

Hillerød Fjernkøl A/S (Hillerød Fjernkøl A/S)

23-02-2021 11:30

Via Teams

Information:

Mødet blev afholdt den 23. februar og 1. marts 2021.

Indhold

Punkt 1: Meddelelser fra formanden.....	1
Beslutning for Punkt 1: Meddelelser fra formanden.....	2

Kategori - Godkendelse af bestyrelsesprotokoller

Punkt 2: Ekstraordinært bestyrelsesmøde den 19. november 2020.....	3
Beslutning for Punkt 2: Ekstraordinært bestyrelsesmøde den 19. november 2020.....	4
Punkt 3: Ekstraordinært bestyrelsesmøde den 20. november 2020.....	5
Beslutning for Punkt 3: Ekstraordinært bestyrelsesmøde den 20. november 2020.....	6
Punkt 4: Ekstraordinært bestyrelsesmøde den 1. december 2020.....	7
Beslutning for Punkt 4: Ekstraordinært bestyrelsesmøde den 1. december 2020.....	8
Punkt 5: Ordinært bestyrelsesmøde den 1. december 2020.....	9
Beslutning for Punkt 5: Ordinært bestyrelsesmøde den 1. december 2020.....	10
Punkt 6: Ekstraordinært bestyrelsesmøde den 26. januar 2021.....	11
Beslutning for Punkt 6: Ekstraordinært bestyrelsesmøde den 26. januar 2021.....	12

Kategori - Revision

Punkt 7: Revisionsprotokol.....	13
Beslutning for Punkt 7: Revisionsprotokol.....	14

Kategori - Redegørelse fra Direktionen

Punkt 8: Strategipåfølgning - Energiområdet.....	15
Beslutning for Punkt 8: Strategipåfølgning - Energiområdet.....	16
Punkt 9: Forsikringsoverblik.....	17
Beslutning for Punkt 9: Forsikringsoverblik.....	18
Punkt 10: Trivselsanalyse.....	19
Beslutning for Punkt 10: Trivselsanalyse.....	20

Kategori - Anlægs- og investeringsplaner

Punkt 11: Anlægs- og investeringsplaner 2020.....	21
Beslutning for Punkt 11: Anlægs- og investeringsplaner 2020.....	22
Punkt 12: Anlægs- og investeringsplaner 2021.....	23
Beslutning for Punkt 12: Anlægs- og investeringsplaner 2021.....	24

Kategori - Økonomi

Punkt 13: Budgetopfølgning pr. 31. december 2020.....	25
Beslutning for Punkt 13: Budgetopfølgning pr. 31. december 2020.....	26

Kategori - Beslutningspunkter

Punkt 15: God selskabsledelse/åbenhed på hjemmesiden.....	27
Beslutning for Punkt 15: God selskabsledelse/åbenhed på hjemmesiden.....	28
Punkt 16: Ændring af forretningsorden.....	29
Beslutning for Punkt 16: Ændring af forretningsorden.....	30

Kategori - Faste afslutningspunkter

Punkt 17: Eventuelt.....	31
Beslutning for Punkt 17: Eventuelt.....	32
Punkt 18: Fravigelse af tavshedspligt.....	33
Beslutning for Punkt 18: Fravigelse af tavshedspligt.....	34
Punkt 19: Næste møde.....	35
Beslutning for Punkt 19: Næste møde.....	36
Punkt 20: Godkendelse af bestyrelsesprotokol.....	37
Beslutning for Punkt 20: Godkendelse af bestyrelsesprotokol.....	38

Punkt 1: Meddelelser fra formanden



Hillerød Forsyning

Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 23. februar 2021

i selskabet/selskaberne Alle

Meddelelser fra formanden

Eventuelle meddelelser fra bestyrelsesformanden

Sagsfremstilling

Der er ingen meddelelser.



Beslutning for Punkt 1: Meddelelser fra formanden

Intet at referere.

Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 23. februar 2021

i selskabet/selskaberne Alle

Godkendelse af bestyrelsesprotokol fra det ekstraordinære bestyrelsesmøde den 19. november 2020

Bestyrelsesprotokoller til godkendelse og underskrift

Sagsresumé

Grundet de gældende COVID-19 restriktioner, har det ikke været muligt at afholde fysiske bestyrelsesmøder siden november 2020. Det betyder, at det ikke har været muligt at underskrive bestyrelsesprotokoller fra de afholdte møder i perioden.

Derudover har bestyrelsen et punkt på dagsorden vedrørende revision af forretningsorden. I forbindelse med denne revision er der en ændring af proceduren for underskrift af bestyrelsesprotokoller, som medfører, at de fremadrettet skal underskrives digitalt.

På den baggrund anbefaler formanden og direktionen, at bestyrelsen beslutter at fravige den gældende forretningsorden og beslutter, at underskrift af bestyrelsesprotokollerne fra november 2020 til dato sker digitalt.

Indstilling

Formanden og direktionen indstiller, at bestyrelsen beslutter at fravige den gældende forretningsorden, og godkender bestyrelsesprotokollen fra det ekstraordinære bestyrelsesmøde den 19. november 2020.



Beslutning for Punkt 2: Ekstraordinært bestyrelsesmøde den 19. november 2020

Bestyrelsen godkendte bestyrelsesprotokollen fra det ekstraordinære bestyrelsesmøde den 19. november 2020 med følgende tilføjelse:

De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer stemte imod fyringen af Søren Støvring, idet de har stadig fuld tillid til ham som administrerende direktør. Søren Støvring har, sammen med den øvrige ledelse, udviklet forsyningen og produktporteføljen de sidste par år, til glæde for forsyningens kunder. Forsyningssikkerheden er i top og forsyningen står nu over for at skulle implementere og gennemføre flere store afgørende projekter. Disse projekter har vigtige samarbejdspartnere og er en vigtig brik i Hillerød Kommunes grønne omstilling. Når en del af bestyrelsen foreslår at fyre Søren Støvring, sætter man projekterne, den grønne omstilling og medarbejdernes dedikation og fokus i spil, hvilket ikke er tilrådeligt. Bestyrelsen har ikke rejst kritik af Søren Støvrings drift og ledelse af Hillerød forsyning, kun at det politiske bagland ikke har tillid til Søren Støvrings kommunikationsevner. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer fandt ikke, det var en saglig grund til fyring.

Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 23. februar 2021

i selskabet/selskaberne Alle

Godkendelse af bestyrelsesprotokol fra det ekstraordinære bestyrelsesmøde den 20. november 2020

Bestyrelsesprotokoller til godkendelse og underskrift

Sagsresumé

Grundet de gældende COVID-19 restriktioner og jf. punkt 2, anbefaler formanden og direktionen, at bestyrelsen beslutter at fravige den gældende forretningsorden og godkender, at bestyrelsesprotokollerne fra november 2020 til dato underskrives digitalt.

Klaus Markussen var inhabil og derfor ikke til stede under behandling af punkt 8, han godkender derfor kun punkterne 1-7.

Indstilling

Formanden og direktionen indstiller, at bestyrelsen beslutter at fravige den gældende forretningsorden og godkender bestyrelsesprotokollen fra det ekstraordinære bestyrelsesmøde den 20. november 2020.



Beslutning for Punkt 3: Ekstraordinært bestyrelsesmøde den 20. november 2020

Bestyrelsen godkendte bestyrelsesprotokollen fra det ekstraordinære bestyrelsesmøde den 20. november 2020.



Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 23. februar 2021

i selskabet/selskaberne Affald, Vand, Spildevand, Varme, Kraftvarme,
Fjernkøl

Godkendelse af bestyrelsesprotokol fra det ekstraordinære bestyrelsesmøde den 1. december 2020

Bestyrelsesprotokoller til godkendelse og underskrift

Sagsresumé

Grundet de gældende COVID-19 restriktioner og jf. punkt 2, anbefaler formanden og direktionen, at bestyrelsen beslutter at fravige den gældende forretningsorden og godkender, at bestyrelsesprotokollerne fra november 2020 til dato underskrives digitalt.

Mødet blev afviklet den 1. og 7. december 2020, og der var afbud fra Klaus Markussen begge dage.

Indstilling

Formanden og direktionen indstiller, at bestyrelsen beslutter at fravige den gældende forretningsorden og godkender bestyrelsesprotokollen fra det ekstraordinære møde den 1. december 2020.



Beslutning for Punkt 4: Ekstraordinært bestyrelsesmøde den 1. december 2020

Bestyrelsen godkendte bestyrelsesprotokollen fra det ekstraordinære bestyrelsesmøde den 1. december 2020.



Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 23. februar 2021

i selskabet/selskaberne Alle

Godkendelse af bestyrelsesprotokol fra det ordinære bestyrelsesmøde den 1. december 2020

Bestyrelsesprotokoller til godkendelse og underskrift

Sagsresumé

Grundet de gældende COVID-19 restriktioner og jf. punkt 2, anbefaler formanden og direktionen, at bestyrelsen beslutter at fravige den gældende forretningsorden og godkender, at bestyrelsesprotokollerne fra november 2020 til dato underskrives digitalt.

Mødet blev afviklet den 1., 7. og 9. december 2020. Der var afbud fra Klaus Markussen den 1. og 7. december 2020.

Indstilling

Formanden og direktionen indstiller, at bestyrelsen beslutter at fravige den gældende forretningsorden, og godkender bestyrelsesprotokollen fra det ordinære bestyrelsesmøde den 1. december 2020.



Beslutning for Punkt 5: Ordinært bestyrelsesmøde den 1. december 2020

Bestyrelsen godkendte bestyrelsesprotokollen fra det ordinære bestyrelsesmøde den 1. december 2020.

Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 23. februar 2021

i selskabet/selskaberne Alle

Godkendelse af bestyrelsesprotokol fra det ekstraordinære bestyrelsesmøde den 26. januar 2021

Bestyrelsesprotokoller til godkendelse og underskrift

Sagsresumé

Grundet de gældende COVID-19 restriktioner og jf. punkt 2, anbefaler formanden og direktionen, at bestyrelsen beslutter at fravige den gældende forretningsorden og godkender, at bestyrelsesprotokollerne fra november 2020 til dato underskrives digitalt.

Indstilling

Formanden og direktionen indstiller, at bestyrelsen beslutter at fravige den gældende forretningsorden og godkender bestyrelsesprotokollen fra det ekstraordinære bestyrelsesmøde den 26. januar 2021.



Beslutning for Punkt 6: Ekstraordinært bestyrelsesmøde den 26. januar 2021

Bestyrelsen godkendte bestyrelsesprotokollen fra det ekstraordinære bestyrelsesmøde den 26. januar 2021.



Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 23. februar 2021

i selskabet/selskaberne Alle

Revisionsprotokol

Forelæggelse af eventuelle indførsler i revisionsprotokollen og stillingtagen hertil

Indstilling

Formanden og direktionen indstiller, at bestyrelsen tager stilling til eventuelle indførsler i revisionsprotokollen.



Beslutning for Punkt 7: Revisionsprotokol

Ingen indførsler i revisionsprotokollen.



Redegørelsespunkt

til bestyrelsesmøde den 23. februar 2021

i selskabet/selskaberne Varme, Fjernkøl, Kraftvarme og Holding

Strategiopfølgning - Handleplan Energiområdet

Sagsresumé

Der udarbejdes ny/revideret strategi hvert andet år, årlige handleplaner og halvårlig opfølgning på disse overfor bestyrelsen på bestyrelsesmøder.

Strategien behandles hvert andet år på et strategiseminar med bestyrelsen.

På bestyrelsesmødet den 1. oktober 2019 blev strategien for Energiområdet 2019-2028 godkendt af bestyrelsen.

På bestyrelsesmødet den 18. februar 2020 blev områdets handleplan fremlagt. Opfølgning sker på baggrund af denne.

Indstilling

Formanden og direktøren indstiller, at bestyrelsen tager redegørelsen til efterretning.



Beslutning for Punkt 8: Strategiopfølgning - Energiområdet

Bestyrelsen tog redegørelsen til efterretning.

Redegørelsespunkt

til bestyrelsesmøde den 23. februar 2021

i selskabet/selskaberne Alle

Samlet oversigt over forsikringer

Sagsresumé

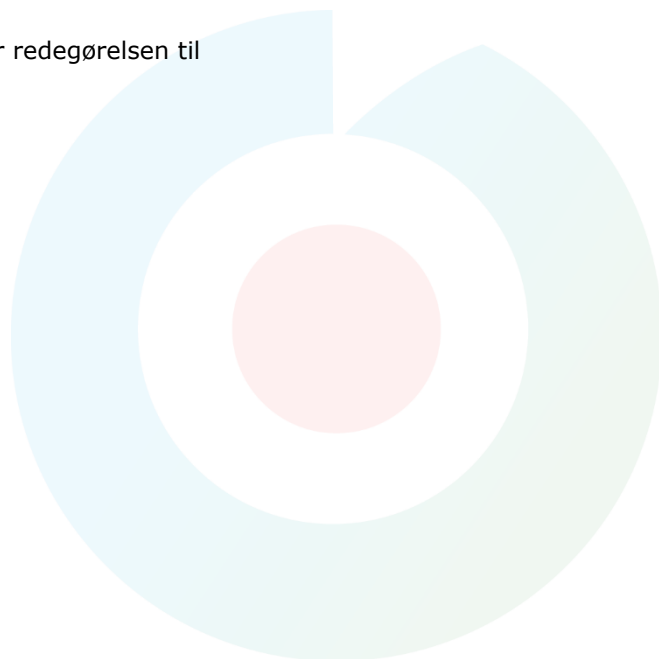
Hillerød Forsyning har været i forsikringsudbud gennem Nordkøb, og efter udbudsoplæg og anbefaling fra vores forsikringsrådgiver, Willis Towers Watson, ser vores forsikringsportefølje pr. 1. januar 2021 således ud:

Forsikringstype	Forsikringsselskab
Arbejdsskade	Gjensidige
Direktion- og bestyrelsesansvar	Tryg
Entrepriseforsikring (renovering af pumpest.)	WIP - Tryg
Årsentreprise	Gjensidige
Erhvervs- og produktansvar	Tryg
Erhvervsforsikring all-risks	Gjensidige
Miljøansvar	AIG
Motorkøretøjsforsikring	Tryg
Netbanksindbrudsforsikring	HDI og Risk Point
Professionelt ansvar	CNA Insurance
Rejseforsikring	Europæiske

Af vedlagte forsikringsoversigt fremgår det, hvilke typer forsikringer og dækninger vi har tegnet, hvilke selskaber forsikringerne er tegnet i, samt hvad selvriskoen og præmien er.

Indstilling

Formanden og direktionen indstiller, at bestyrelsen tager redegørelsen til efterretning.



Beslutning for Punkt 9: Forsikringsoverblik

Bestyrelsen tog redegørelsen til efterretning.



Redegørelsespunkt

til bestyrelsesmøde den 23. februar 2021

i selskabet/selskaberne Alle

Trivselsanalyse

Sagsresumé

Hillerød Forsyning har i januar 2021 gennemført en trivselsanalyse.

Analysen er blevet faciliteret af Job Vision, som også tidligere har faciliteret lignende undersøgelser for Hillerød Forsyning – senest i 2018.

Det er lykkedes for os at flytte et meget højt niveau af tilfredse medarbejdere i 2018 til et endnu højere niveau i 2021.

Indstilling

Formand og direktionen indstiller, at bestyrelsen tager redegørelsen til efterretning.



Beslutning for Punkt 10: Trivselsanalyse

Bestyrelsen tog redegørelsen til efterretning.

Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 23. februar 2021

i selskabet Fjernkøl

Anlægs- og investeringsplan 2020

Status på og/eller godkendelse af ændringer til godkendt anlægs- og investeringsplan

Sagsresumé

Der er fortsat ingen aktivitet i Hillerød Fjernkøl A/S. Efterhånden som aktiviteter flytter over i Hillerød Fjernkøl A/S, vil det afstedkomme en anlægs- og investeringsplan, hvorfor den udfoldes i løbet af 2021.

Indstilling

Formanden og direktionen indstiller, at bestyrelsen tager statusorienteringen om anlægs- og investeringsplanen for 2020 til efterretning.



Beslutning for Punkt 11: Anlægs- og investeringsplaner 2020

Bestyrelsen tog statusorienteringen til efterretning.

Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 23. februar 2021

i selskabet Fjernkøl

Anlægs- og investeringsplan 2021

Status på og/eller godkendelse af ændringer til godkendt anlægs- og investeringsplan

Sagsresumé

Der er fortsat ingen aktivitet i Hillerød Fjernkøl A/S. Efterhånden som aktiviteter flytter over i Hillerød Fjernkøl A/S, vil det afstedkomme en anlægs- og investeringsplan, hvorfor den udfoldes i løbet af 2021.

Indstilling

Formanden og direktionen indstiller, at bestyrelsen godkender at anlægs- og investeringsplan udfoldes i løbet af 2021.



Beslutning for Punkt 12: Anlægs- og investeringsplaner 2021

Bestyrelsen tog statusorienteringen til efterretning.

Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 23. februar 2021

i selskabet/selskaberne Fjernkøl

Budgetopfølgning pr. 31. december 2020

Godkendelse af budgetopfølgning for seneste kvartal

Sagsfremstilling

Resultatopgørelsen pr. 31. december 2020 udviser et EBITDA (resultat før rente og afskrivning) underskud på -29 tkr. mod et budget på 0 tkr. Selskabet er fortsat uden aktivitet.

-Afvigelsen på 29 tkr. skyldes	
* mindre omsætning:	0 tkr.
* færre produktionsomkostninger:	0 tkr.
* færre distributionsomkostninger:	0 tkr.
* øgede administrationsomkostninger:	-29 tkr.



Beslutning for Punkt 13: Budgetopfølgning pr. 31. december 2020

Bestyrelsen godkendte budgetopfølgningen pr. 31. december 2020.

Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 23. februar 2021

i selskabet/selskaberne Alle

God selskabsledelse/Åbenhed på hjemmesiden

Beslutningspunkt til fremlæggelse for bestyrelsen

Sagsresumé

Hillerød Forsyning har arbejdet videre med God selskabsledelse, og i den forbindelse er redegørelsen 'Følg eller forklar' blevet opdateret.

Derudover er der etableret en sektion på hjemmesiden om åbenhed og gennemsigtighed. Her er en del materiale allerede lagt op, og det er planen at det løbende suppleres med yderligere information, blandt andet bestyrelsesprotokoller fra før maj 2019.

I den nye ejerstrategi er der sat fokus på bestyrelsens kompetencer, og der skal foretages en bestyrelseevaluering hvert andet år.

Indstilling

Formanden og direktionen indstiller, at bestyrelsen godkender den opdaterede redegørelse, 'Følg eller forklar'. Redegørelsen vil herefter blive lagt på forsyningens hjemmeside.

Formanden og direktionen indstiller, at bestyrelsen godkender, at bestyrelsesprotokoller fra perioden fra december 2016 til maj 2019 lægges på hjemmesiden i løbet af 2021.

Formanden og direktionen indstiller, at bestyrelsen godkender, at der gennemføres en bestyrelseevaluering i efteråret 2021 med særlig fokus på den kommende bestyrelses kompetencer.



Beslutning for Punkt 15: God selskabsledelse/åbenhed på hjemmesiden

Bestyrelsen godkendte indstillingerne.

Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 23. februar 2020

i selskabet/selskaberne Fjernkøl

Revidering af forretningsorden

Beslutningspunkt til fremlæggelse for bestyrelsen

Sagsfremstilling

Hillerød Kommunes byråd har den 16. december 2020 vedtaget en ny ejerstrategi for alle selskaber i Hillerød Forsyning koncernen.

Ejerstrategien medfører, at der er opstået et behov for at bestyrelsen reviderer forretningsordenen, og hovedparten af ændringerne er med baggrund heri.

Derudover er punkt 6.3 revideret med henblik på at ændre i godkendelsesproceduren for bestyrelsesprotokoller.

Punktet er ændret, så godkendelse fremadrettet skal ske digitalt via bestyrelsesportalen, i stedet for ved fysisk underskrift på det efterfølgende møde. Ændringen sker for at sikre en hurtigere godkendelse af protokollerne, og for at have såvel dagsordner, protokoller samt underskrifter/godkendelse samlet i et system.

Indstilling

Formand og direktionen indstiller, at bestyrelsen godkender den reviderede forretningsorden.



Beslutning for Punkt 16: Ændring af forretningsorden

Bestyrelsen godkendte forretningsordenen med følgende rettelser:

Pkt. 6.3 ændres til '*I særlige tilfælde udsættes fristen*'- i stedet for '*I modsat fald betragtes bestyrelsesprotokollen som godkendt*'.

Pkt. 6.6 ændres til: *Et bestyrelsesmedlem eller en direktør, der ikke er enig i en bestyrelsesbeslutning, har ret til at få en kort bemærkning herom indført i bestyrelsesprotokollen.*

Den endelige reviderede forretningsorden vedlægges.



Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 23. februar 2021

i selskabet Alle

Eventuelt

Eventuel drøftelse af emner udenfor dagsorden



Beslutning for Punkt 17: Eventuelt

Intet at referere.

Punkt 18: Fravigelse af tavshedspligt



Hillerød Forsyning

Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 23. februar 2021

i selskabet Fjernkøl

Fravigelse af tavshedspligt

Bestyrelsen beslutter for hvilke dagsordenspunkter tavshedspligten fraviges

Indstilling

Formand og direktør indstiller, at tavshedspligten fraviges på samtlige punkter med undtagelse af punkt 14.



Beslutning for Punkt 18: Fravigelse af tavshedspligt

Bestyrelsen godkendte indstillingen.



Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 23. februar 2021

i selskabet Affald, Fjernkøl, Varme og Kraftvarme

Næste møde

Tidspunkt for næste bestyrelsesmøde jf. godkendt mødeplan

Næste ordinære bestyrelsesmøde afholdes den 12. maj 2021 kl. 11.30.



Beslutning for Punkt 19: Næste møde

Næste ordinære bestyrelsesmøde afholdes den 11. maj 2021 kl. 11.30.



Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 23. februar 2021

i selskabet/selskaberne Alle

Godkendelse af bestyrelsesprotokol

Godkendelse af bestyrelsesprotokol

Sagsfremstilling

Ændringer af forretningsordenen behandles på mødet den 23. februar 2021, herunder bl.a. ændret procedure i forbindelse med godkendelse af bestyrelsesprotokol.

Såfremt ændringerne til forretningsordenen godkendes, skal bestyrelsesprotokollen godkendes i FirstAgenda.

Punktet "Godkendelse af bestyrelsesprotokol" vil derfor fremadrettet fremgå af dagsordenen.

Når bestyrelsesprotokollen fra nærværende bestyrelsesmøde er tilgængeligt i FirstAgenda, skal den godkendes under dette punkt. Bestyrelsesprotokollen skal godkendes jf. tidsfrister i den til enhver tid gældende forretningsorden.

I tilfældet af, at der er bestyrelsesmedlemmer, som ikke har deltaget i et bestyrelsesmøde, vil punktet "Bekræftelse af læst bestyrelsesprotokol" fremgå af bestyrelsesprotokollen. De pågældende bestyrelsesmedlemmer skal her bekræfte, at bestyrelsesprotokollen er læst til orientering.

Indstilling

Formanden og direktionen indstiller, at bestyrelsen godkender bestyrelsesprotokollen, når denne er tilgængelig i FirstAgenda.



Beslutning for Punkt 20: Godkendelse af bestyrelsesprotokol

Jf. den reviderede forretningsorden godkendes bestyrelsesprotokollen fra indeværende møde under dette punkt ved at anvende 'Godkende'-funktionen i FirstAgenda.

Hillerød Fjernkøl A/S (Ekstraordinært bestyrelsesmøde i Hillerød Fjernkøl A/S)

19-11-2020 08:00

Solrødgårds Alle 6, 3400 Hillerød

Information:

I forbindelse med bestyrelsens drøftelse af opbakningen til administrerende direktør Søren Støvring besluttede bestyrelserne i dette tilfælde at agere som en enhedsbestyrelse, således at både de forbrugervalgte og de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer deltog på lige fod med de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

Det blev besluttet på baggrund af, at Søren Støvring var direktør for samtlige selskaber i koncernen Hillerød Forsyning.

Indhold

Punkt 1: Drøftelse blandt bestyrelsens medlemmer om bestyrelsens vej frem for Hillerød Forsyning oven på den seneste tids politiske meldinger.....	1
Beslutning for Punkt 1: Drøftelse blandt bestyrelsens medlemmer om bestyrelsens vej frem for Hillerød Forsyning oven på den seneste tids politiske meldinger.....	1
Punkt 2: Afklaring af bestyrelsens forretningsorden og muligheder for at udtale sig som bestyrelsesmedlem.....	1
Beslutning for Punkt 2: Afklaring af bestyrelsens forretningsorden og muligheder for at udtale sig som bestyrelsesmedlem.....	1
Punkt 3: Eventuelt.....	1
Beslutning for Punkt 3: Eventuelt.....	1

Punkt 1: Drøftelse blandt bestyrelsens medlemmer om bestyrelsens vej frem for Hillerød Forsyning oven på den seneste tids politiske meldinger.

Beslutning for Punkt 1: Drøftelse blandt bestyrelsens medlemmer om bestyrelsens vej frem for Hillerød Forsyning oven på den seneste tids politiske meldinger.

Bestyrelsen drøftede opbakningen til administrerende direktør Søren Støvring. På baggrund af drøftelsen besluttede et flertal i bestyrelsen, at Hillerød Forsyning skal have ny administrerende direktør, og at Søren Støvring derfor vil blive opsagt.

Flertallet i bestyrelsen bestod af Klaus Markussen (formand), Jamil Cheheibar (næstformand), Susanne Due Kristensen, Dan Riise, Jakob Bring Truelsen, Jens Gammeltoft og Jesper Høi Skovdal.

Følgende bestyrelsesmedlemmer stemte imod, at selskabet skal have ny administrerende direktør: Tue Tortzen, Henning Gade, Christian Engholm Jønch og Stig Hansen.

De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer stemte imod fyringen af Søren Støvring, idet de har stadig fuld tillid til ham som administrerende direktør. Søren Støvring har, sammen med den øvrige ledelse, udviklet forsyningen og produktporteføljen de sidste par år, til glæde for forsyningens kunder. Forsyningssikkerheden er i top og forsyningen står nu over for at skulle implementere og gennemføre flere store afgørende projekter. Disse projekter har vigtige samarbejdspartnere og er en vigtig brik i Hillerød Kommunes grønne omstilling. Når en del af bestyrelsen foreslår at fyre Søren Støvring, sætter man projekterne, den grønne omstilling og medarbejdernes dedikation og fokus i spil, hvilket ikke er tilrådeligt. Bestyrelsen har ikke rejst kritik af Søren Støvrings drift og ledelse af Hillerød forsyning, kun at det politiske bagland ikke har tillid til Søren Støvrings kommunikationsevner. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer fandt ikke, det var en saglig grund til fyring.

Punkt 2: Afklaring af bestyrelsens forretningsorden og muligheder for at udtale sig som bestyrelsesmedlem.

Beslutning for Punkt 2: Afklaring af bestyrelsens forretningsorden og muligheder for at udtale sig som bestyrelsesmedlem.

Punktet blev udskudt til mødet den 20. november 2020.

Punkt 3: Eventuelt.

Beslutning for Punkt 3: Eventuelt.

Intet at referere.



Trivselsanalyse

Januar 2021



Hillerød Forsyning

JOB @ VISION

Værdiskabende karriereudvikling

Indledning

Job Vision blev i oktober 2020 bedt om at måle på medarbejdertilfredsheden hos Hillerød Forsyning. Denne rapport er den sjette af sin slags og har primært to formål. Det første formål er at tage temperaturen på medarbejdertilfredsheden, som den er lige nu, ud fra følgende 10 parametre, som er defineret af Hillerød Forsyning:

1. Daglige forhold
2. Forhold til nærmeste leder
3. Forhold til øverste ledelse
4. Samarbejdet på Hillerød Forsyning
5. Krænkende adfærd – mobning, trusler, seksuel chikane
6. Mængden af arbejdspress
7. Tilfredshed alt i alt
8. Anbefaling af arbejdspladsen til andre
9. Udfordringer for trivslen – fritekst
10. Øgning af trivslen – fritekst

Det andet formål er at analysere tallenes udvikling i kort form fra sidste måling (2018) til nærværende måling (2021). Da der er ændret i spørgerammen, er det ikke alle parametre, der kan sammenlignes 1:1, men tendenserne vil kunne belyses.

Metode

Metoden er en Survey-undersøgelse, godkendt af ledelsen i september 2014. I denne undersøgelse er der lavet nogle sproglige korrektioner, som gør, at nogle spørgsmål og svar ikke direkte kan sammenlignes. Der er også tilkommet et helt nyt spørgsmål om krænkende adfærd, som derfor vil blive behandlet særskilt.

I gennemgangen markeres resultatet fra den forrige rapport med parentes og det nye spørgsmål med *. De øvrige spørgsmål er sammenlignelige og derigennem bevares grundlaget for progressionsmålingen. Rapporten måler ikke på sammenhænge mellem medarbejdertilfredshed og andre af forretningens nøgletal. I undersøgelsen kan Job Vision derfor ikke medtage følgende faktorer, da disse faktorer ligger uden for nuværende aftale:

- Undersøgelsens frekvens, timing og kommunikation
- Procesoptimeringer, strategisk forretningsudvikling og branchetendenser
- Medarbejderkompetenceudvikling
- Lederudvikling og talentprogram
- Team performance
- Virksomhedens kultur og indtjening

Det skal understreges, at denne rapport udelukkende beskæftiger sig med hovedtendenserne i svarene. Derfor peger denne rapport på tendenser og er ikke en komplet gennemgang af de indkomne svar.

I vores analyse har vi gjort brug af en såkaldt Totalrapport og en Krydsrapport, som er dannet på baggrund af de indkomne svar. Totalrapporten viser, hvordan den totale mængde af indkomne svar fordeler sig på de enkelte spørgsmål. Samtidig giver denne rapport mulighed for at sammenligne med seneste undersøgelse fra 2018.

Krydsrapporten viser, hvordan svarene har fordelt sig for de enkelte ledere.

Vi gør opmærksom på, at vi af hensyn til respondenternes anonymitet ikke udleverer svarene fra de to fritextfelter i spørgeskemaet. Ligeledes er de anvendte tekstuddrag redigeret af hensyn til anonymiteten, så sproglige karakteristika er minimeret.

Gennemgang

Gennemgangsstatistik

Mailen med spørgeskemaet er blevet fremsendt til 146 medarbejdere. Af dem har 132 valgt at åbne mailen (90,4%), 13 har undladt at åbne mailen (8,9%) og en enkelt har afvist mailen.

Svarprocenten fordeler sig som følger.

	2018	Andel	2021	Andel
Ikke svaret	2	1,9%	28	19,2%
Ufuldstændigt	0	0,0%	2	1,4%
Gennemført	101	98,1%	116	79,5%
	103	100,0%	146	100,0%

Hvis vi sammenligner med gennemsnitlige deltagerprocenter, kan vi sige, at deltagelsen hos Hillerød Forsyning ikke er nær så høj som i 2018. Der er væsentligt flere denne gang, der ikke har deltaget, og det giver anledning til refleksion. Har disse medarbejdere haft for travlt? Har de tænkt, at "Det går jo godt på Hillerød Forsyning, så det behøver jeg ikke deltage i"? Eller kan der være andre årsager til den ret markante stigning i antallet af medarbejdere, der ikke har ønsket at deltage? Der gøres endvidere opmærksom på, at to respondenter har besvaret spørgsmål 1 for så at undlade at svare på de resterende spørgsmål.

Hovedkonklusion

Da dette er en medarbejdertilfredshedsanalyse, giver det mening at starte med konklusionen: Medarbejderne i Hillerød Forsyning er særdeles tilfredse med deres arbejdsplads!

Nedenfor ses de samlede tal for besvarelserne i denne kategori samlet i "tilfreds" og "meget tilfreds". Der er rundet op på decimaler for tydelighedens skyld.

	2018	2021
Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder i HF?	96%	99%
Vil du anbefale andre at søge job hos HF?	90%	90%

En stigning i tallene på det i forvejen høje niveau må siges at være særdeles flot, ikke mindst i lyset af året 2020, som har budt på visse udfordringer. Tallene er et udtryk for jeres employer branding-værdi og dermed mulighed for at tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere. Kun en enkelt respondent svarer "utilfreds", og ingen svarer "meget utilfreds". Tallene taler for sig selv og ses ikke bedre!

Det er dog ikke sådan, at der er fremgang på alle linjer. Særligt, hvad angår den øverste ledelse, er der lavere scorer end tidligere år. I de frie kommentarer, som gennemgås i rapportens sidste del, bliver der udtrykt megen frustration, blandt andet over bestyrelsen, den negative medieomtale og konsekvenserne af Covid19. Det må siges at være forventeligt det seneste års begivenheder taget i betragtning, men der er under alle omstændigheder tale om indsigelser, som bør tages alvorligt.

Nedenfor vil vi gennemgå tendenser i besvarelserne i den rækkefølge, spørgsmålene er stillet, jvf. den fremsendte spørgeramme. Det er kun de svar, der er signifikante, der vil blive kommenteret, og alle svar fremgår af Totalrapporten.

1. Hvor tilfreds eller utilfreds er du med følgende forhold i din hverdag?

I dette afsnit beskæftiger vi os med spørgsmålene rettet mod den overordnede medarbejdertilfredshed hos Hillerød Forsyning.

- *Lydhørhed overfor gode ideer:* Godt 90% er "Meget tilfreds" eller "I nogen grad tilfreds". Det må siges at være tilfredsstillende og stort set det samme som i 2018. Imidlertid er 9 respondenter, der angiver at være "I mindre grad tilfreds", og det er måske værd at bemærke.
- *Jeg får anerkendelse for min arbejdsindsats:* Her er mængden af respondenter, der har svaret "Meget tilfreds" og "I nogen grad tilfreds" igen meget høj, og den er vokset siden sidst, fra 87 til godt 88% for disse to kategorier. Det skal dog bemærkes, at 11 respondenter har valgt kategorien "I mindre grad tilfreds". Det kan foreslås, at alle de bedømte ledere sætter sig ind i den såkaldte "Krydsrapport", hvor de enkelte ledere vurderes individuelt.
- *Muligheden for selv at planlægge min dag ift jobfunktionen:* Her er andelen af "Meget tilfreds" steget fra 69 % i 2019 til hele 82% i 2021. Meget markant.

De øvrige vurderinger i denne kategori fremgår af "Totalrapporten", figur 2 til 6.

2. Forholdet til din daglige leder

Her er kommet et enkelt nyt spørgsmål til siden seneste undersøgelse: "Er din leder god til at løse evt. konflikter?". Her kan man vælge at svare "Ved ikke", hvis man ikke oplever konflikter, og det har 34% af respondenterne valgt. Derudover har de to positive kategorier samlet i alt 54% af de afgivne stemmer. Det skal markeres, at 12 respondenter (10%) har svaret "I mindre grad" til dette spørgsmål, og her vil en opfølgning være tilrådelig.

For de øvrige 8 kategorier fordeler svarene sig som følger, når man ser på de to kategorier "I høj grad" og "I nogen grad". Her er sammenlignet med svarene for 2018:

Spørgsmål	2018	2021
Respekterer du din leder?	98%	97%
Tilstrækkelige udfordringer i dine arbejdsopgaver?	86%	92%
God til at motivere dig?	83%	85%
Fordeler ressourcer hensigtsmæssigt?	77%	79%
Kendskab til, hvad du beskæftiger dig med?	94%	90%
Er din leder god til at løse eventuelle konflikter?	43 %	54 %
God til ris og ros	87%	85%

Videregiver relevante informationer?	88%	86%
Kan du gå til din nærmeste leder, hvis du oplever problemer?	89%	93%

Svarene på spørgsmål 2 afspejler stort set uændrede forhold sammenlignet med 2018, og den udstrakte grad af respekt for nærmeste leder er opretholdt. Der er fortsat en vis "støj"/lav score med hensyn til fordeling af ressourcer, men måske giver spørgsmålet ikke i tilstrækkelig grad mening for respondenterne. Det kunne den store mængde "Ved ikke"-svar tyde på. Udviklingen i tallene generelt giver næppe anledning til de store forandringer. Detaljer for den enkelte leder kan som tidligere nævnt ses i Krydsrapporten.

De øvrige svar til denne kategori fremgår af Totalrapporten, figur 7 til 15. Der henvises endvidere til Krydsrapporten for data på den enkelte leder.

3. Forholdet til den øverste ledelse (Carsten W Hansen, Peter Underlin og Anders Buchardt Møller-Hansen)

Svarene på kategorien "Forholdet til den øverste ledelse" viser en markant stigning i de to kategorier, "I høj grad" og "I nogen grad", når det gælder spørgsmålet "Respekterer du dine overordnede ledere?". Tallet er gået fra 77% i 2018 til 85% i år. Det må siges at være mere end tilfredsstillende efter et år med væsentlige udfordringer og forandring i netop dette ledelseslag.

At der til gengæld er tilbagegang, hvad angår samtlige andre punkter, er måske ikke så overraskende. Synligheden af den overordnede ledelse går tilbage med 5 procentpoint, og dette er en tendens, der kunne spores allerede ved 2018-undersøgelsen. De to positive kategorier udgør tilsammen 66% af respondenternes svar, mod 71% i 2018 og 73% i 2017. Det bør også bemærkes, at andelen af "Ved ikke" i denne kategori er mere end fordoblet, fra 6 respondenter i 2018 til 13 i dette års undersøgelse.

Hvad angår den øverste ledelses evne til at motivere medarbejderne, ses her et fald fra 63% til 57% i de to mest positive kategorier, og i kategorien "Slet ikke" er der tale om en tredobling fra 3% til 9%.

På spørgsmålet "Er dine overordnede ledere gode til at videregive relevant information til dig?" ses et ret markant fald på 7 procentpoint i forhold til 2018 og på 15 procentpoint i forhold til 2017. Det bør man tage til eftertanke.

Der henvises herudover til figurerne 16 til 21 i Totalrapporten.

4. Hvor tilfreds er du med samarbejdet på din arbejdsplads?

Til dette spørgsmål svarer respondenterne stort set det samme, som de gjorde ved undersøgelsen i 2018. Det stærke kollegaskab er intakt, og der er sågar flere respondenter, der er gået fra svaret "Tilfreds" til "Meget tilfreds". Det er glædeligt og afgørende vigtigt for en arbejdsplads, at der øjensynligt er tillid og samarbejdsglæde medarbejderne imellem.

Der er heldigvis ikke meget nyt at sige under dette punkt. Tallene er stærke og sunde.

Der henvises til Totalrapportens figur 22 til 26.

5. Krænkende adfærd – mobning, trusler, seksuel chikane

Dette er som nævnt ovenfor en ny spørgekategori, så her kan ikke drages sammenligninger med tidligere år.

På spørgsmålet "Har du inden for de seneste 12 måneder være udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?" er der faktisk 3 respondenter, der svarer "Ja, af og til". Dette er naturligvis alvorligt i sig selv. Dog skal det tilføjes, at alle tre respondenter har knyttet kommentarer til deres svar. Den første skriver "Kedelig arbejdsplads, ingen klap bagi". Vi tillader os at affærdige denne kommentar som en morsomhed.

En anden respondent skriver: "Sagen opstod for et år siden. Men den blev hurtigt lukket, efter at jeg havde vendt den med HR, og vi havde informeret vores øverste leder. Der har ikke været noget siden."

Endelig skriver den tredje: "Der opstår af og til kommentarer om udseende eller med seksuelle undertoner, det er ikke noget jeg ønsker at gå videre med, da jeg ikke finder det tilstrækkeligt upassende."

Ovenstående giver anledning til eftertanke: Vil man som ledelse acceptere eller gribe ind? Under alle omstændigheder bør det formentlig overvejes, om man på Hillerød Forsyning har en fælles forståelse af, hvad der er seksuel chikane. Og hvad man som medarbejder har af muligheder, hvis man oplever dette – enten som offer eller som vidne. En farbar vej kunne være den, at en medarbejder med en sådan oplevelse kan få direkte adgang til øverste ledelse, der herefter håndterer sagen øjeblikkeligt og anonymt. Det er jo betryggende, at HR som i det nævnte eksempel har formået at kontrollere og bremse et konkret tilfælde, og det kan der bygges videre på, måske styrket af yderligere tydeliggørelse af, hvad man på Hillerød Forsyning definerer som seksuel chikane.

Endelig er der to af de adspurgte respondenter, der angiver, at de "af og til" har været udsat for mobning på arbejdspladsen. Det er beklageligt, indlysende, men spørgsmålet er, om noget sådant helt kan undgås på så stor en arbejdsplads? Igen kan det givet være på sin plads, at man fra øverste ledelse tydeliggør, at denne form for adfærd er uacceptabel.

Arbejdstilsynets vejledning siger bl.a. følgende om emnet:

"Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte. Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central".

6. Hvor ofte føler du dig presset på grund af arbejdsmængden?

Antallet af medarbejdere, der "ofte" føler sig presset af arbejdsbyrden, er faldet fra 20% til nu 14% af respondenterne, og det kunne se ud som en sund udvikling. Majoriteten ligger i kategorierne "En gang imellem" og "Sjældent", og også dette kan udefra ses som en sund balance. 12% føler sig "Aldrig" presset, og det må være en ledelsesvurdering, om dette er godt.

Der henvises til Totalrapportens figur 26

7. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder i Hillerød Forsyning?

Dette er nærværende analyses mest centrale spørgsmål, og allerede i indledningen blev svaret på dette spørgsmål nævnt. I lighed med de andre år, hvor Job Vision har foretaget medarbejdertilfredshedsmålinger, er der grundlæggende en overordentlig stor tilfredshed blandt med medarbejderne med at arbejde på Hillerød Forsyning! En tilfredshed på 99% er ganske enkelt forrygende. De to kategorier "Meget tilfreds" og "tilfreds" dækker stort set samtlige respondenter, idet kun én enkelt har svaret "Ikke tilfreds". Det kan næppe forbedres, men det har vi skrevet før, og alligevel er der fremgang på dette område - trods det udfordrende år 2020 og trods det, at der i 2018 var hele 96% af respondenterne, der lå i de to positive kategorier.

Der henvises til Totalrapportens figur 27

8. Vil du anbefale andre at søge job i Hillerød Forsyning?

Her er der intet udsving sammenlignet med 2018, idet 90% af respondenterne i 2021 har svaret "I høj grad" eller "I nogen grad". I 2018 var dette tal også 90%. Det må siges at være meget flotte og konsistente tal, der styrker virksomhedens image.

For begge år gælder, at 6-7 % har svaret "I mindre grad" eller "Slet ikke".

Der henvises til Totalrapportens figur 28

9. Hvad ser du som de største udfordringer for medarbejdernes trivsel i Hillerød Forsyning?

For at sige det ligeud: Respondenterne lægger ikke fingrene imellem i deres kommentarer på dette område! I sammenligning med tidligere år er der i 2021 langt flere kritiske kommentarer. De går primært på pressens behandling af Hillerød Forsyning, bestyrelsen, kommunen, ledelseslaget og udfordringerne i forbindelse med Covid19. Udtrykket "Shitstorm" går igen i flere besvarelser.

Her skal fremhæves enkelte, repræsentative kommentarer. Alle kommentarer fremgår af bilaget "Fritekster til spørgsmål 9 og 10", hvor alle kommentarer er redigeret i udtryk – men ikke i betydning - for at bevare anonymiteten.

"Hvad er de største udfordringer for trivsel?"

Bestyrelsen

- At få vendt folkestemningen i lokalsamfundet. Den har lidt skade efter mere end et års uro. Vi skal genskabe tilliden til forsyningen. Internt såvel som eksternt.
- At få skabt tillid til vores bestyrelse. Den er der ikke nu efter den måde, sagerne omkring aktindsigter er blevet håndteret.
- Inkompetent bestyrelse
- Manglende tillid til bestyrelsen
- Bestyrelsens håndtering af topledelsen og de eksterne sager i medier og med kritiske borgere

Ledelsen

- Jeg ser, at der grundet alt den aktindsigt, der har været, opstår nervøsitet fra topledelsen, så man begynder at gå på kompromis med nogle af de goder, der har været, af frygt for at få dårlig omtale. Der bliver snakket om det rundt omkring. Ting kommer til at gå for hurtigt, så folk ikke har tid til at tænke kreative tanker
- Kunne ønske, at ledelsen traf en beslutning og ikke løb rundt i ring
- Når der går politik i den daglige ledelse, skaber det utryghed blandt kollegaerne
- Usikkerheden omkring topledelsen efter fyringerne, hvad sker der, og hvem man skal gå til med de forskellige spørgsmål.
- Vi har alt for mange ledere. Ledere, der kun har omkring 5 medarbejdere under sig, hvilket jeg ikke forstår. Det skaber konflikter, og opgaver falder mellem to stole. Virksomheden har flyttet sig fra en flad organisation til mere topstyret de sidste to år.

Medierne

- Alle de negative skrivelser i medierne er en stor udfordring. Savner, at nogen, fx bestyrelsen, bakker os op offentligt.
- Mediernes dårlige omtale af Hillerød Forsyning, som oftest er grundet i politisk magtkamp, som burde finde sted i byrådssalen og ikke i medierne. Hillerød Forsyning har alt for længe været brugt som politikernes kamplads. Som resultat er der spredt dårlige rygter om Hillerød Forsyning via aviser/medier, der ukritisk videregiver alt fra deres kilder.

Covid19

- Hjemsendelsen pga. Covid19. Vi mangler de sociale relationer i hverdagen

10. Hvad mener du, der kan gøres for fremover at styrke din og de øvrige medarbejderes trivsel?

Også her fordeler svarene sig i fire overordnede grupper: Bestyrelsen, Presse/Kommunikation, den øverste ledelse og det, vi har valgt at samle under overskriften "Ønsker om sociale/kollegiale tiltag".

Bestyrelsen

- Bestyrelsen skal bakke 100% op om den nye ledelse
- At få ro på den negative presseomtale og sørge for at få den gode stemning tilbage på arbejdspladsen. Bestyrelsen skal bakke 100 %op om den nye ledelse. Og når Corona er overstået, skal der laves noget socialt/fest for hele arbejdspladsen
- Det er bestyrelsen, der giver utryghed. Man ved ikke, hvilken retning den kan finde på at gå i i et valgår
- Offentlig opbakning og anerkendelse af selskabet og os ansatte fra bestyrelse og ejer. Ro på organisationen i forhold til bestyrelses og ejers beslutninger

Presse/Kommunikation

- Fortæl de gode historier om Hillerød Forsyning i pressen, så vi bliver kendt for det gode, vi gør.
- Hurtigere og skarpere reaktion på eksterne (uretmæssige) beskyldninger
- Mere og løbende information fra bestyrelsen og ledelsen

Øverste ledelse

- Jeg synes, at topledelsen burde være mere synlig
- Mere fælles kommunikation til medarbejderne fra ledelsen. Vi har brug for at kunne mærke dem oven på en omskiftelig periode. Mere fokus på tværfagligt arbejde på tværs af afdelinger, så Hillerød Forsyning bliver mere samlet
- Mere tillid fra toppen

Sociale/kollegiale tiltag

- Flere sociale arrangementer. F.eks. sende en fredagspakke hjem til medarbejderne, som man så kan mødes om på Teams - det kan være vin, godter, et spil, Hjem-is, underholdning i form af et beløb sat ind på en streamingtjeneste til at se film
- Man må have sparet penge på manglende julefrokost og sommerfest i 2020, så man kunne give hver afdeling et beløb til at holde virtuelt afdelingsarrangement. Har hørt om andre firmaer, hvor der blev leveret en kurv med lidt godt at spise og drikke hjem til hver medarbejder, og så holdt man "fest" hjemmefra.

Der er nok at tage fat på, og det er tydeligt, at medarbejderne er engagerede og glade for deres arbejdsplads. Der er indkommet 107 kommentarer i alt, og det er flot.

Samtlige kommentarer kan ses i dokumentet "Fritekster til spørgsmål 9 og 10".

Afrunding

De indkomne svar i årets analyse har to hovedtendenser: 1) Et overvældende flertal af medarbejderne er tilfredse eller meget tilfredse med deres job på Hillerød Forsyning. 2) En meget stor del af de afgivne kommentarer beretter om krav til bestyrelsen om at bakke ledelsen op og sikre ro og stabilitet i virksomheden.

Af kommentarerne i friteksterne fremgår det også, at mange medarbejdere mener, at Hillerød Forsynings image har lidt skade af den hårde behandling, virksomheden har fået i medierne. Dette kræver nok et særligt fokus på imagepleje i medierne, herunder også de sociale medier.

Man kan naturligvis lave tiltag for at gøre medarbejdertrivselen på Hillerød Forsyning endnu højere, og der er da visse ledere og visse områder, hvor der er basis for yderligere optimeringer. Samlet set må man dog konkludere, at tilfredsheden blandt medarbejderne er høj – her taler tallene i denne analyse for sig selv - selvom 2020 har været et udfordrende år.

FORRETNINGSORDEN
FOR
HILLERØD FJERNKØL A/S



Indhold

1.	Formand og næstformand.....	3
2.	Indkaldelse m.v.....	3
3.	Dagsorden	3
4.	Beslutningsdygtighed m.v.....	4
5.	Afstemning	4
6.	Bestyrelsesprotokol, bøger og fortegnelser.....	4
7.	Tavshedspligt.....	5
8.	Ansættelse af direktør m.v.....	5
9.	Inhabilitet.....	5
10.	Selskabets ledelse - Bestyrelsen	5
11.	Selskabets ledelse – Direktionen.....	7
12.	Årsrapportens udarbejdelse	7
13.	Godkendelse af årsrapporten.....	7
14.	Revisionen	7
16.	Tiltræden af forretningsordenen.....	8



1. Formand og næstformand

1.1 Formanden repræsenterer selskabet udadtil, medmindre formanden bestemmer andet.

1.2 Ved formandens forfald er det næstformanden, der varetager formandens opgaver ifølge denne forretningsorden.

2. Indkaldelse m.v.

2.1 Bestyrelsen holder møde, når formanden finder det nødvendigt. Formanden skal påse, at samtlige medlemmer indkaldes.

2.2 Ethvert medlem af bestyrelsen eller direktionen kan forlange bestyrelsen indkaldt.

2.3 Bestyrelsesmøder indkaldes med mindst 8 dages varsel. Varslet kan dog afkortes af formanden, når særlige forhold gør det nødvendigt.

2.4 Indkaldelsen skal indeholde dagsorden og i videst muligt omfang vedlægges det dokumentationsmateriale, der fremlægges til brug for bestyrelsens behandling af de enkelte sager.

2.5 Selskabets revisor(er) er berettiget til og selskabets direktion er forpligtet til at være til stede ved bestyrelsesmøderne og har ret til at udtale sig. Bestyrelsen kan for enkelte spørgsmåls vedkommende beslutte, at direktionen ikke skal overvære eller deltage i behandlingen heraf.

2.6 Formanden kan i undtagelsestilfælde beslutte, at en bestyrelsesbeslutning gennemføres ved telefonisk, skriftlig eller elektronisk overført (e-mail) voting. I disse tilfælde udsendes forslaget til beslutning, hvorefter formanden skal søge at få skriftlig eller mundtlig tilkendegivelse fra samtlige bestyrelsesmedlemmer og foranledige beslutningen indført i bestyrelsesprotokollen og en kopi udsendt til medlemmerne. Uanset foranstående skal et fysisk bestyrelsesmøde afholdes, såfremt et medlem af bestyrelsen eller den administrerende direktør forlanger dette.

2.7 I ganske særlige tilfælde, og når bestyrelsens beslutning ikke kan afventes uden væsentlig ulempe for selskabets virksomhed, kan dispositioner foretages af formanden på egen hånd. Formanden har pligt til snarest muligt derefter at orientere bestyrelsen om de truffne dispositioner og foranledige disse indført i bestyrelsesprotokollen.

3. Dagsorden

3.1 På hvert bestyrelsesmøde skal dagsordenen mindst indeholde følgende punkter:

- Meddelelser fra formanden.
- Forelæggelse af eventuelle indførsler i revisionsprotokollen og stillingtagen hertil.
- Redegørelse fra direktionen om selskabets overordnede virksomhed i den løbende periode, herunder:
 - Gennemgang af regnskaber udfærdiget siden sidste bestyrelsesmøde samt estimat for året.
 - Gennemgang af væsentlige forhold i selskabet, herunder dets eventuelle datterselskaber samt associerede selskaber, af interesse for bestyrelsen.
- Fastlæggelse af næste møde.



4. Beslutningsdygtighed m.v.

- 4.1 Formanden leder møderne.
- 4.2 Bestyrelsen må ikke træffe beslutning, uden at samtlige bestyrelsesmedlemmer så vidt muligt har haft adgang til at deltage i sagens behandling. Har indkaldelse fundet sted i overensstemmelse med pkt. 2, er bestyrelsen beslutningsdygtig, når halvdelen af medlemmerne er til stede.

5. Afstemning

- 5.1 De i bestyrelsen behandlede sager afgøres ved simpelt flertal.
- 5.2 Ved stemmelighed er formandens stemme afgørende.

6. Bestyrelsesprotokol, bøger og fortegnelser

- 6.1 Formanden drager omsorg for, at der føres en bestyrelsesprotokol.
- 6.2 Af bestyrelsesprotokollen skal fremgå:
- Tid og sted for mødet.
 - Hvem der har deltaget i mødet.
 - Dagsordenen for mødet.
 - Referat af de truffne beslutninger.
 - Fravigelse af tavshedspligten.
 - Tid og sted for kommende bestyrelsesmøde.
- 6.3 Bestyrelsesprotokollen udarbejdes af administrationen og godkendes af bestyrelsesmedlemmerne.
- Godkendelse/underskrift sker digitalt via et af direktionen anvist system. Den digitale godkendelse skal ske inden 7 dage fra modtagelsen af endelig bestyrelsesprotokol. I særlige tilfælde udsættes fristen.
- Efter fristen bliver protokollens åbne punkter offentliggjort på forsyningens hjemmeside.
- 6.4 Ønsker et bestyrelsesmedlem at gøre indsigelse imod bestyrelsesprotokollen, bør dette ske 7 dage fra modtagelsen af endelig bestyrelsesprotokol. I modsat fald betragtes bestyrelsesprotokollen som godkendt.
- 6.5 Bestyrelsesprotokollen underskrives af samtlige medlemmer. Medlemmer, der ikke har deltaget i et bestyrelsesmøde, skal i bestyrelsesprotokollen anføre, at de har læst bestyrelsesprotokollen.
- 6.6 Et bestyrelsesmedlem eller en direktør, der ikke er enig i en bestyrelsesbeslutning, har ret til at få en kort bemærkning herom indført i bestyrelsesprotokollen.
- 6.7 Bestyrelsen drager omsorg for, at der føres ejerbog over selskabets aktionærer og en storaktionærfortegnelse.
- 6.8 Bestyrelsen arbejder ud fra principperne i Kodeks for god selskabsledelse i kommunale forsyningsselskaber
- Bestyrelsen foranlediger hvert andet år en ekstern vurdering af bestyrelsens arbejde med god selskabsledelse.



7. Tavshedspligt

- 7.1 Bestyrelsens medlemmer har tavshedspligt med hensyn til alt, hvad de erfarer i deres egenskab af medlem af bestyrelsen, medmindre der er tale om forhold, der af bestyrelsen er bestemt til umiddelbar offentliggørelse. Overtrædelse af denne tavshedspligt kan medføre straf og erstatningspligt efter dansk rets almindelige regler.
- 7.2 Tavshedspligten består tidsubegrænset, også efter at medlemskabet af bestyrelsen ophører.
- 7.3 Et bestyrelsesmedlem skal opbevare alt materiale, der modtages i anledning af bestyrelsesarbejdet, på forsvarlig måde. Efter bestyrelseshvervets ophør skal bestyrelsesmedlemmet til formanden tilbagelevere alt det materiale i det omfang, det er muligt og af bestyrelsen skønnet relevant som medlemmet har modtaget i sin egenskab af bestyrelsesmedlem. Hvor det ikke er muligt eller relevant at tilbagelevere materialet, skal bestyrelsesmedlemmet destruere det.
- 7.4 Bestyrelsen fastsætter retningslinjer for information til selskabets ansatte, aktionærer og offentligheden om selskabets forhold.

8. Ansættelse af direktør m.v.

- 8.1 Bestyrelsen ansætter og afsætter administrerende direktør. Bestyrelsen skal sikre sig indflydelse i ansættelse i chefstillinger, enten gennem de egentlige beslutninger om ansættelse eller gennem godkendelse af stillingsprofiler. Den administrerende direktør ansætter og afskediger selskabets personale og fastsætter personalets arbejdsområde og beføjelse.

9. Inhabilitet

- 9.1 Et bestyrelsesmedlem eller en direktør må ikke deltage i behandlingen af spørgsmål, hvor bestyrelsesmedlemmet eller direktøren er inhabil. Dette omfatter blandt andet bestyrelsens behandling af aftaler mellem selskabet og bestyrelsesmedlemmet/direktøren selv eller søgsmål mod ham selv. Det samme gælder aftale mellem selskabet og tredjemand eller søgsmål mod tredjemand, hvis bestyrelsesmedlemmet eller direktøren har en væsentlig interesse heri, der kan være stridende mod selskabets og evt. koncernens interesse.
- 9.2 Bestyrelsen skal godkende eventuelle aftaler mellem bestyrelsesmedlemmer eller direktører og selskabet og aftaler mellem selskabet og tredjemand, hvori bestyrelsesmedlemmer eller direktør måtte have en væsentlig interesse, der kan være stridende mod selskabets og evt. koncernens interesse.

10. Selskabets ledelse - Bestyrelsen

- 10.1 Bestyrelsen og direktionen forestår ledelsen af selskabets anliggender. Den daglige ledelse af selskabet varetages af direktionen, der skal følge de retningslinjer og anvisninger, som bestyrelsen har givet. I konsekvens heraf skal bestyrelsen foranledige, at der fastlægges en målsætning og de hovedretningslinjer, efter hvilke selskabet skal drives.
- 10.2 Bestyrelsen foranlediger, at der foretages planlægning af selskabets virksomhed for mindst et år ad gangen og med udarbejdelse af budgetter for drift, status og likviditet, der så vidt muligt inden den pågældende periodes påbegyndelse forelægges bestyrelsen til godkendelse. Bestyrelsen foretager løbende kontrol med virksomhedens drift og sammenholder de realiserede resultater med budgetterne.



10.2.1 Bestyrelsen foranlediger, at direktionen udarbejder forsyningsstrategier inden for rammerne af ejerstrategien og gældende lovgivning.

Forsyningsstrategierne skal vise hvordan forsyningen arbejder med et højt fagligt kvalitetsniveau, fokus på miljømæssig bæredygtighed og med høj transparens, der så vidt muligt inden den pågældende periodes påbegyndelse forelægges bestyrelsen til godkendelse.

10.3 Bestyrelsen behandler og træffer afgørelse i alle sager, der efter selskabets forhold er af usædvanlig art eller størrelse. Det påhviler navnlig bestyrelsen at godkende alle ekstraordinære investeringer, optagelse af nye produktområder og/eller aktiviteter samt erhvervelse, pantsætning eller afhændelse af fast ejendom.

Bestyrelsen foranlediger, at beslutninger om visse væsentlige forhold for selskabet forelægges til generalforsamlingens beslutning.

Af væsentlige forhold er bl.a.:

- Påbegyndelse af væsentlige, nye aktiviteter eller forretningsområder.
- Oprettelse af datterselskaber samt helt eller delvist salg af datterselskaber.
- Opkøb af kapitalandele af selskaber samt helt eller delvist salg af kapitalandele.
- Fastsættelse af takster samt ændringer i takststrukturen (fx. Indførelse af fast bidrag) samt væsentlige ændringer i opkrævningsmønsteret.
- Beslutninger der direkte eller indirekte berører fri egenkapital eller indskudt kapital samt eventuel forrentning heraf.
- Beslutninger der har bloktilskudsmæssige konsekvenser for kommunen.
- Fusioner, sammenlægninger og/eller selskabsovertagelse.

10.4 Dispositioner, der efter selskabets forhold er af usædvanlig art eller stor betydning, kan direktionen kun foretage efter særlig bemyndigelse fra bestyrelsen, medmindre bestyrelsens beslutning ikke kan afventes uden væsentlig ulempe for selskabets virksomhed. I så fald skal bestyrelsens formand snarest underrettes om den disposition, direktionen vil foretage eller har foretaget, og formanden skal uden ophold underrette den øvrige bestyrelse.

10.5 Bestyrelsen påser, at selskabet ledes på tilfredsstillende måde og i overensstemmelse med lovgivningen og selskabets vedtægter. Bestyrelsen skal som led heri påse, at selskabet ikke træffer beslutninger i strid med Hillerød Kommunes myndighedsudøvelse og -kompetence.

10.6 Bestyrelsen arbejder ud fra principperne i Kodeks for god selskabsledelse i kommunale forsyningsselskaber.

Bestyrelsen foranlediger hvert andet år en ekstern vurdering af bestyrelsens arbejde med god selskabsledelse.

10.7 Bestyrelsen skal påse, at bogføringen og formueforvaltningen kontrolleres på en efter selskabets forhold tilfredsstillende måde.

10.8 Tilsynet udøves normalt ved, at bestyrelsen kontrollerer, at der opretholdes et fuldt forsvarligt system for registrering af aktiver og transaktioner for konstatering af aktivernes tilstedeværelse og værdiansættelse.



- 10.9 Det påhviler bestyrelsen med passende mellemrum at kontrollere, at der i et forretningsmæssigt sundt og rimeligt omfang er tegnet de nødvendige skades- og ansvarsforsikringer.

11. Selskabets ledelse – Direktionen

- 11.1 På hvert bestyrelsesmøde aflægger direktionen beretning om selskabets virksomhed siden sidste bestyrelsesmøde. På bestyrelsesmøderne har bestyrelsen ret til af direktionen og eventuelt af de overordnede funktionærer at fordre de oplysninger, som er nødvendige til opfyldelse af bestyrelsens hverv.
- 11.2 Direktionen skal løbende efter behov orientere formanden om selskabets kortsigtede udvikling, herunder omsætning, markedsføringstiltag og eventuelle afvigelser fra afstukne retningslinjer etc.

12. Årsrapportens udarbejdelse

- 12.1 Selskabets direktion udarbejder udkast til årsrapport (eventuelt med tilhørende koncernregnskab).
- 12.2 Revisionen indfører sine foreløbige kommentarer til udkastet i revisionsprotokollen, der sammen med udkastet til årsrapport derpå forelægges bestyrelsen.
- 12.3 Revisionen skal i dette protokollat anføre, hvorvidt udkastene i den foreliggende form kan forsynes med revisionspåtegning uden forbehold.

13. Godkendelse af årsrapporten

- 13.1 Såfremt bestyrelsen efter gennemgang af det i pkt. 12 omhandlede udkast til årsrapport mener, at det giver et retvisende billede af selskabets aktiver og passiver, dets økonomiske stilling samt driftsresultatet, kan årsrapporten godkendes og forslag om overskudsdispositionen vedtages.
- 13.2 Den af bestyrelsen således vedtagne og underskrevne årsrapport forelægges herefter med revisionens påtegning til godkendelse på generalforsamlingen.

14. Revisionen

- 14.1 Revisionen skal til brug for bestyrelsen føre en revisionsprotokol, hvori skal anføres, hvilke revisionsarbejder der er udført, og hvilke mangler vedrørende selskabets bogføring og interne kontroller, der måtte være fundet.
- 14.2 I revisionsprotokollen skal revisionen indføre alle forhold, som bestyrelsen har behov for at kende til. Såfremt revisionen opdager uregelmæssigheder af væsentlig betydning, skal revisionen foruden at foretage indførsel i revisionsprotokollen give særskilt meddelelse til formanden. Revisionen har pligt til at henlede bestyrelsens opmærksomhed på mulige mangler ved selskabets bogføring samt de interne kontroller.
- 14.3 Bestyrelsen har pligt til, alene eller i forening med direktionen, at give revisionen adgang til at foretage de undersøgelser, denne finder nødvendige, og skal sørge for, at revisionen får de oplysninger og den bistand, som denne anser for nødvendig til at udøve sit hverv.
15. Ændringer i forretningsordenen
- 15.1 Nærværende forretningsorden er vedtaget af bestyrelsen i henhold til selskabslovens § 130. Ændringer i nærværende forretningsorden kan foretages af bestyrelsen med almindelig stemmeflerhed.

16. Tiltræden af forretningsordenen

- 16.1 Med sin tiltræden gøres et nyt bestyrelsesmedlem bekendt med nærværende forretningsorden og tilkendegiver ved sin underskrift på det originale eksemplar af forretningsordenen, at vedkommende har sat sig ind i dens bestemmelser.

--oo0oo--

Således fremlagt og vedtaget på bestyrelsesmødet den 23. februar 2021.

Klaus Markussen, formand _____

Jamil Cheheibar, næstformand _____

Susanne Due Kristensen _____

Dan Riise _____

Tue Tortzen _____

Jakob Bring Truelsen _____