

REDEGØRELSE FOR VIRKSOMHEDSLEDELSE, JF. ÅRSREGNSKABSLOVENS § 107 C

**Odense Letbane P/S
Odeons Kvarter 18
5000 Odense C
CVR-nr. 36 47 84 97**

1 Indledning.....	3
2 Interne kontrol- og risikostyringssystemer	3
2.1 Interne kontroller.....	3
2.2 Risikostyring og særlige risici	3
3 Ledelsesorganer	4
3.1 Bestyrelse.....	4
3.2 Ledelse	5
4 Odense Letbane P/S' opfyldelse af anbefalinger for God Selskabsledelse	6

1 Indledning

Nærværende redegørelse udgør en bestanddel af Årsrapport 2018 for Odense Letbane P/S. Redegørelsen omfatter perioden 1. januar 2018 – 31. januar 2018.

Redegørelsen er ikke omfattet af revisionspåtegningen på Årsrapporten for 2018.

2 Interne kontrol- og risikostyringssystemer

2.1 Interne kontroller

Der udarbejdes hver måned en økonomisk rapport, som sammenholder de realiserede omkostninger med budget og estimat. Rapporteringen indeholder ligeledes en prognose for projektets samlede økonomi, ligesom der indgår en risikoanalyse samt en vurdering af fremdriften i projektet sammenholdt med den økonomiske udvikling.

Rapporteringen tilgår løbende selskabets direktion og bestyrelse.

Odense Letbane arbejder med løbende at optimere og effektivisere de interne kontroller, og der er fortsat fokus på systematisk opfølgning på anlægsomkostningerne sammenholdt med fremdriften i anlægsarbejdet.

Odense Kommune følger som ejer projektet tæt, og der afholdes kvartalsvise statusmøder. Endvidere fører Transport-, Bygnings- og Boligministeriet samt Region Syddanmark som bidragsydere tilsyn med projektets fremdrift, økonomi og risici.

2.2 Risikostyring og særlige risici

Odense Letbane har etableret et risikostyringssystem, som følger Transport-, Bygnings- og Boligministeriets instruks om Ny Anlægsbudgettering (NAB). Risikostyringssystemet giver en månedlig status på anlægsselskabets største risici og forebyggende handlinger. Risikostyringen fokuserer på tid og omkostninger.

Anlægsselskabets største risici vurderes på nuværende tidspunkt til at være:

- Snitflader til andre igangværende anlægsprojekter i Odense
- Yderligere forsinkelse på projektet "Fra Gade Til By" (TBT-projektet)
- Konstruktion og håndtering af snitflader mellem transportsystemet og øvrige anlægsarbejder samt ukendte installationer og jordbundsforhold
- Sikkerhedsgodkendelse hos Trafik-, Bygge- og Boligstyrelsen

Med en strækning på 14,5 km er håndtering af snitfladen mellem transportsystemet og CW-anlægsarbejder væsentlig for projektets gennemførelse og overholdelse af tidsplanen, som ovenfor beskrevet. Det gælder både placeringen af snitfladen og anlægslogistikken.

Der er flere større anlægsprojekter i gang i Odense i form af etablering af nyt universitetshospital (Nyt OUH) ved Hjallesø, ændring af området omkring Campus og Syddansk Universitet (SDU) samt etablering af en helt ny bydel på Thomas B. Thriges gade (Fra Gade Til By), som Odense Letbane alle har stor fokus på. Det er alle store anlægsprojekter, som skal anlægges parallelt med anlæggelse af letbanen. Dette stiller store krav til projektkoordinering og planlægning mellem projekterne. Odense Letbane har derfor etableret styregrupper med de største projekter langs letbanetraceet og har en tæt løbende dialog med parterne.

3 Ledelsesorganer

3.1 Bestyrelse

Selskabets bestyrelse består af fem fagligt professionelle bestyrelsesmedlemmer, der hver især er valgt ud fra deres professionelle faglige kompetencer med henblik på at sikre en bred palette af kompetencer i bestyrelsen. Bestyrelsesmedlemmerne har således stor erfaring indenfor blandt andet bygge- og anlægsbranchen, drift af letbaner og infrastruktur, formidling, design og arkitektur samt generel virksomhedsledelse.

Bestyrelsesmedlemmerne vælges for ét år ad gangen på den ordinære generalforsamling jf. selskabets vedtægter. Sammensætningen af bestyrelsen er uændret i regnskabsåret.

Alle bestyrelsesmedlemmer for Odense Letbane P/S anses for uafhængige.

Der afholdes mindst fire ordinære bestyrelsesmøder om året. I regnskabsåret 2018 blev der afholdt syv bestyrelsesmøder. Bestyrelsen modtager en løbende orientering om selskabet forud for hvert bestyrelsesmøde. På møderne behandler bestyrelsen forhold vedrørende Odense Letbanes overordnede udvikling, herunder blandt andet:

- Mission, vision, mål og strategi, overordnede økonomiske målsætninger samt forretningspolitik
- Analyse og gennemgang af væsentlige risikoområder
- Budget- og regnskabsrapportering, herunder opfølgning på overholdelse af budgetmål
- Forsikringsforhold
- IT- og finansieringspolitik

Bestyrelsen foretager en årlig selvevaluering med assistance fra en ekstern konsulent. Evalueringen indeholder blandt andet en vurdering af bidrag og resultater, samarbejde med direktionen, bestyrelsens sammensætning (herunder vurdering af fremtidige kompetencer, mangfoldighed og antal medlemmer) samt arbejdets tilrettelæggelse og kvaliteten af det materiale, der tilgår bestyrelsen.

3.2 Ledelse

Odense Letbane P/S ledes af en direktion bestående af administrerende direktør Mogens Hagelskær, økonomidirektør Per Feddersen og teknisk direktør Steen Lykke. Sammensætningen af direktionen er uændret i regnskabsåret.

Ved udgangen af 2018 var der i alt 40 ansatte i Odense Letbane P/S. Medarbejderne er organiseret omkring de fire hovedleverancer – anlægsarbejder, transportsystem, rullende materiel og den fremtidige drift. Hertil kommer stabsfunktioner dækkende sikkerhed, håndtering af grænseflader, kontraktstyring, kommunikation og generel projektledelse.

4 Odense Letbane P/S' opfyldelse af anbefalinger for God Selskabsledelse

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
1. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter				
<i>1.1. Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter</i>				
1.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at aktionærerne får relevant indsigt i selskabet, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.	X			
1.1.2. Det anbefales , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.	X			
1.1.3. Det anbefales , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.			X	Selskabet offentliggør års- og halvårsrapporter. Offentliggørelse af yderligere rapportering vurderes ikke relevant pga. selskabets størrelse og formål.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
1.2. Generalforsamling				
1.2.1. Det anbefales , at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.	X			
1.2.2. Det anbefales , at der i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	X			
1.3. Overtagelsesforsøg				
1.3.1. Det anbefales , at selskabet etablerer en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der vedrører perioden, fra bestyrelsen får begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Beredskabsproceduren bør fastsætte, at bestyrelsen afholder sig fra, uden generalforsamlingens godkendelse, at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.			X	Anbefalingen er ikke relevant for selskabet med Odense Kommune som 100% ejer.
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar				
2.1. Overordnede opgaver og ansvar				
2.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.	X			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
2.1.2. Det anbefales , at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.	X			
2.1.3. Det anbefales , at bestyrelsen påser, at selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter, at selskabets strategi og langsigtede værdiskabelse er i aktionærernes og selskabets interesse samt redegør herfor i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.	X			
2.1.4. Det anbefales , at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rapportering til bestyrelsen.	X			
2.1.5. Det anbefales , at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.	X			
2.2. Samfundsansvar				
2.2.1. Det anbefales , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	X			
2.3. Formanden og næstformanden for bestyrelsen				
2.3.1. Det anbefales at der vælges en næstformand for bestyrelsen, som fungerer i tilfælde af formandens forfald, og i øvrigt er en effektiv sparingspartner for formanden.			X	Anbefalingen vurderes ikke relevant pga. selskabets størrelse og formål.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
<p>2.3.2. Det anbefales, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer om at udføre særlige opgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, bør der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, der sikrer, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens eller andre bestyrelsesmedlemmers deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør offentliggøres.</p>	X			
<h3>3. Bestyrelsens sammensætning og organisering</h3>				
<h4>3.1. Sammensætning</h4>				
<p>3.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen årligt vurderer og i ledelsesberetningen redegør for</p> <ul style="list-style-type: none"> • hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, • sammensætningen af bestyrelsen, samt • de enkelte medlemmers særlige kompetencer. 	X X X			
<p>3.1.2. Det anbefales, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer samt udarbejder og vedtager en politik for mangfoldighed. Politikken bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>			X	<p>Anbefalingen vurderes ikke relevant pga. selskabets størrelse og formål.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
3.1.3. Det anbefales , at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af bestyrelse. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater bør der, ud over behovet for kompetencer og kvalifikationer, tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed.	X			
3.1.4. Det anbefales , at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, ud over det i lovgivningen fastlagte udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes <ul style="list-style-type: none"> • øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder, og • krævende organisationsopgaver. Derudover skal det oplyses, om kandidaterne til bestyrelsen anses for uafhængige.	X X X			
3.1.5. Det anbefales , at medlemmer af et selskabs direktion ikke er medlem af bestyrelsen, samt at en fratrædende administrerende direktør ikke træder direkte ind som formand eller næstformand i bestyrelsen for samme selskab.	X			
3.1.6. Det anbefales , at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.	X			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
3.2. Bestyrelsens uafhængighed				
<p>3.2.1. Det anbefales, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p> <ul style="list-style-type: none"> • være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, • inden for de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen, • repræsentere eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær, • inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, • være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner i samme selskab som den generalforsamlingsvalgte revisor, • være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet, • have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller • være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige. 	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan der være andre forhold, der gør, at bestyrelsen beslutter, at et eller flere medlemmer ikke kan betegnes som uafhængige.	X			
3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv				
3.3.1. Det anbefales , at hvert enkelt medlem af bestyrelsen vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende hverv, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv, end at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.	X			
3.3.2. Det anbefales , at ledelsesberetningen ud over det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen: <ul style="list-style-type: none"> • den pågældendes stilling, • den pågældendes alder og køn, • den pågældendes kompetence og kvalifikationer af relevans for selskabet, • om medlemmet anses for uafhængigt, • tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen, • udløbet af den aktuelle valgperiode, • medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder, • pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og 	X X X X X X X X			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
<ul style="list-style-type: none"> det antal aktier, optioner, warrants og lignede i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret. 			X	Denne del af anbefalingen er ikke relevant, idet selskabet ikke har sådanne vederlagstillæg eller incitamentsprogrammer.
3.3.3. Det anbefales , at den årlige evalueringprocedure, jfr. afsnit 3.5, indeholder en vurdering af, hvad der anses som et rimeligt niveau for antallet af andre ledelsesserhverv, hvor der tages hensyn til både antal, niveau og kompleksitet for de enkelte andre ledelsesserhverv.	X			
3.4. Ledelsesudvalg (eller -komitéer)				
3.4.1. Det anbefales , at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør: <ul style="list-style-type: none"> ledelsesudvalgenes kommissorier, udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt navnene på medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer, og hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer. 			X X X	Anbefalingen er ikke relevant for selskabet pga. selskabets størrelse og formål.
3.4.2. Det anbefales , at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.			X	Anbefalingen er ikke relevant for selskabet pga. selskabets størrelse og formål.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
3.4.3. Det anbefales , at der blandt bestyrelsens medlemmer nedsættes et <u>revisionsudvalg</u> , og at der udpeges en formand for udvalget, der ikke er formanden for bestyrelsen.			X	Anbefalingen er ikke relevant for selskabet pga. selskabets størrelse og formål.
3.4.4. Det anbefales , at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om: <ul style="list-style-type: none"> regnskabspraksis på de væsentligste områder, væsentlige regnskabsmæssige skøn, transaktioner med nærtstående parter, og usikkerhed om risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år. 			X X X X	Anbefalingen er ikke relevant for selskabet pga. selskabets størrelse og formål.
3.4.5. Det anbefales , at revisionsudvalget: <ul style="list-style-type: none"> årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald fremkommer med kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision, og den interne revisions budget, påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, bliver tilført tilstrækkelige ressourcer og kompetencer hertil for at udføre arbejdet, og overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger 			X X X	Anbefalingen er ikke relevant for selskabet pga. selskabets størrelse og formål.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
<p>3.4.6. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer, • årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer, • årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom, • indstilling af kandidater til bestyrelsen og direktionen, og • foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen herunder fremsætte forslag til konkrete ændringer 		<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>		<p>Det vurderes ikke relevant for selskabet at nedsætte et nomineringsudvalg. Bestyrelsen foretager en årlig selvevaluering.</p>
<p>3.4.7. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitamentsaf lønning") for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse, • fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, 			<p>X</p> <p>X</p>	<p>Det vurderes ikke relevant at nedsætte et vederlagsudvalg pga. selskabets størrelse og formål.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
<ul style="list-style-type: none"> • indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet, og • bistå med forberedelse af den årlige vederlagsrapport. 			X X	
3.4.8. Det anbefales , at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.			X	Det vurderes ikke relevant at nedsætte et vederlagsudvalg pga. selskabets størrelse og formål.
3.5. Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen				
<p>3.5.1. Det anbefales, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure for en årlig vurdering af den samlede bestyrelse og de individuelle medlemmer. Der bør inddrages ekstern bistand minimum hvert tredje år. I evalueringen bør bl.a. indgå vurdering af:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bidrag og resultater, • samarbejde med direktionen, • formandens ledelse af bestyrelsen, • bestyrelsens sammensætning (herunder kompetencer, mangfoldighed og antal medlemmer), • arbejdet i udvalgene og udvalgsstrukturen, og • arbejdets tilrettelæggelse og kvaliteten af materiale, der tilgår bestyrelsen. <p>Evalueringsproceduren samt overordnede konklusioner bør beskrives i ledelsesberetningen og på selskabets hjemmeside. Formanden bør redegøre for bestyrelsesevalueringen, herunder processen og overordnede konklusioner på generalforsamlingen forud for valg til bestyrelsen.</p>	X X X X X X X			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
3.5.2. Det anbefales , at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier. Desuden bør bestyrelsen vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning af direktionen under hensyntagen til selskabets strategi.	X			
3.5.3. Det anbefales , at direktionen og bestyrelsen fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem bestyrelsesformanden og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for bestyrelsen.	X			
4. Ledelsens vederlag				
<i>4.1. Vederlagspolitikens form og indhold</i>				
<p>4.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen udarbejder en vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • en detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen, • en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, • en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter, og • en redegørelse for sammenhængen mellem vederlagspolitikken og selskabets langsigtede værdiskabelse og relevante mål herfor. <p>Vederlagspolitikken bør minimum hvert fjerde år samt ved hver væsentlig ændring, godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>		<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>		<p>Selskabets ejer godkender årligt honorar for direktion og bestyrelse. Vederlagspolitikken følger principperne for Odense Kommune.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
<p>4.1.2. Det anbefales, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none"> • fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse, • sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelses aflønning og værdiskabelsen for aktionærene på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele, • sikres, at variabelt vederlag ikke kun består af kort- og langsigtede vederlagsdele, og at langsigtede vederlagsdele skal have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år, og • sikres en mulighed for selskabet for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig fejlagtige. 			<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>Der indgår ikke væsentlige variable komponenter i vederlag til bestyrelse og direktion. Pkt. 4.1.2. er som følge heraf ikke relevant.</p>
<p>4.1.3. Det anbefales, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.</p>	X			
<p>4.1.4. Det anbefales, at hvis der i relation til langsigtede incitamentsprogrammer anvendes aktiebaseret aflønning, bør programmerne have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år efter tildeling og være revolverende, dvs. med periodisk tildeling.</p>	X			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
4.1.5. Det anbefales , at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.	X			
4.2. Oplysning om vederlagspolitikken				
4.2.1. Det anbefales , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.			X	Selskabets ejer godkender årligt honorar til bestyrelse og direktion.
4.2.2. Det anbefales , at aktionærerne på generalforsamlingen behandler forslag om godkendelse af vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.			X	Selskabets ejer godkender årligt honorar til bestyrelse og direktion.
4.2.3. Det anbefales , at selskabet udarbejder en vederlagsrapport, der indeholder oplysninger om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen og associerede virksomheder i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen mellem vederlaget og selskabets strategi og relevante mål herfor. Vederlagsrapporten bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.		X		De samlede honorarer til bestyrelse og direktion oplyses i note i årsrapporten, hvilket vurderes tilstrækkeligt.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision				
<i>5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger</i>				
5.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici, risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen samt for selskabets risikostyring.	X			
<i>5.2. Whistleblower-ordning</i>				
5.2.1. Det anbefales , at bestyrelsen etablerer en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortlørlig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.		X		Der opfordres til anonym anmeldelse af uregelmæssigheder og brud på arbejdsmiljø og arbejdssikkerhed på alle selskabets byggepladser.
<i>5.3. Kontakt til revisor</i>				
5.3.1. Det anbefales , at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med den generalforsamlingsvalgte revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.	X			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
5.3.2. Det anbefales , at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og den generalforsamlingsvalgte revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.	X			