

Hillerød Service A/S (Hillerød Service A/S - Bestyrelsesmøde)

01-12-2020 09:45 - 11:30

Solrødgårds Alle 6, 3400 Hillerød

Information:

Mødet blev afholdt den 1., 7. og 9. december 2020.

Alle bestyrelsesmedlemmer deltog, med undtagelse af Klaus Markussen, der kun deltog den 9. december 2020.

Indhold

Punkt 1: Meddelelser fra formanden	1
Beslutning for Punkt 1: Meddelelser fra formanden	2
Punkt 2: Forelæggelse af bestyrelsesprotokol fra sidste møde	3
Beslutning for Punkt 2: Forelæggelse af bestyrelsesprotokol fra sidste møde	4
Punkt 3: Revisionsrapport	5
Beslutning for Punkt 3: Revisionsrapport	6
Kategori - Redegørelse fra direktionen	
Punkt 4: Strategiopfølgning - Service	7
Beslutning for Punkt 4: Strategiopfølgning - Service	8
Punkt 5: Forsikringspolitik	9
Beslutning for Punkt 5: Forsikringspolitik	10
Punkt 6: Politikker og retningslinjer	11
Beslutning for Punkt 6: Politikker og retningslinjer	12
Punkt 7: Lønsammenligning	13
Beslutning for Punkt 7: Lønsammenligning	14
Kategori - Anlægs- og investeringsplaner	
Punkt 8: Anlægs- og investeringsplan 2020	15
Beslutning for Punkt 8: Anlægs- og investeringsplan 2020	16
Punkt 9: Udkast til anlægs- og investeringsplan 2021	17
Beslutning for Punkt 9: Udkast til anlægs- og investeringsplan 2021	18
Kategori - Økonomi	
Punkt 10: Budgetopfølgning	19
Beslutning for Punkt 10: Budgetopfølgning	20
Punkt 11: Udkast til budget 2021	21
Beslutning for Punkt 11: Udkast til budget 2021	22
Kategori - Beslutningspunkt	
Punkt 12: Mødeplan 2021	23
Beslutning for Punkt 12: Mødeplan 2021	24

Kategori - Faste afslutningspunkter

Punkt 13: Eventuelt	25
Beslutning for Punkt 13: Eventuelt	26
Punkt 14: Fravigelse af tavshedspligt	27
Beslutning for Punkt 14: Fravigelse af tavshedspligt	28
Punkt 15: Næste møde	29
Beslutning for Punkt 15: Næste møde	30

Punkt 1: Meddelelser fra formanden



Hillerød Forsyning

Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 1. december 2020

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 29. september 2020

i selskabet/selskaberne Alle

Forelæggelse af bestyrelsesprotokol fra sidste møde

Bestyrelsesprotokol fra sidste bestyrelsesmøde til godkendelse og underskrift

Sagsfremstilling

Bestyrelsesprotokol for det ordinære bestyrelsesmøde den 29. september 2020 fremlægges til godkendelse og underskrift.



Beslutning for Punkt 2: Forelæggelse af bestyrelsesprotokol fra sidste møde

Bestyrelsen godkendte og underskrev bestyrelsesprotokollen fra det ordinære bestyrelsesmøde den 29. september 2020.

Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 1. december 2020

i selskabet/selskaberne Alle

Revisionsprotokol

Forelæggelse af eventuelle indførsler i revisionsprotokollen og stillingtagen hertil

Indstilling

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



Beslutning for Punkt 3: Revisionsrapport

Ingen indførsler i revisionsprotokollen.



Redegørelsespunkt

til bestyrelsesmøde den 1. december 2020

i selskabet/selskaberne Service, Holding

Strategiopfølgning - Handleplan administrationen

Sagsresumé

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

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

Indstilling

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



Beslutning for Punkt 4: Strategiopfølgning - Service

Bestyrelsen tog redegørelsen til efterretning.

Redegørelsespunkt

til bestyrelsesmøde den 1. december 2020

i selskabet/selskaberne Alle selskaber

Forsikringspolitik og -oversigt

Sagsresumé

Hillerød Forsyning er i øjeblikket i fælles udbud gennem Nordkøb med alle selskabernes forsikringer.

På bestyrelsesmødet i februar 2021 vil de nye aftaler være forhandlet på plads, og forsikringspolitik og -oversigt vil blive forelagt bestyrelsen til godkendelse.

Indstilling

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



Beslutning for Punkt 5: Forsikringspolitik

Bestyrelsen tog redegørelsen til efterretning.

Redegørelsespunkt

til bestyrelsesmøde den 1. december 2020

i selskabet/selskaberne Alle

Politikker og retningslinjer

Sagsresumé

På bestyrelsesmødet den 29. september 2020 bad bestyrelsen om adgang til relevante politikker i Hillerød Forsyning.

Alle relevante politikker findes på Hillerød Forsynings intranet, HILTRA, som alle bestyrelsesmedlemmer har adgang til.

Derudover kan retningslinjer og forretningsgange fremsendes på anmodning, idet disse har karakter af instrukser til medarbejderne på det operationelle niveau.

Derudover forelægges en revideret udgave af Retningslinjer for kunstindkøb til bestyrelsens orientering.

Indstilling

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



Beslutning for Punkt 6: Politikker og retningslinjer

Bestyrelsen tog redegørelsen til efterretning.

Retningslinjer for kunstindkøb genbehandles når den nye ledelse er på plads.



Hillerød Forsyning

Politikker og retningslinjer - Oversigt

Politik/retningslinje	Placering	Bemærkning
IOP	HILTRA	
Kommunikations- og formidlingsstrategi	HILTRA	
Regler for underskrivelse af eksterne aftaler	HILTRA	
Regler for godkendelse af leverandørfakturaer	HILTRA	
Garantiregler		Fremsendes efter ønske
ILO		Fremsendes efter ønske
Politik for afskrivning af kunst		Fremsendes efter ønske
Principper for økonomistyring samt finansiell strategi for Hillerød Forsyning		Fremsendes efter ønske
Retningslinjer for brug af sociale medier, Facebook og LinkedIn	HILTRA	
Retningslinjer – Kommunikation og pressehåndtering	HILTRA	
Lønpolitik for chefgruppe – niveau 2		Fremsendes efter ønske
Alkoholpolitik	Personalehåndbog*	
Graviditetspolitik	Udgået	Erstattet af regler om barsel – en del af personalehåndbogen
Stresspolitik	Personalehåndbog*	
Sygefraværspolitik	Personalehåndbog*	
Mobilpolitik	Personalehåndbog*	
Seniorpolitik	Personalehåndbog*	



Hillerød Forsyning

Politik/retningslinje	Placering	Bemærkning
Rygepolitik	Personalehåndbog*	
Sikkerheds- og arbejdsmiljøpolitik	Personalehåndbog*	
Indkøbspolitik	HILTRA	
Privatlivspolitik HR	HILTRA	
Privatlivspolitik Spildevand	HILTRA	
Privatlivspolitik Varme	HILTRA	
Privatlivspolitik Affald	HILTRA	
Privatlivspolitik Vand	HILTRA	
Retningslinjer for arkivering	HILTRA	
Whistleblowerordning	Under udarbejdelse	
Politik for indkøb af kunst	Under udarbejdelse	
Forretningsgang for afstemning af lager i Hillerød Vand		Fremsendes efter ønske
Forretningsgang for Bogføring og afstemning af Easy Energy		Fremsendes efter ønske
Forretningsgang for fakturering af antenneleje Kraftvarme		Fremsendes efter ønske
Forretningsgang for fakturering af slammodtagelse Spildevand		Fremsendes efter ønske
Forretningsgang for fakturering af varmesalg Kraftvarme		Fremsendes efter ønske
Forretningsgang for godkendelse af elregninger i Vand og Spildevand		Fremsendes efter ønske
Forretningsgang for kontrol af bankindbetalinger og -udbetalinger vedr kunder i KMD Easy Energy		Fremsendes efter ønske
Forretningsgang for lønadministration v2, rev. 201909		Fremsendes efter ønske



Hillerød Forsyning

Politik/retningslinje	Placering	Bemærkning
Forretningsgang for opbevaring af regnskabsmateriale		Fremsendes efter ønske
Forretningsgang for tilbagebetaling kunder KMD Easy Energy 202008		Fremsendes efter ønske
Politik om forrentning af mellemregninger 2017		Fremsendes efter ønske

*Personalehåndbogen findes på Hillerød Forsynings intranet, HILTRA.





Redegørelsespunkt

til bestyrelsesmøde den 1. december 2020

i selskabet/selskaberne Alle

Retningslinjer for indkøb af kunst

Hillerød Forsyning modtager hvert år over 5.000 besøgende fra kommunen, resten af landet og udlandet. De kommer for at lære mere om arbejdet med den grønne omstilling i Hillerød Kommune, og hvordan Hillerød Forsyning bidrager med bæredygtige løsninger inden for vand, energi og ressourcer.

Hillerød Forsyning har besluttet at der skal nedsættes et udvalg med ansvar for at vedligeholde og udvikle udsmykningen af forsyningens bygninger, så de også i fremtiden fremstår imødekommende for forsyningens mange gæster.

Udvalget nedsættes dog ikke for nuværende, idet der ikke er budgetteret med indkøb af kunst i indeværende eller næste budgetår.

Udvalgets opgaver

Udvalget skal vedligeholde og udvikle udsmykningen af forsyningens bygninger i Hillerød ved:

- a) at tilse, at udsmykningen opleves i overensstemmelse med det overordnede mål
- b) at tilse, at udsmykningen er i god stand
- c) at tage beslutning om at sælge eksisterende udsmykning
- d) at tage beslutning om at leje eller købe ny udsmykning.

Ad a)

I den årlige medarbejdertilfredsanalyse i Hillerød Forsyning indgår spørgsmål om, hvordan medarbejderne oplever udsmykningen. Udvalget beslutter om analysen giver anledning til at ændre i udsmykningen. Desuden indgår spørgsmål om udsmykningen i gæsternes evaluering af deres besøg (stikprøve).

Ad b)

Minimum én gang om året gennemgår udvalget udsmykningen af forsyningens bygninger for at sikre, at udsmykningen er ubeskadiget og at klimaforhold (sollys, varme og fugt) omkring udsmykningen er hensigtsmæssig. Udvalget kan tilkalde ekstern assistance fra en uvildig og uafhængig kunstfaglig konsulent, hvis der er tvivl om klimaforhold eller bevaringsfaglige spørgsmål og tiltag.

Ad c)

Hvis der er et ønske om eller behov for at sælge eksisterende udsmykning, kontakter udvalget en uvildig og uafhængig ekstern kunstfaglig konsulent, der varetager nedtagning og salg, hvis et kunstværk koster mere end den af SKAT fastsatte beløbsgrænse for afskrivninger.



Hillerød Forsyning

Ad d)

Hvis der er et ønske om eller behov for at opsætte ny udsmykning, kontakter udvalget en uvildig og uafhængig ekstern fagkonsulent med kunstfaglig ekspertise. På baggrund af vejledning fra fagkonsulenten beslutter udvalget, om ny udsmykning skal lejes eller anskaffes. I begge tilfælde fremlægger fagkonsulenten forslag til udsmykning inden for det budget, som udvalget har besluttet at anvende, og udvalget vælger ét af de fremlagte forslag.

Fagkonsulenten foretager ophængning eller installation af udsmykningen. Udvalget inddrager kun fagkonsulenten ved en købesum, som overstiger den til enhver tid gældende beløbsgrænse pr. værk, som SKAT har sat for afskrivning i anskaffelsessåret. Beløbsgrænsen er på 14.100 kr. pr. værk i 2020.

Samarbejde med lokale kunstnere

Det tilstræbes at have et samarbejde med lokale kunstnere om udstilling på KMC.

Kunstforening

Bestyrelsen opfordrer til, at der dannes en kunstforening blandt medarbejderne i Hillerød Forsyning.

Udvalgets møder

Udvalget mødes mindst en gang om året.

Udvalgets sammensætning

Udvalget udpeges for to år ad gangen og består af

- To repræsentanter fra topledelsen (den økonomiansvarlige samt en person yderligere)
- To medarbejderrepræsentanter.

Formand for udvalget er et medlem af topledelsen.

Ikrafttrædelse

Retningslinjer for indkøb af kunst forelægges bestyrelsen til orientering den 1. december 2020 og træder i kraft umiddelbart efter.





Redegørelsespunkt

til bestyrelsesmøde den 1. december 2020

i selskabet/selskaberne Service, Holding

Lønsammenligning i Hillerød Forsyning

Sagsresumé

PwC har som uvildig part udarbejdet en lønbenchmark for topledelsen i Hillerød Forsyning, hvor topledelsens løn sammenlignes med en peergruppe af sammenlignelige selskaber, udvalgt af PwC.

Hillerød Forsyning har desuden udarbejdet en lønsammenligning for menige medarbejdere på de områder, hvor det har været muligt. Sammenligningen er baseret på relevante lønstatistikker.

Konklusionen på sammenligningerne er, at langt de fleste ligger lige under gennemsnittet.

Indstilling

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

Beslutning for Punkt 7: Lønsammenligning

Bestyrelsen tog redegørelsen til efterretning og konstaterede, at lønniveauet i Hillerød Forsyning ligger på et tilfredsstillende niveau.



Hillerød Forsyning

Redegørelsespunkt

til bestyrelsesmøde den 1. december 2020

i selskabet/selskaberne Service, Holding

Lønsammenligning i Hillerød Forsyning

PwC har som uvildig part udarbejdet en lønbenchmark for topledelsen i Hillerød Forsyning, hvor topledelsens løn sammenlignes med en peergruppe af sammenlignelige selskaber, udvalgt af PwC.

Benchmark viser, at topledelsens lønninger – opdelt på CEO, CFO og 2 CTO'er – i alle tilfælde ligger meget tæt på medianen for de tilsvarende grupper, se bilag 1.

Hillerød Forsyning har desuden udarbejdet en lønsammenligning for øvrige medarbejdere på de områder, hvor det har været muligt. Vi har anvendt statistikker fra Dansk Industri (DI), DANVA og Maskinmestrene. Vi har ikke lavet sammenligning på chefgruppen, affald (herunder skraldemænd samt genbrugsstationen) og vores "grønne mænd".

Vi har inddelt medarbejderne i grupper, hvor det har været muligt. Der er i statistikken nogle få områder, som udelukkende består af en enkelt medarbejder.

Samtlige lønninger er inkl. pension og evt. firmabil – DI medregner også bidrag til atp i deres statistik.

DI har som indledning bl.a. skrevet lidt om, hvad man bør, og specielt hvad man ikke bør, bruge lønstatistikker til.

Uddrag fra DI's lønstatistik:

"Hverken denne eller andre statistikker kan give et håndfast svar på, hvad den enkelte medarbejder bør have i løn. I mange lønstatistikker vises alene lønniveauer beregnet som et gennemsnit af lønningerne for de personer, som er omfattet af statistikken. Sådanne gennemsnit dækker over store variationer mellem de enkelte medarbejders lønninger. Der er stort set ingen, der netop får gennemsnitslønnen – hovedreglen er, at 2/3 af lønmodtagerne får mindre end gennemsnittet, 1/3 får mere. Statistikernes gennemsnitlige lønniveauer er således et alt for ufuldstændigt grundlag, når den enkelte medarbejders løn skal tages op til vurdering".

Vi har af samme årsag anvendt kvartiler (som DI kalder det) eller fraktiler (som DANVA og Maskinmestrene kalder det). Lønningerne i Hillerød Forsyning er regnet som et gennemsnit.

Vi har taget højde for, at de forskellige statistikker er et øjebliksbillede på et lønniveau på et specifikt tidspunkt. Vi har som udgangspunkt sammenlignet os med Hovedstaden. I statistikken for "Energi og forsyning" fra DI er lønnen opgivet som timeløn, hvilket vi har omregnet til månedsløn.

Statistikken fra DANVA er opdelt i tre grupper "medlem af DI", "medlem af KL" og samlet. Vi har valgt at sammenligne os med den samlede gruppe. Det valg har vi truffet, da det er her, vi ansætter nyt personale, og det er derfor den løn, vi konkurrerer med.

Generelt kan det være svært at finde den rigtige gruppe at sammenligne med, da man bør lægge mere vægt på opgaver frem for titler. Derfor vil der altid være en grad af usikkerhed, om vi får sammenlignet os "korrekt". Hvor det har kunnet lade sig gøre, er det overenskomsten, der afgør, hvem der bliver sammenlignet med (fx Dansk Metal/håndværkere, 3F/specialarbejdere og maskinmestre).



Hillerød Forsyning

Sammenfatning

Dansk Industri

Statistikken fra DI er delt ind i nedre kvartil, median og øvre kvartil. Vi har i denne sammenligning 18 grupper. Når vi ser på dem samlet, ligger den gennemsnitlige løn mellem median og øvre kvartil.

Gennemsnit i Hillerød Forsyning	48.443
Nedre kvartil	40.123
Median	47.377
Øvre kvartil	57.162

Deler vi dem op, har vi:

- 10 grupper mellem nedre kvartil og median
- 5 grupper mellem median og øvre kvartil
- 3 grupper over den øvre kvartil

De tre grupper, som alle ligger over øvre kvartil, består alle af en enkelt person. Tager vi disse tre personer ud af denne sammenligning, ligger alle andre på mellem nedre kvartil og median

Gennemsnit i Hillerød Forsyning	39.356
Nedre kvartil	34.366
Median	40.733
Øvre kvartil	49.103

DANVA

Statistikken fra DANVA er delt ind i kvartil 10, kvartil 50 og kvartil 90. Vi har 8 grupper. Samlet ligger grupperne mellem fraktil 50 og fraktil 90.

Gennemsnit i Hillerød Forsyning	42.195
Fraktil 10	34.770
Fraktil 50	41.240
Fraktil 90	49.264

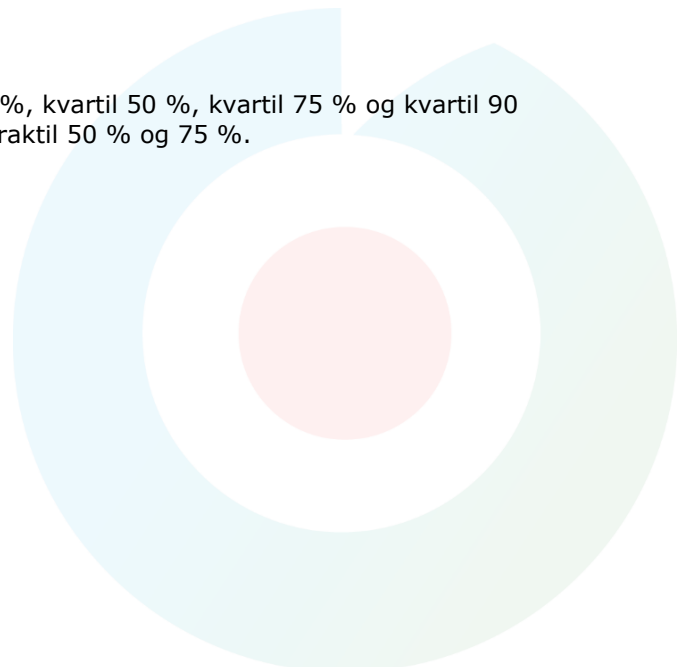
Deler vi dem op, har vi:

- 2 grupper – mellem fraktil 10 og 50
- 6 grupper – mellem fraktil 50 og 90

Maskinmestrene

Statistikken fra Maskinmestrene er delt ind i kvartil 25 %, kvartil 50 %, kvartil 75 % og kvartil 90 %. Vi har 3 grupper. Samlet ligger grupperne mellem fraktil 50 % og 75 %.

Gennemsnit i Hillerød Forsyning	55.175
Fraktil 25 %	49.038
Fraktil 50 %	54.554
Fraktil 75 %	61.478
Fraktil 90 %	66.203



Deler vi dem op, har vi:

- 2 grupper – mellem fraktil 50 % og 75 %
- 1 gruppe – mellem fraktil 25 % og 50 %

Den mere specificerede lønsammenligning fremgår af bilag 2.

Konklusion

Når vi ser på disse tal samlet, ligger Hillerød Forsyning formentlig lige som DI beskriver. Få medarbejdere ligger i den høje ende, og langt de fleste ligger lige under gennemsnittet.



Løn benchmark på de fire øverste ledelsesroller

Hillerød Forsyning

26 October 2020



Executive summary

Løn benchmarking - metodik

PwC har udført løn benchmarking på de fire øverste ledelsesroller, CEO, CFO og 2 CTO'er hos Hillerød Forsyning. Aflønning for disse 4 roller bliver sammenlignet med 3 forskellige grupper:

- 1. En peer gruppe af 13 udvalgte virksomheder i forsyningssektoren**, som har en lignende størrelse, og som har tilsvarende aktiviteter. Ud af de 13, er der 10 virksomheder som offentligt oplyser nok løndata til, at de kan tages med i benchmarkingen. Valg og sammensætning af virksomheder er bekræftet af Hillerød Forsyning som relevant sammenligning fra et størrelse, aktivitet, samt talent marked perspektiv.
- 2. Lignende ledelsesroller for offentlige chefer** ansat som tjenestemænd, i for eksempel styrelser, ministerier, departementer og lignende
- 3. Lignende roller i den private sektor** i forhold til omfang af rollen, ansvarsområder og fagområdet, for eksempel hos rådgivende ingeniørvirksomheder samt energi- og forsyningsselskaber

Sammenligningerne er udført på både total aflønning (basisløn + incitamentsløn + personalegoder) samt på basisløn + personalegoder, da incitamentsløn ikke er markedspraksis indenfor peer gruppen eller det offentlige.

PwC's observationer

- Som vist på side 4 er aflønning af de 4 ledelsesroller placeret imellem den private og offentlige sektor på både total aflønning (billede til venstre) samt på basisløn + personalegoder (billede til højre). Aflønning for CTO Water er tættest på det typiske niveau i en tilsvarende stilling i den offentlige sektor. Det har ikke været muligt at indsamle data for de 2 CTO'er fra virksomhederne i peer gruppen
- For basisløn + personalegoder (side 4 til højre) er aflønningen af de 4 ledelsesroller placeret på samme niveau, som de var på total aflønning. Aflønningen er tættere på private sektoren, da det kun er markedspraksis at benytte incitamentsløn til lederstillinger i det private, og dette fremgår ikke når der kun kigges på basisløn + personalegoder
- I forhold til sammenligning med peer gruppen:
 - CEO er placeret lige over medianen, på både total aflønning samt på basisløn + personale goder (se side 5). Dette er konsistent med at Hillerød Forsyning har en omsætning som er lidt over medianen af virksomhederne i peer gruppen (se side 7).
 - CFO er placeret lige med medianen på både total aflønning samt på basisløn + personalegoder (se side 6).
 - Det skal nævnes, at forskellen mellem den øverste kvartil og den nederste kvartil er begrænset, da direktions aflønning i peer gruppen har et begrænset spænd (se side 7)
- Ovenstående observationer bliver beskrevet i detaljer på de næste sider

Introduction and contents

Introduction

Hillerød Forsyning (HF) has requested PwC's assistance to perform a benchmark of salary levels for their leadership team. To support the analysis PwC has assisted with identifying an appropriate set of companies that are suitable to make a remuneration comparison against, called the remuneration peer group. This presentation includes the outcomes of the analysis.

Gathering pay data, and benchmark methodology

The benchmark compares the salary levels of HF's senior leadership team, both on total remuneration and on base salary + benefits only, against 3 comparator groups:

1. Pay levels in HF relative to comparable utility companies (based on 2019 annual reports)

Through discussions with HF, PwC has identified a relevant peer group of 13 companies that are similar to HF in terms of the size of the business, number of employees and areas that leadership are in charge of, as well as having operations within the utilities sector. This remuneration peer group has been selected as the companies are assessed to represent an appropriate talent market comparison for the leadership roles at HF. Out of the 13 identified companies, 10 had sufficient data disclosures to be used for benchmarking.

2. Pay levels in HF relative to typical levels for similar roles in the public sector (2020 data)

Comparison is made to leadership roles in the public sector e.g. state departments, ministries and state agencies (not municipalities)

3. Pay levels in HF relative to typical levels for similar roles in the private sector (2020 data)

Comparison is made to leadership roles in private engineering, energy and utility companies, that are comparable in terms of the relative impact of the role, the responsibilities it carries and its functional content (CEO, CFO, CTO)

The benchmarks are based primarily on publicly available data, however for the private sector comparison, PwC data and market insights from similar benchmarks is included. The benchmarks for public and private sector represent typical pay levels for these positions, whereas the peer group benchmark compares the same roles across companies.

Content of this report

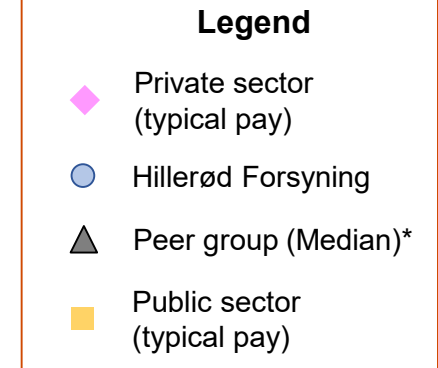
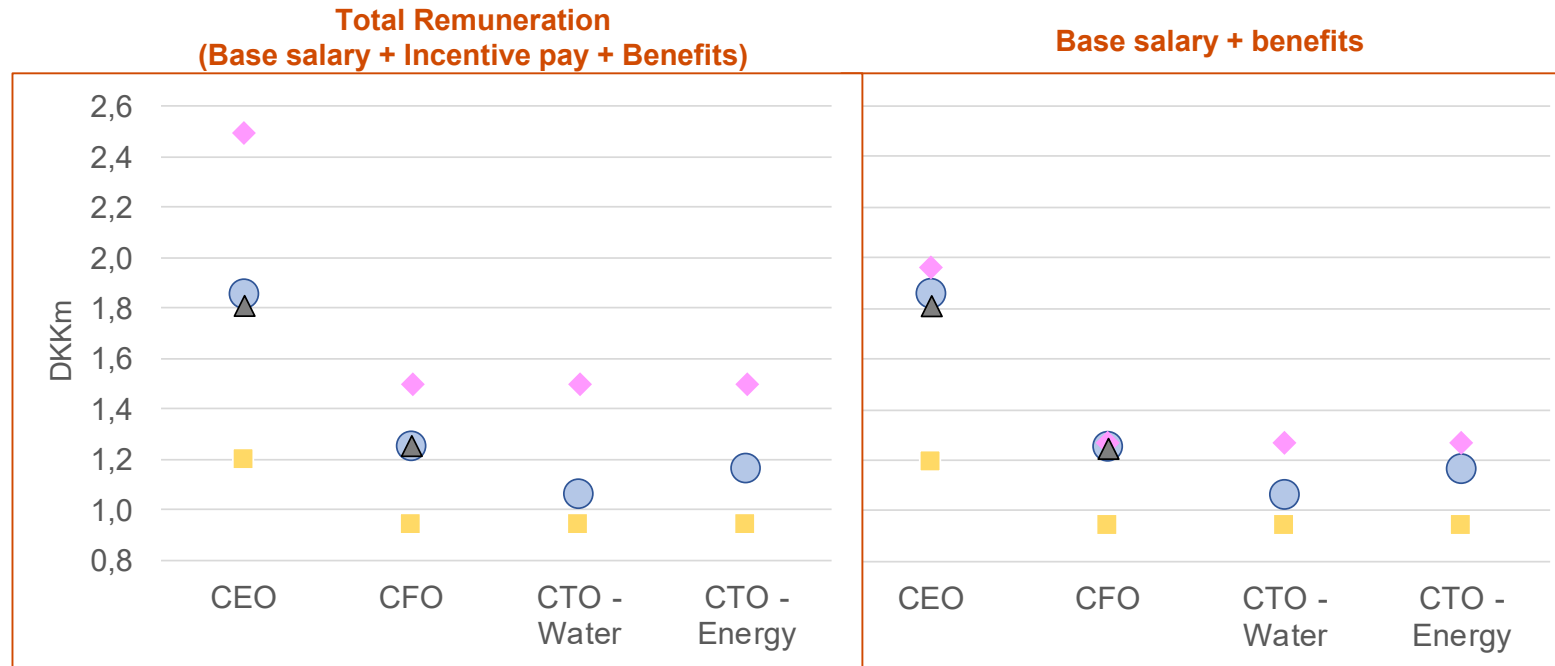
1. Executive summary
2. Benchmark of leadership team
3. Benchmark of CEO and CFO
4. Peer group key information

Please feel welcome to contact us should you have any follow up questions. Best regards,

Alex Penvern
Partner, PwC

Market practice benchmark - Leadership team

The graphs on this slide show pay comparisons in absolute numbers between 4 leadership positions in HF, and comparable roles in the public and private sectors, as well as the median data for the peer group median.



*No peer group data is available for the 2 CTO positions

Main observations

- The graph on the left shows the Total Remuneration (Base salary + Incentive pay + Benefits) for the 4 positions. The one on the right, shows Base salary + benefits, as incentives are not market practice within the peer group companies, nor in the public sector.
- On Total Remuneration, CEO and CFO are placed close to the peer group median. All 4 leadership roles are above the public sector, and below the private sector comparisons. CTO Water is closest to the public sector. Note that it has not been possible to obtain peer group pay levels for the two CTO positions.
- On Base salary + benefits, all four HF leadership positions are placed at the same level as they were on Total Remuneration, as they do not receive incentives as part of their pay. The comparison to the peer group and to the public sector is identical for the same reason. The 4 HF leadership positions are much more closely aligned to the private sector in this comparison, where incentives are not included.

Market practice benchmark - CEO

On the right, the graph shows a comparison of:

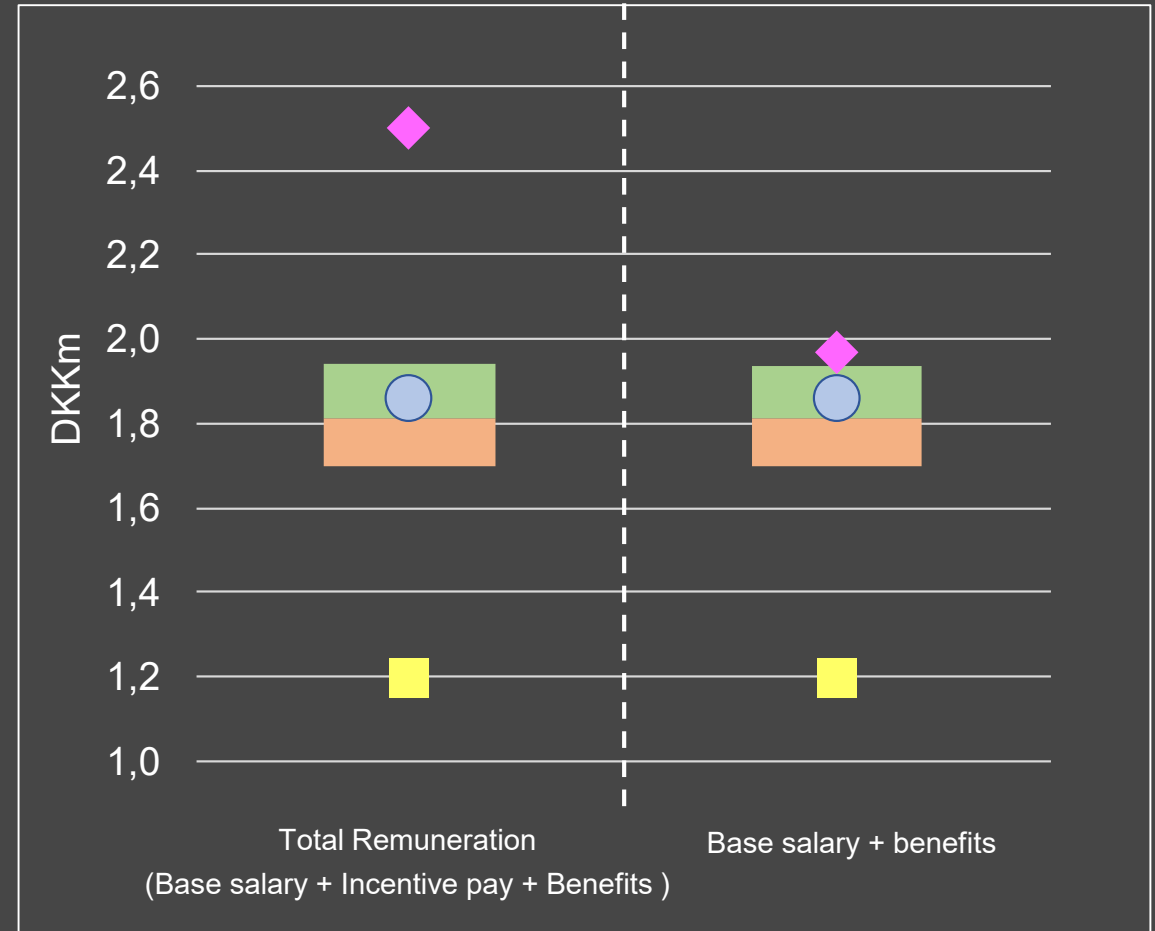
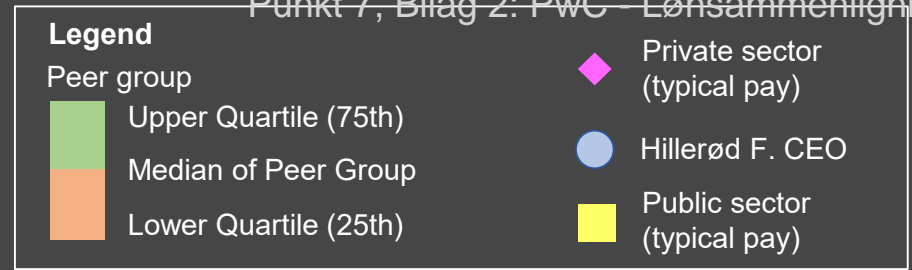
- Pay levels for Hillerød Forsyning's CEO
- Pay levels in the peer group, shown with the median and quartiles
- Pay comparisons for typical public sector and private sector pay levels

The benchmark is shown on

- Total Remuneration (Base salary + Incentive pay + Benefits)
- Base salary + benefits

Observations

- Neither Hillerød Forsyning nor the companies in the peer group offer incentive pay
- For the peer group, the difference between upper and lower quartile is narrow, meaning that difference in salaries in the peer group is limited (see page 7 for data)
- Compared with the peer group, the CEO is slightly above the median for both Total Remuneration, and Base salary + benefits. This is consistent with the fact that Hillerød Forsyning's revenue is between the median and the upper quartile.
- Compared with the private sector where incentive pay is offered, the CEO is significantly below on Total Remuneration, but only slightly below on Base salary + benefits
- Compared with the public sector, the CEO is above



Market practice benchmark - CFO

On the right, the graph shows a comparison of:

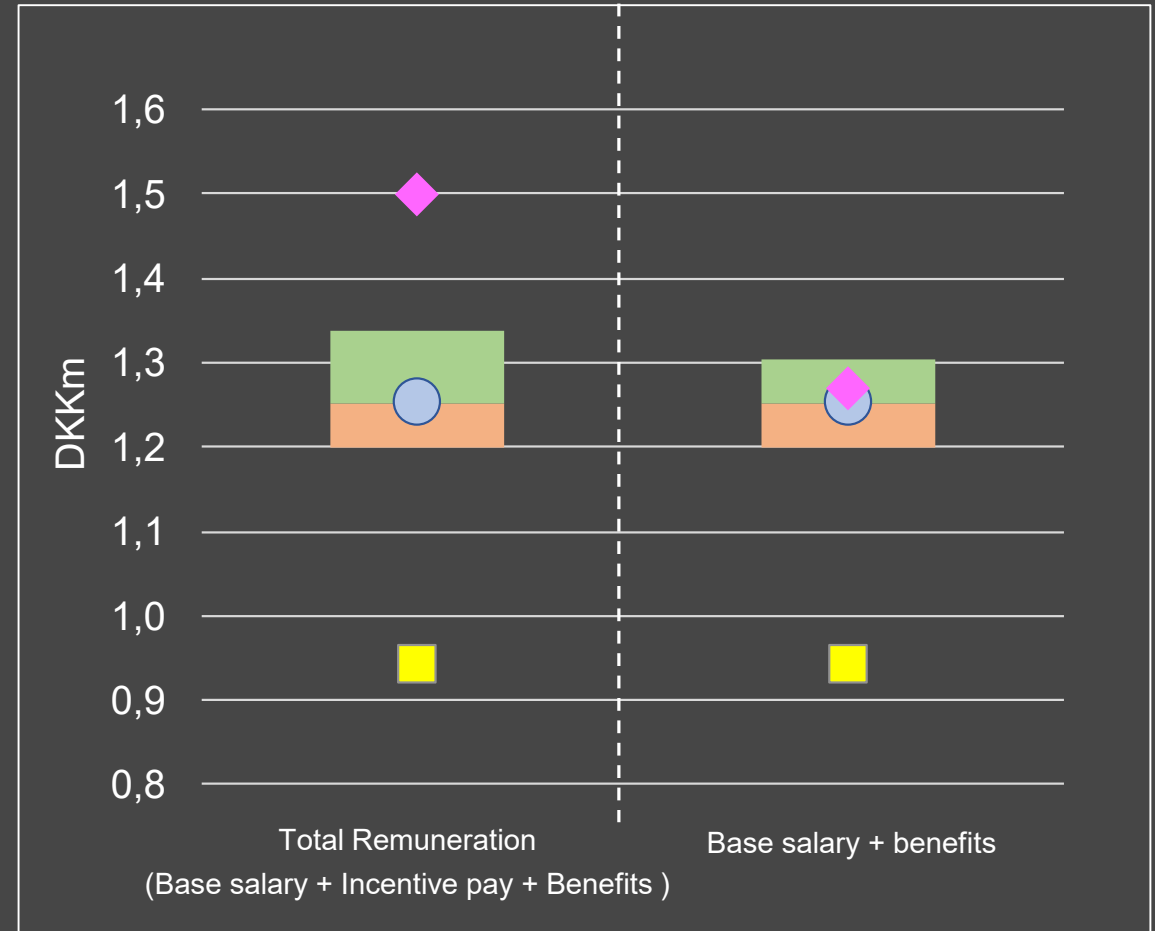
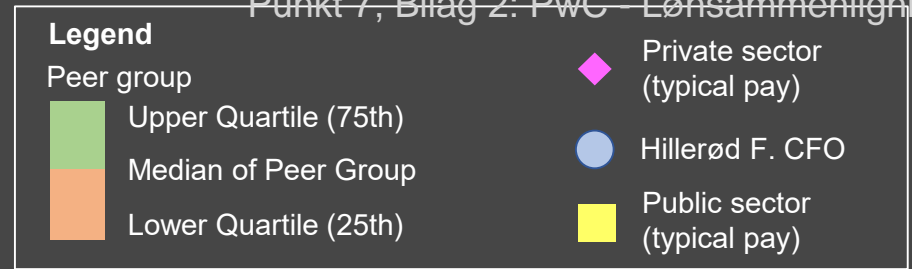
- Pay levels for Hillerød Forsyning's CFO
- Pay levels in the peer group, shown with the median and quartiles. The peer group comparison is for those roles that are part of registered management /*direktionen* (4 CFOs, 2 COOs, 1 MD and 1 development director)
- Pay comparisons for typical public sector and private sector pay levels

The benchmark is shown on

- Total Remuneration (Base salary + Incentive pay + Benefits)
- Base salary + benefits

Observations

- Neither Hillerød Forsyning nor the companies in the peer group offer incentive pay
- For the peer group, the difference between upper and lower quartile is narrow, meaning that difference in salaries in the peer group is limited (see page 7 for data)
- Compared with the peer group, the CFO is at the median for both Total Remuneration, and Base salary + benefits
- Compared with the private sector where incentive pay is offered, the CFO is significantly below on Total Remuneration, and aligned on Base salary + benefits
- Compared with the public sector, the CFO is above



Peer group - key information (sorted by revenue)

Company name	HQ	Revenue DKKm	Multiple to Hillerød Forsyning	# of employees	Multiple to Hillerød Forsyning	EBIT DKKm	Multiple to Hillerød Forsyning	Total Remuneration for registered management DKK thousand	Comments
Hillerød Forsyning	DK	470.0	1.0	150	1.00	- 3.5	-	3,110	Includes CEO + CFO
Frederiksberg Forsyning	DK	630.7	1.3	155	1.0	16.9	6.8	3,240	CEO, CFO
Bornholm Forsyning	DK	518.2	1.1	149	1.0	103.6	31.4	3,803	CEO, CFO. See note
Biofos	DK	509.0	1.1	161	1.1	55.1	17.6	3,010	CEO, CFO
AffaldPlus	DK	467.3	1.0	212	1.4	5.3	3.5	1,668	Only CEO
SK Forsyning	DK	466.8	1.0	129	0.9	85.4	26.2	2,972	CEO, COO
Orbicon (now WSP)	DK	424.2	0.9	445	3.0	-11.4	-3.2	3,228	CEO, COO
EnviDan	DK	284.6	0.6	225	1.5	39.5	13.2	2,476	CEO, CFO
Brunata	DK	267.9	0.6	257	1.7	29.6	10.4	3,666	CEO, MD
NK Forsyning	DK	233.8	0.5	65	0.4	56.9	18.1	3,024	CEO, Devt. Director
Arwos	DK	219.6	0.5	93	0.6	39.1	13.1	1,252	Only CEO

Peer group - statistics

75th percentile	498.6	1.1	221	1.5	56.4	16.0	3,237
Median	445.5	0.9	158	1.0	39.3	11.2	3,017
Average	402.2	0.9	189	1.3	42.0	11.9	2,833
25th percentile	272.1	0.6	134	0.9	20.0	5.7	2,600

Notes: for HF, only the CEO is part of registered management. Both CEO and CFO are included as that is most comparable to the rest of the companies in the peer group.

The CEO of Bornholm Forsyning has been granted a special retention of 450k, which is not included in the comparison in this table.

Vestforbændning, Novafos and Fors were also included in the peer group, but it was not possible to obtain remuneration data for top management from publicly available sources.

In case of any questions, you are welcomed to contact



Alex Penvern

Partner, HR Consulting

+45 6120 0128

alex.penvern@pwc.com

www.pwc.dk

Succes skaber vi sammen ...

This publication has been prepared for general guidance on matters of interest only, and does not constitute professional advice. You should not act upon the information contained in this publication without obtaining specific professional advice. No representation or warranty (express or implied) is given as to the accuracy or completeness of the information contained in this publication, and, to the extent permitted by law, PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab, its members, employees and agents do not accept or assume any liability, responsibility or duty of care for any consequences of you or anyone else acting, or refraining to act, in reliance on the information contained in this publication or for any decision based on it.

© 2020 PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab. All rights reserved. In this document, "PwC" refers to PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab which is a member firm of PricewaterhouseCoopers International Limited, each member firm of which is a separate legal entity.

Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 1. december 2020

i selskabet/selskaberne Service

Kommentarer til anlægs- og investeringsplan 2020, status og forslag til ændringer

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

Status

Alle anlægsprojekter, med undtagelse af nedenfor nævnte, følger tidsplan og/eller budget.

Forslag til ændringer

Maskin- og bilpark, andet 2020

Forhøjelsen af budgettet skyldes primært indkøb af et insekthotel, som anvendes til formidling.

Indstilling

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



Beslutning for Punkt 8: Anlægs- og investeringsplan 2020

Bestyrelsen tog statusorienteringen til efterretning.



Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 1. december 2020

i selskabet Service

Udkast til Anlægs- og investeringsplan 2021

Godkendelse af anlæg- og investeringsplan for kommende regnskabsår.

Sagsresumé

Udkast til Anlægs- og investeringsplan for 2021 fremlægges til godkendelse.

Indstilling

Formanden og direktøren indstiller, at bestyrelsen godkender anlægs- og investeringsplan for 2021.



Beslutning for Punkt 9: Udkast til anlægs- og investeringsplan 2021

Bestyrelsen godkendte anlægs- og investeringsplan for 2021.



Budgetopfølgning

til bestyrelsesmøde den 1. december 2020

i selskabet/selskaberne Service

Budgetopfølgning pr. 30. september 2020

Godkendelse af budgetopfølgning for seneste kvartal

Sagsresumé

Budgetopfølgningen for 3. kvartal viser et EBITDA realiseret under budget.

Bilag

Budgetopfølgning pr. 30. september, sagsfremstilling

Kvartalsrapport 3. kvartal 2020

Indstilling

Formanden og direktøren indstiller, at bestyrelsen godkender budgetopfølgningen pr. 30. september 2020.



Beslutning for Punkt 10: Budgetopfølgning

Bestyrelsen godkendte budgetopfølgningen pr. 30. september 2020.



Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 1. december 2020

i selskabet/selskaberne Service

Udkast til budget 2021

Godkendelse af udkast til budget 2021

Sagsresumé

Udkast til budget 2021 fremlægges til bestyrelsens godkendelse.

Indstilling

Formanden og direktøren indstiller, at bestyrelsen godkender det endelige budget 2021.



Beslutning for Punkt 11: Udkast til budget 2021

Bestyrelsen godkendte budgettet for 2021.

Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 1. december 2020

i selskabet/selskaberne Alle

Mødeplan 2021

Beslutningspunkt til fremlæggelse for bestyrelsen

Sagsfremstilling

Revideret mødeplan for ordinære bestyrelsesmøder, generalforsamling og seminarer i 2021 fremlægges til bestyrelsens godkendelse.

Indstilling

Formanden og direktøren indstiller, at bestyrelsen godkender mødeplanen for 2021.



Beslutning for Punkt 12: Mødeplan 2021

Bestyrelsen godkendte mødeplanen for 2021.



Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 1. december 2020

i selskabet/selskaberne Alle

Revideret mødeplan 2021

Forelæggelse af tidspunkt for bestyrelsesmøder, -seminarer og generalforsamling i 2021.

Sagsfremstilling

De ordinære bestyrelsesmøder i 2021 foreslås afholdt efter følgende plan:

Kl. 08.15-09.45 Vand og Spildevand
Kl. 09.45-11.30 Holding og Service
Kl. 11.30-12.15 Affald, Fjernkøl, Varme og Kraftvarme

Bestyrelsesmøderne foreslås afholdt på følgende datoer:

- Tirsdag den 23. februar 2021
- Tirsdag den 11. maj 2021
- Torsdag den 23. september 2021
- Tirsdag den 30. november 2021

Ekstraordinære bestyrelsesmøder kan indkaldes af formanden efter behov.

Der foreslås afholdt følgende seminarer:

- Strategiseminar tirsdag den 8. juni 2021, kl. 14.00-20.00
- Budgetseminar tirsdag den 23. november 2021, kl. 08.15-12.00

Generalforsamling foreslås afholdt onsdag den 26. maj 2021 kl. 17.30 på Hillerød Rådhus.





Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 1. december 2020

i selskabet Alle

Eventuelt

Eventuel drøftelse af emner udenfor dagsorden



Beslutning for Punkt 13: Eventuelt

Ingen emner til drøftelse.

Punkt 14: Fravigelse af tavshedspligt



Hillerød Forsyning

Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 1. december 2020

i selskabet Service

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 7.



Beslutning for Punkt 14: Fravigelse af tavshedspligt

Bestyrelsen besluttede, at tavshedspligten fraviges på samtlige punkter.

Punkt 15: Næste møde



Beslutningspunkt

til bestyrelsesmøde den 1. december 2020
i selskabet Holding og Service

Næste møde

Tidspunkt for næste bestyrelsesmøde jf. godkendt mødeplan

Hvis bestyrelsen godkender den forelagte mødeplan for 2021, afholdes næste ordinære bestyrelsesmøde afholdes den 23. februar 2021 kl. 09.45.



Beslutning for Punkt 15: Næste møde

Næste ordinære bestyrelsesmøde afholdes den 23. februar 2021 kl. 09.45.