, om selskabets forhold er af så kompleks karakter, at der | X | | | Formand og næstformand følger selskabet løbende ved månedsmøder med direktionen, hvor nødvendige beslutninger |

Redegørelse for god selskabsledelse i NK-Forsyning A/S koncernen 2019

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| med fordel kan nedsættes bestyrelsesudvalg. | | | | træffes. Dette sker i henhold til Bestyrelsens Forretningsorden. |
| 6.4 Bestyrelsens størrelse, valgperiode, evaluering og vederlag | | | | |
| 6.4.1. Det anbefales , at bestyrelsen i forsyningsselskaberne består af en operativ størrelse, ofte med 6-11 medlemmer. | X | | | Der er udpeget 6 medlemmer til bestyrelsen fra ejer og hertil er der 3 medarbejdervalgte repræsentanter. For Vandselskaberne er der af forbrugerne valgt 2 repræsentanter ved offentligt forbrugervalg og i Elskabet er der udpeget 2 bestyrelsesmedlemmer for henholdsvis erhverv og lejere. |
| 6.4.2. Det anbefales , at medlemmer udpeget af kommunalbestyrelsen og medlemmer indstillet af bestyrelsen bør være på valg hvert andet år. Genvalg kan finde sted. | | | X | Udpegningen følger den kommunale valgperiode – hvilket betyder hvert 4. år. |
| 6.4.3. Det anbefales , at bestyrelsen mindst én gang hvert andet år gennemfører en ekstern evaluering. | X | | | Der er gennemført en intern evaluering i januar 2019 og aftalt ny evaluering senest i 2021. |
| 6.4.4. Det anbefales at skabe klarhed over honoreringen til bestyrelsen, eksempelvis via en vederlagspolitik. | X | | | Ejerstrategi fastlægger princippet for honorering af bestyrelsen, som samlet skal være i overensstemmelse med niveauet for Teknisk Udvalg. Honoraret offentliggøres på selskabets hjemmeside. |
| 7. Samspelet mellem bestyrelse og daglig ledelse | | | | |
| 7.1 Samspil mellem bestyrelse og daglig ledelse | | | | |
| 7.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastlagte kriterier. | X | | | Der er gennemført en evaluering af direktionens arbejde. |
| 7.1.2. Det anbefales , 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 på bestyrelsesmøder og skal være en endnu mere aktiv del i forbindelse med strategi arbejdet i 2019 og opfølgning på selskabets planer for fremtiden. |
| 7.1.3. Det anbefales , at bestyrelsen fastsætter en honorering af direktionen, der er konkurrencedygtig uden at være lønførende. | X | | | Der laves markedsundersøgelse af honoreringen for sammenlignelige multiforsyningselskaber og lønniveau fastsættes i forbindelse hermed. |
| 8. Øvrige forhold | | | | |
| 8.1 Åbenhed og gennemsigtighed | | | | |
| 8.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici samt for selskabets risikostyring. | X | | | År 2018 årsregnskabet og tilhørende ledelsesberetning er første år med uddybende kommentarer og fokus herpå. |

Redegørelse for god selskabsledelse i NK-Forsyning A/S koncernen 2019

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| 8.1.2. Det anbefales , 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 | | | Der er åbenhed om langt størstedelen af de nævnte dokumenter – dog ikke generalforsamlings materialer mm. Der er ikke taget aktiv stilling hertil. |
| <i>8.2 Samarbejde med revisor</i> | | | | |
| 8.2.1. Det anbefales , at bestyrelsen tilsikrer, at revisionsopgaven udbydes med passende mellemrum. | X | | | Revisionsydelsen er udbudt og kontrakt for 2016-2018 årsregnskab. Der forlænges med yderligere 1 år, og herefter udbydes ydelsen. |
| 8.2.2. Det anbefales , at bestyrelsen afvikler et årligt møde med revisoren. | X | | | Revisionen deltager på 1 årligt bestyrelsesmøde og gennemgår årsregnskabet og revisionsprotokoller for bestyrelsen. |
| <i>8.3 Redegørelse om samfundsansvar</i> | | | | |
| 8.3.1. Det anbefales , at selskabets ledelse udarbejder relevante politikker for selskabets samfundsansvar i overensstemmelse med ejerstrategien. | | | X | Der er ikke fastlagt overordnet samfundsansvars mål i ejerstrategien og selskabet har ikke nogen specifik politik på området. |
| 8.3.2. Det anbefales , at selskabet redegør for sit arbejde med samfundsansvar mindst én gang årligt, herunder i forbindelse med årsregnskabsaflæggelsen. | | | X | Se punkt. 8.3.1 og 8.1.1 |
| <i>8.4 Whistleblower-ordning</i> | | | | |
| 8.4.1. Det anbefales , 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 ikke taget stilling til dette. |

Redegørelse for god selskabsledelse i NK-Forsyning A/S koncernen 2019

BILAG 1: Kønsfordeling

| | Mænd | | Kvinder | | I alt |
|-----------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal |
| Bestyrelse | 10 | 77 | 3 | 23 | 13 |
| Direktion | 2 | 100 | 0 | - | 2 |
| Driftsledelse | 3 | 75 | 1 | 25 | 4 |
| Ledelse i alt | 15 | 79 | 4 | 21 | 19 |
| Virksomhedens ansatte i alt | 45 | 69 | 20 | 31 | 65 |

Tallene tager udgangspunkt i alle ansatte inkl. bestyrelsen.

Kønsfordelingen på ledelsesniveau er ikke repræsentativt i forhold til virksomhedens sammensætning – 21% kvinder på ledelsesniveau mod 31% af virksomhedens ansatte. Det er virksomhedens politik at besætte ledelsesposter med de bedst kvalificerede kandidater hvorfor det vil være svært at lave særskilte tiltag for at mindske uligheden og øge andelen af kvinder i ledelsen igennem måltal herfor.

På det øverste ledelsesorgan – bestyrelsen, konstateres det at sammensætningen er resultatet af demokratiske valgprocesser, som virksomheden ikke har indflydelse på hvorfor det ikke giver mening at opsætte måltal for dette område.