Instruks for valgkomiteen – interkommunale selskap

Revidert 04.02.2021 og mars 2023

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

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

Valgkomiteens funksjonstid følger den kommunale valgperioden. Avtroppende valgkomité innstiller til ny valgkomité til representantskapets siste vårmøte før høstens kommunevalg.

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

3. VALGKOMITEENS RAMMEBETINGELSER

Formelle rammebetingelser for et interkommunalt selskap vil være:

- Lov om interkommunale selskaper. § 10 omhandler styret og styrets sammensetning
- Gjeldende selskapsavtale
- Bestemmelser i denne instruksen
- Bestemmelser i en eventuell eierstrategi for selskapet

4. VALGKOMITEENS ARBEID

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

Valgkomiteen innstiller på styrehonorar til representantskapet.

Avtroppende valgkomité innstiller på sammensetning av ny valgkomité til representantskapet.

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 komiteens 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 representantskapets leder, styreleder og daglig leder for selskapet. Ved ordinær saksgang skal innstillingen fra valgkomiteen oversendes i god tid før sakslisten til representantskapsmøtet sendes ut, dvs. mer enn 6 uker før møtet avholdes.

Representantskapet 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. Godtgjørelsen utbetales av selskapet.

---

[1] KS Anbefalinger om eierstyring nr 10: Valgkomité og styreutnevnelse

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

6. STYRESAMMENSETNING[2]

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 ekstern bistand for å finne frem til aktuelle kandidater.

Valgkomiteen skal videre sikre at styret innehar det antall medlemmer som er angitt i selskapsavtalen.

Valgkomiteen skal levere et begrunnet forslag om styresammensetning. Valgkomiteens innstilling til, og representantskapets beslutning om antall styremedlemmer, må være i samsvar med selskapsavtalen. 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 egenevaluering. 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 egenevalueringen sendes valgkomiteen.

7. STYREHONORAR [5]

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.

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:
  - Selskapsavtalens formål

[2] KS Anbefalinger om eierstyring nr 9: Sammensetningen av styret og 11: Kjønnsmessig balanse i styret.
[3] KS Anbefalinger om eierstyring nr 10: Valgkomité og styreutnevnelse
[4] Resch-Knudsen «Styring av kommunalt eide selskaper» (2012)
[5] KS Anbefalinger om eierstyring nr 16: Godtgjøring av styreverv

- 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 representantskapet med en kortfattet begrunnelse
  - Innstillingen skal følge innkalling til representantskapsmøtet og skal sendes eierkommunene senest 6 uker før møtedato