



Skema til redegørelse for anbefalingerne for godt bestyrelsesarbejde i Lyngby Overdrev Vandværk A.m.b.a.

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 12-02-2022

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring på følger delvist eller følger ikke
Redegørelse for godt bestyrelsesarbejde				
Det anbefales , at alle forsyningselskaber hvert år redegør for godt bestyrelsesarbejde og offentliggør redegørelsen, eksempelvis i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside.		x		Bestyrelsen har besluttet at lægge kodeks redegørelse på vores hjemmeside under "Bestyrelse". Dette tilstræbes en gang årligt i forbindelse med vores bestyrelsesseminar.
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			Info og anbefalinger lægges under nyheder "SIDSTE NYT FRA VANDVÆRKET" på hjemmesiden. Vandværksanalyser lægges på hjemmesiden.

Det anbefales , at selskabet årligt udarbejder en plan for involvering og aktivering af andelshaverne og offentliggør denne.		x	Bestyrelsen har ikke en specifik årlig plan.
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		Annonce i lokalavis samt hjemmeside.
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.	x		Bestyrelsen afholder såvidt muligt et årligt bestyrelsesseminar, hvor dette gennemgås.
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	Bestyrelsen afholder såvidt muligt et årligt bestyrelsesseminar, hvor dette typisk gennemgås.
Det anbefales , at bestyrelsen sikrer en løbende underretning og stillingtagen til udviklingen i selskabets økonomi og kapitalberedskab.	x		Økonomi er fastpunkt på bestyrelsesmøder og vi har dobbelt godkendelse på bank.
Det anbefales , at bestyrelsen mindst én gang årligt tager stilling til selskabets organisering og ledelse.	x		Ved konstituering en gang årligt.
Det anbefales , at bestyrelsen påser, at der er en effektiv risikostyring og effektive interne kontroller. Risikovurderingen og - håndteringen bør offentliggøres.		x	Vi har dobbelt godkendelse på bank. Vi har Thetys som ledelsessystem samt en online bestyrelsesfildeling opdelt efter Danske Vandværkers ledelsessystem. Risikovurdering offentliggøres ikke.
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	Vi anvender typisk faste leverandører. Vi har desuden anvendt eksterne rådgivere til særlige investeringer.
Bestyrelsens sammensætning og samspil			
Det anbefales , at bestyrelsen aktivt tager stilling til og arbejder med rekruttering af kommende bestyrelsesmedlemmer.	x		Vi arbejder aktivt for at identificere nye kandidater til bestyrelsen som besidder de kompetencer som kan styrke og komplementere bestyrelsen.
Det anbefales , at bestyrelsen arbejder aktivt med at opbygge et godt og tillidsfuldt samarbejde.	x		Ja åben dialog i bestyrelsen og bestyrelsesseminar

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	Bestyrelsen blev valgt i: <ul style="list-style-type: none"> • Kjel 1987 • Anette 1993 • Johnny 2010 • Lasse 2021 • Søren 2003 (nærværende offentliggøres på hjemmesiden) <p>Søren arbejder i Rambøll indenfor vandsektoren (og vandværket anvender Rambølls' FAS system) og sidder i bestyrelsen for Danske Vandværker for vandværket.</p> <p>Vi har en åben dialog under bestyrelsesmøderne og nævner evt. personlige afhængigheder.</p>
Det anbefales , at der søges en mangfoldigt sammensat bestyrelse – blandt andet ift. køn, alder og baggrund.	x	4 mænd og 1 kvinde. Vi har aktivt forsøgt at få flere kvindelige bestyrelsesmedlemmer.
Det anbefales , at bestyrelsesmedlemmer vælges for to år ad gangen.	x	Ja i henhold til vedtægter
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	Vi drøfter jævnligt (min. årligt) relevante kurser for bestyrelsesmedlemmer.
Det anbefales , at bestyrelsen inddrager kompetenceevalueringen ifm. rekruttering af nye medlemmer til bestyrelsen.	X	Ja, vi søger altid egnede kandidater.
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	Vi drøfter jævnligt (min. årligt) relevante kurser for bestyrelsesmedlemmer.

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	Vi vurderer årligt om honorarer er passende.
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	Samlet honorar fremgår af regnskabet under administration. Honorar består af en fast andel for alle i bestyrelsen samt herudover får formand og kasserer et særskilt honorar for den ekstra indsats/ansvar. Selskabet har ikke nogen ansatte i driften.
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	Se ovenstående.

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	Drift varetages af Christian Bagger fra Bagger VVS og bestyrelsen har jævnlige møder med ham.
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	Roller, ansvar og beføjelser i bestyrelsen er anført i bestyrelsens forretningsorden. Arbejde for den daglige ledelse aftales løbende med formand og kasserer samt større emner drøftes på bestyrelsesmøder, hvor driftsansvarlige deltager i punkter, hvor relevant.
Det anbefales , at bestyrelsen mindst én gang årligt evaluerer den daglige ledelses arbejde og resultater efter forud fastlagte kriterier.	x	Daglig ledelse er ekstern.
