

Instruks for valgkomiteen i AS – Gardermoregionen

Vedtatt.....

1. FORMÅL

Valgkomiteens hovedoppgave er å kartlegge behovet for styresammensetning utfra selskapets formål og situasjon, og finne frem til kandidater som samlet dekker dette behovet.¹

2. VALGKOMITEENS SAMMENSETNING OG FUNKSJONSTID

Valgkomiteen velges av generalforsamlingen. Valgkomiteen skal bestå av leder og minst to medlemmer som alle, inkludert leder av komiteen, velges av generalforsamlingen.

Valgkomiteens består av tre personer og velges for 3-tre år med kontinuitet, slik at 1 person står på valg hvert år ved avholdelse av generalforsamling.

Medlemmer av selskapets styre og ledelse kan ikke være medlem av valgkomiteen.

Det er ikke et krav at valgkomiteen må bestå av kun folkevalgte. Valgkomiteen må samlet sett inneha kompletterende kompetanse for å gjennomføre sitt arbeid.

Medlemmene bør representere forskjellige geografisk tilhørighet, og avspeile det området bedriften betjener.

Valgkomiteens hovedansvar er å forberede årlige valg av kandidater til styret fra eierne gjennom henvendelser til den aktuelle eier og kandidat.

Valgkomiteen har følgende kriterier i sitt arbeide med forslag om tilføring av nye styremedlemmer.

3. VALGKOMITEENS RAMMEBETINGELSER

Formelle rammebetingelser for et aksjeselskap vil være:

- Aksjeloven. Kapittel 6 omhandler selskapets ledelse, herunder styret og valg av styremedlemmer
- Gjeldende vedtekter
- Bestemmelser i denne instruksen
- Bestemmelser i en eventuell eierstrategi for selskapet

4. VALGKOMITEENS ARBEID

Valgkomiteen innstiller på styresammensetning, herunder leder og nestleder, til generalforsamlingen.

¹ KS anbefalinger om eierstyring nr. 10: Valgkomite og styreutnevning.

Valgkomiteen innstiller på styrehonorar til generalforsamlingen.

Avtroppende valgkomité innstiller på sammensetning av ny valgkomité til generalforsamlingen.

Valgkomiteens leder innkaller til møter i valgkomiteen. Hver av valgkomiteens medlemmer kan kreve at det innkalles til møte. Valgkomiteen er vedtaksdyktig når minst 2/3 av komitéens medlemmer er til stede, og samtlige medlemmer er gitt anledning til å møte. Ved stemmelikhet har møteleder dobbeltstemme.

Det skal føres protokoll fra valgkomiteens møter. Protokollene og øvrige valgkomitedokumenter skal arkiveres i selskapets arkivsystem, men på en slik måte at kun valgkomiteens medlemmer har tilgang til dokumentene.

Valgkomiteen oversender endelig innstilling til styresammensetning og styrehonorar til generalforsamlingen, styreleder og daglig leder for selskapet. Ved ordinær saksgang skal innstillingen fra valgkomiteen oversendes i god tid før saklisten til generalforsamlingsmøtet sendes ut, dvs. mer enn 6 uker før møtet avholdes.

Generalforsamlingen kan be valgkomiteen om å tre sammen ved behov.

5. HONORAR TIL VALGKOMITEEN

Valgkomiteens leder og medlemmer godtgjøres per møte, med samme sats som for styremøter i selskapet.

I arbeidsintensive perioder kan valgkomiteen vurdere, og fremme forslag til generalforsamlingen, om godtgjørelse for andre møter enn valgkomitemøter.

6. STYRESAMMENSETNING²

Valgkomiteen skal vurdere styrets sammensetning med hensyn til krav til kompetanse, erfaring og innsikt hva gjelder offentlig eierskap, selskapsdrift, jus, selskapets fagområde og økonomi, samt kjønnsmessig balanse. I tillegg skal minst ett medlem ha erfaring som folkevalgt, eller inneha annen kommunal erfaring, for å sikre forståelse for det politiske system hos eierkommunene. Valgkomiteen skal vurdere om det er behov for å innhente eksternt bistand for å finne frem til aktuelle kandidater.

Valgkomiteen skal levere et begrunnet forslag om styresammensetning. Valgkomiteens innstilling til, og generalforsamlingens beslutning om antall styremedlemmer, må være i samsvar med vedtektene.

² KS Anbefalinger om eierstyring nr 9: Sammensetningen av styret og 11: Kjønnsmessig balanse i styret.

Vararepresentanter må oppgis i numerisk rekkefølge.

Styremedlemmene velges for to år av gangen. Det samme gjelder leder og nestleder. Valgkomiteen må ta hensyn til behov for kontinuitet i styret, og sørge for at det er overlappende valgperioder for ulike styremedlemmer.³

For å forebygge mulige habilitetskonflikter bør man unngå å nominere kommunestyremedlemmer og rådmenn/kommunedirektører fra eierkommunene til styret.

Styret bør foreta årlig egevaluering. Evalueringen bør ta for seg forhold som styrets rolle, oppgaver og egenforståelse, styremedlemmenes kompetanse, bakgrunn og identitet enkeltvis og som helhet, styrets arbeidsformer og strukturer, hvordan styret arbeider som team, relasjonene mellom styremedlemmene og ulike interne og eksterne aktører.⁴ Styret bør også vurdere behovet for ekstern styreopplæring, samt sikre at nye styremedlemmer gis opplæring om ansvar, oppgaver og rollefordeling. Kopi av egevalueringen sendes valgkomiteen.

7. STYREHONORAR⁵

Valgkomiteen arbeider med styresatser som en parallell prosess til innstilling til styrerepresentanter. Styregodtgjørelse skal reflektere styrets ansvar, kompetanse, tidsbruk og virksomhetens kompleksitet. Styrevervene kan vurderes i forhold til strafferettslig og/eller økonomisk ansvar og bør godtgjøres etter det.

Styremedlemmer har ikke anledning til å ta honorerte oppdrag på vegne av selskapet.

Valgkomiteen vurderer selskapet med hensyn til eventuelle arbeidsintensive perioder og drøfter kompensasjon til styret for andre møter enn styremøter.

³ KS Anbefalinger om eierstyring nr 10: Valgkomité og styreutnevning

⁴ Resch-Knudsen «Styring av kommunalt eide selskaper» (2012)

⁵ KS Anbefalinger om eierstyring nr 16: Godtgjøring av styreverv

8. PROSESSBESKRIVELSE FOR ARBEIDET

Daglig leder skal sørge for at leder av valgkomiteen kaller inn til møter slik at valgkomiteen kan starte arbeidet i tråd med instruks.

Videre prosess:

- Kartlegge kompetansebehovet med bakgrunn i:
 - Vedtektenes formål
 - Selskapets måloppnåelse sett opp mot vedtatte planer, strategier, relevante styringsdokumenter og situasjonsbestemte forhold de neste årene
 - Selskapets uttalte status gjennom de senere års årsmeldinger
 - Dialog og intervju med sittende styre og representanter for eierne for å avklare behov i selskapet
 - Vurdering av behov for kompetanse innen blant annet offentlig eierskap, selskapsdrift, jus, selskapets fagområde og økonomi
 - Kartleggingen skal resultere i en kompetansebeskrivelse, et mandat for rekruttering, som viser hva det arbeides ut fra i søket etter nye styremedlemmer, og som bør kjennetegne styret for kommende periode

- Vurdering av dagens situasjon:
 - Avklare status for det sittende styrets samlede kompetanse
 - Avklare om medlemmene ønsker gjenvalg
 - Vurdere behov for kontinuitet i styret i forhold til behov for utskifting/endring
 - Vurdere om det er behov for å innhente ekstern bistand til utvelgelse av kandidater

- Vurderinger ved utvelgelse av kandidater:
 - Foreta et bredt søk etter kandidater
 - Innhente CV, gjennomgå erfaring, bakgrunn og referanser
 - Vurdere personlige egenskaper og kompetanse sett opp mot et samlet styre og selskapets behov
 - Dialog med sittende styre før endelig innstilling legges fram

- Innstilling:

- Valgkomiteen skriver sin innstilling til generalforsamlingen med en kortfattet begrunnelse
- Innstillingen skal følge innkalling til generalforsamlingen og skal sendes eierkommunene senest 6 uker før møtedato