Innkalling til styremøte nr. 1 /2018 i
Iris Salten IKS.

Sendt til: Styrets medlemmer

Tid: Onsdag 30. januar 2018. kl. 15.00.

Sted: Lyst På.

Sak 18/01	Godkjenning av saksliste og innkalling.
Sak 18/02	Godkjenning av protokoll fra 11 desember 2017.
Sak 18/03	Rapport om drift.
Sak 18/04	Evaluering av bonussystem i Iris konsernet.
Sak 18/05	Tariffavtale og forholdet til lønnspolitisk plan.
Sak 18-06	Redegjørelse fra HT- Safe AS.
Sak 18/07	Innledende sak om valg til styrene i datterselskapene.
Sak 18/08	Evaluering av arbeidet i styret.
Sak 18/09	Evaluering av daglig leder.
Sak 18/10	Evaluering av dagens møte.

Vennligst gi beskjed snarest mulig på mail lmh@iris-salten.no dersom du **ikke** kan møte. Saksdokumenter blir sendt per mail.

Vel møtt til møtet!

Vikan 24. januar 2018.

Ragnar Pettersen
Styreleder

Leif Magne Hjelseng
adm. direktør

Kopi: varamedlemmer, representantskapets leder, revisor.

Styret – Iris Salten IKS.

Sak nr: 18/ 04 30 januar 2018
Beslutningssak

Evaluering av bonusordninger i Iris konsernet.

Hensikt.

I henhold til tidligere vedtak gjennomgår styret løpende styrende dokumenter for selskapet. Sist bonussystemet ble gjennomgått var 4. september 2015.

Bakgrunn

Bonusordning i ISa, ISe, IP og RI.

I mars 2007 vedtok styret i Iris Salten iks innførelse av bonus for ansatte i Iris Salten iks med datterselskapene Iris Produksjon, Retura Iris og Iris Service. Bonusen skal utgjøre 10 % av overskuddet i Iris Produksjon og Retura Iris før skatt og årsoppgjørsdisposisjoner. Hvert år har 1/5 av bonusen gått til Iris Trivsel, mens 4/5 har gått til de faste ansatte og vikarene som har jobbet mer enn 115 dager i det kalenderåret bonusen gjelder for. Bonusen fordeles til de ansatte etter tilstedeværelse på jobb, det vil si antall dager på jobb delt på totalt 230 dager. Det forutsettes at den ansatte har et ansettelsesforhold i bedriften på utbetalingstidspunktet. Denne forutsetningen gjelder ikke for ansatte som har gått av med pensjon.

Labora AS har følgende bonusordning, innført 15. desember 2011:

§ 1 Formål

Ledelsen og styret er av den formening at dersom selskapet leverer økonomisk gode resultater så skal dette også komme de ansatte til gode. Med bonusordning i Labora ønsker vi å oppnå høy tilstedeværelse, engasjement, lojalitet, lønnsomhet, kundefokus. Samtidig ønsker vi at bonussystemet skal føre til at vi beholder og tiltrekker oss arbeidstagere med høy kompetanse.

§2 Bonusens størrelse og fordeling

- Bonusen skal utgjøre 20 % av overskuddet i Labora AS før ekstraordinære poster, skatt og årsoppgjørsdisposisjoner.
- Bonus skal utbetales til faste og vikarer, som har arbeidet mer enn 115 dager per kalenderår.
- Bonusen til de ansatte skal fordeles etter tilstedeværelse som brøk av antall dager tilstede delt på totalt 230 dager.

§3 Bonusens forutsetninger

- Det skal utbetales bonus til de ansatte når selskapet oppnår et resultat større enn 3,5 % av total omsetning.
- Bonusen utbetales på mai lønnen.
- For å ha krav på bonus så må man være ansatt i Labora AS på utbetalingstidspunktet.
- For å ha krav å ha krav på bonus så må man ha vært ansatt ikke senere enn 1. juli i bonusåret.

HT Safe har følgende bonusordning, innført i 2009 og sist evaluert i HT-Safe sitt styre nov. 2016.

§ 1 Formål

Ledelsen og styret er av den formening at dersom selskapet leverer økonomisk gode resultater så skal dette også komme de ansatte til gode. Derfor innføres med dette en bonusordning. Bonusordningen har en tredelt hensikt. Den skal spore til økt innsats og motivasjon. Den skal bidra til at HT Safe blir en best mulig arbeidsplass og den skal bidra være en positiv faktor i rekrutteringsarbeidet.

§2 Bonusens størrelse og fordeling

- Bonusen beregnes ut fra en lik timesats til alle ansatte. Det gjøres dermed ingen forskjell i forhold til hvilken posisjon du har i selskapet.
- Bonusen utgjør 20 % av selskapets overskudd før skatt og årsoppgjørsdisposisjoner.
- Bonusen utbetales basert på faktisk arbeidede timer. Bonusen regnes ut fra 20 % av overskuddet. Deretter divideres denne summen på det totale antallet timer som faktisk ble jobbet det året. Vi sitter da med en bonustimesats. Denne satsen multipliseres så med den enkeltes faktisk arbeidede timer det året. Eksempelvis:
    - Bonus ansatt = overskudd * 0,20 / totale antall timer * timeantall ansatt

§3 Bonusens forutsetninger

- Bonusen utbetales på mai lønnen.
- For å ha krav på bonus så må man være ansatt i HT Safe på utbetalingstidspunktet.
- For å ha krav å ha krav på bonus så må man ha vært ansatt ikke senere enn 1. juli i bonusåret.
- For å ha krav på bonus så må man ha jobbet minst 600 timer i opptjeningsåret.
- Ved regnskapsmessig driftsoverskudd før skatt på mindre enn kr. 300 000,- vil det ikke bli utbetalt bonus til ansatte.

Daglig leder omfattes ikke av bonusordningen i HT- Safe, men har sin egen bonusordning:

Formål

Styret er av den formening at dersom selskapet leverer økonomisk gode resultater så skal dette også komme daglig leder til gode. Derfor er det innført en bonusordning. Bonusordningen har en tredelt hensikt. Den skal spore til økt innsats og motivasjon. Den skal bidra til at HT Safe blir en best mulig arbeidsplass og den skal være en positiv faktor i rekrutteringsarbeidet.

Bonusens forutsetninger

- Bonusen utbetales på mai lønnen.
- For å ha krav på bonus så må man være ansatt i HT Safe på utbetalingstidspunktet.
- For å ha krav å ha krav på bonus så må man ha vært ansatt ikke senere enn 1. juli i opptjeningsåret.
- Ved regnskapsmessig driftsoverskudd før skatt på mindre enn kr. 300 000,- vil det ikke bli utbetalt bonus til daglig leder.
- Bonusen utgjør 10 % av selskapets overskudd før skatt og årsoppgjørsdisposisjoner, begrenset til maksimalt 1 månedslønn.

Mivanor har følgende bonussystem, innført 21. mars 2017.

Det innføres bonus med utgangspunkt i tilstedeværelse i Mivanor AS for å oppnå lønnsom vekst i selskapet. Dersom selskapet leverer 15 % vekst og har et resultat på over 3 % skal det betales ut bonus.

- Bonusen skal utgjøre 20 % av overskuddet i Mivanor AS før ekstraordinære poster, skatt og årsoppgjørsdisposisjoner.
- 10 % av total bonus betales til Iris Trivsel, 90 % til de ansatte.
- Bonus skal utbetales til faste og vikarer, som har arbeidet mer enn 115 dager per kalenderår.
- Bonusen til de ansatte skal fordeles etter tilstedeværelse som brøk av antall dager tilstede delt på totalt 230 dager.
- Det forutsettes at man har et ansettelsesforhold i bedriften på utbetalingstidspunktet. Utbetalingstidspunktet er mai. Dette gjelder ikke for de som er blitt pensjonister i løpet av året.

Det blir å betale ut bonus i henhold til denne saken for resultat oppnådd i 2017, og frem til styret vedtar noe annet. Bonussystem evalueres ved gjennomgang av selskapets overordnede strategier.

Saken.
Ved innføringen av bonus i 2007 ble følgende vektlagt:

- Gjøre Iris mer attraktiv som arbeidsplass.
- Fokus på forebyggende vedlikehold av biler og maskiner.
- Skjerpe kundefokuset.
- Være et virkemiddel for å få til smidige avtaler mellom ansatte og ledelse.
- Tydeliggjøre at tilstedeværelse er viktig.

Ved evalueringen i 2012 ble det argumentert på følgende måte:

Evalueringen som ble gjennomført i 2012 viste at bonusordningen har liten påvirkning på ansettelser, kundefokus, tilstedeværelse og turnover, mens den i større grad påvirker hvordan de ansatte jobber for å forebygge skader på maskiner og biler, så fremst det legges fokus på det fra ledelsen.

Bonusordningen har stor innvirkning på de ansatte i form av at de ansatte føler seg mer verdsatt. Den gjør at de føler de kan gjøre en forskjell, og at de ansatte ønsker å nå selskapenes mål. Bonusen sørger også for at de ansatte føler at den jobben de gjør bidrar til et kollektivt overskudd. Faktorer som disse er viktige for konsernet, og både inspirerende og motiverende for de ansatte. En stor andel av de ansatte preges av å tenke ofte, enten på bonusen eller selskapets mål, mens andre mener den ikke påvirker dem i deres arbeidshverdag.

De ansatte viser seg å være fornøyd med fordelingen av bonusmidler slik den er i dag, og et klart flertall er enig i at bonusen bør fordeles mellom de ansatte etter tilstedeværelse uavhengig av hvilket selskap de jobber i, deres stilling og prestasjon. Derimot er det mer delte meninger når det gjelder ansettelsesforholdet under utbetalingstidspunktet, til tross for at de fleste er enige om at man bør være ansatt under utbetalingstidspunktet for å motta bonus.

De ansatte i ledelses- og stabsstillinger gir gjennomgående tilbakemeldinger som viser at de i mindre grad påvirkes av bonusordningen enn det de øvrige ansatte gjør. På mange områder viser IRIS Salten å skille seg fra datterselskapene, i samme retning som gruppen nevnt over. Dette kan komme av relasjonen mellom deres arbeidsoppgaver og at de i høy grad motiveres av indre motivasjonsfaktorer framfor ytre motivasjonsfaktorer, som bonus.

Iris har per i dag en egen bonusordning som dekker selskapene IP, RI, ISe og ISa. I tillegg har Labora, HT- Safe og Mivanor egne bonusavtaler.

Både resultat og tilfredshet tilsier at bonusavtalene fungerer etter hensikten og er gode verktøy for å nå de enkelte selskapenes mål for resultat og utvikling. Det er etter administrasjonens vurdering riktig å videreføre ordningen med bonus i de selskapene som Iris Salten iks eier.

Det har vært en løpende dialog med revisor om problemstillingen knyttet til at bonus opparbeidet i Retura Iris og Iris Produksjon kan utbetales til ansatte i Iris Service og Iris Salten. Revisor har nå gitt tilbakemelding om at ordningen kan fortsette etter dagens praksis.

Labora, Mivanor og HT-Safe har nærmest likelydende bonusavtaler, som jeg vil knytte følgende kommentarer til.

Ved forrige gjennomgang vurderte styret det slik at Mivanor AS skulle være en del av Iris sitt bonussystem fordi Mivanor sine oppgaver den gang var med å gi økte inntekter for Retura Iris og Iris Produksjon. Siden den gang er Mivanor sitt fokus flyttet, og selskapene har ingen innvirkning på hverandres resultater. Med det som utgangspunkt vedtok styret for Mivanor i mars 2017 en egen bonusordning for de ansatte. Styret mente det var svært viktig i en situasjon hvor det ble gjort flere tiltak for å styrke de ansattes lojalitet til selskapet, samt bidra til konsentrasjon om å selge og levere renseanlegg. Jeg er trygg på at denne antagelsen er rett, og jeg anbefaler at Mivanor fortsetter med dagens bonusavtale.

I forbindelse med at Labora ble overtatt av Iris Salten IKS var det et ønske fra de ansatte i Labora å gå inn på eiersiden i selskapet. Det ble ikke noe av men styret så det som svært viktig å knytte de ansatte nærmere til selskapet. Det ble da gjort ved å innføre bonussystem. Labora er et kompetansedrevet selskap som har svært lave kapitalkostnader. Det betyr også at selskapets resultater og vekst er svært avhengig av de ansatte, og langt mindre avhengig av store investeringen slik som avfalls-selskapene. Labora hadde gjennom mange år hatt en dårlig lønnsomhet, noe det måtte gjøres noe med for å sikre selskapet en solid videre drift. Styret vurderte det den gang som et godt verktøy å etablere en god bonusordning som ga de ansatte en stor motivasjon for å skape god bunnlinje. Resultatet har vist seg at denne antagelsen har vært rett. Bonusordningen har vært med å skape forståelse og nødvendig innsats for å skape gode resultater.

Etter at Iris tok over HT-Safe måtte det gjøre flere drastiske tiltak for å redde selskapet. Selskapet hadde mange år med underskudd, og selskapet levde på nåde fra de tidligere eierne som stilte mer egenkapital til rådighet. En av de vesentlige endringen var at det ble inngått en lokal tariffavtale som reduserte selskapets lønnskostnader, frem til da hadde de fulgt den offentlige «helse-tariffen». Selskapet hadde i tillegg et uholdbart høyt sykefravær som ødela et hvert mulig godt månedsresultat. Med blant annet dette bakteppe vedtok styret å innføre en bonusordning for de ansatte som beskrevet over. Over tid har dette vært svært bra for selskapet. Hele selskapet har stort fokus på effektiv og lønnsom drift, noe som har vist seg med de senere årenes gode resultater.

I Ht- Safe ble det i 2014 innført en egen bonusordning for daglig leder. Dette ble gjort som et ledd i å få enda større fokus på resultater i bedriften. Det er uomtvistelig at selskapet har levert gode resultater de siste årene, og det kan være at noe av innsatsen som er lagt ned kan komme av dette grepet som ble gjort. Samtidig er det slik at prinsippet om at alle ansatte skal ha samme bonusordning er et godt prinsipp. Det betyr at folk blir behandlet likt. Jeg anbefaler at dette likevel til slutt vurderes nærmere av styret i HT- Safe. Det er de som er arbeidsgiver for daglig leder, og det er derfor de som bestemmer betingelsene for daglig leder. I denne saken blir min anbefaling at styret i morselskapet ber styret i HT- Safe om å vurdere å avvikle ordningen med egen bonusordning for daglig leder.

Administrasjonens vurdering.

Mennesker motiveres av både ytre og indre motivasjonsfaktorer. Indre motivasjon kommer av interesse, mens ytre motivasjon kommer av et ønske om å oppnå en belønning. Bonus er en ytre motivasjonsfaktor. Hva som er best egnet av indre og ytre motivasjon avhenger av hvilken type arbeidsoppgaver arbeideren gjør. IRIS-konsernet

preges av ulik kompetanse og varierte arbeidsoppgaver, og det synes ulikt hvor velegnet bruken av bonusordning er for de ulike selskapene og hvilken effekt man får fra bruken av bonusordning avhengig av selskap og stilling.

Jeg mener at det er uomtvistelig at bonusordningene som er innført gir gode resultater for selskapene. Det gir trygge og gode arbeidsplasser og gode utbytter til eierne. Jeg anbefaler derfor at bonusordningene videreføres slik de er i dag, men at HT- Safe AS sitt styre bes om å vurdere å avslutte egen bonusordning for daglig leder.

Forslag til

Vedtak:
Styret i Iris Salten IKS viderefører dagens ordning med bonus i Iris.

- Bonusen skal utgjøre 10 % av overskuddet i Iris Produksjon og Retura Iris før skatt og årsoppgjørsdisposisjoner.
- Bonusen skal fordeles slik at 1/5 av bonusen gått til Iris Trivsel, mens 4/5 går til de faste ansatte og vikarene som har jobbet mer enn 115 dager i det kalenderåret bonusen gjelder for.
- Bonusen fordeles til de ansatte etter tilstedeværelse på jobb, det vil si antall dager på jobb delt på totalt 230 dager.
- Det forutsettes at den ansatte har et ansettelsesforhold i bedriften på utbetalingstidspunktet. Denne forutsetningen gjelder ikke for ansatte som har gått av med pensjon.

Styret har gjennomgått ordningene for Labora, Mivanor og HT- Safe og ser at de er gode verktøy for å nå gode resultater i selskapene.

Styret ber styret i HT-Safe vurdere å avslutte «egen» bonusordningen for daglig leder i HT-Safe. Adm. dir tar opp dette med styreleder i HT-Safe.

Leif Magne Hjelseng
Administrerende direktør

Styret – Iris Salten IKS.

Sak nr. 18/05 30. januar 2018.
Til diskusjon

Tariffavtale - forholdet til lønnspolitisk plan.

Hensikt.

I arbeidet med ny tariffavtale ønsker både ledelse og ansatterepresentanter å endre hvordan man forhandler lønn i selskapene. Saken tas opp til diskusjon i styret før dialogen fortsetter med de ansatte.

Bakgrunn.

Iris Salten IKS og alle datterselskapene har valgt å gå for innskuddspensjon. Dette er i behandlet av alle styrene, og administrasjonen er gitt fullmakt til å gjennomføre endringen.

Som en følge av vedtaket om pensjon kan vi ikke lenger være medlem av KS Bedrift, da de etter forhandlinger med arbeidstagerorganisasjonene har forpliktet seg til å ikke ha medlemmer med sideordnet pensjonsavtale. Dette betyr at alle selskapene må bli enige om lokal tariffavtale som en sideavtale til tilknytning til ny hovedorganisasjon. Per i dag er det MEF og Virke som er aktuelle hovedorganisasjoner.

Saken.

Det er utarbeidet forslag til lokal tariffavtale som følger vedlagt.

Hovedprinsippene i lokal avtale er at det lages eget kapittel for pensjon og et eget kapittel for lønnsfastsettelse.

Ledelsen har gjennomgått dagens tariffavtalen og har konkludert med at vi lever svært godt med de bestemmelsene som ligger i den. Spesielt er arbeidstidsbestemmelsene gjennomgått opp mot våre behov.

Endringen knyttet til pensjon kommenterer jeg ikke ytterligere da det er gjennomgått i de to forrige styremøtene.

Vedr forhandling av lønn så er det ønskelig både bra ledelse og arbeidstakersiden å prøve en helt ny ordning som skal gi en stabil og forutsigbar lønnsutvikling både for bedrift og ansatte. Vi foreslår derfor å adoptere et system som brukes i flere bedrifter som ikke er knyttet opp til sentrale forhandlinger. Forslaget har følgende ordlyd:

> *<u>Om lønnsforhandlinger er følgende avtalt.</u>*
>
> *Iris selskapene har lønnspolitisk plan som gjelder for alle selskapene.*
>
> 1. *Det er enighet om at lønn forhandles lokalt.*

2. *Lønn justeres per 1. januar hvert år med Finansdepartementets forventede lønnsvekst fra statsbudsjettet.*
3. *Mellom 10 september og 10 oktober skal det hvert år gjennomføres lokal forhandling med vurdering av lokal lønnsvekst opp mot resultatet i sentrale forhandlinger i Norge. Gjøres det endringer her skal disse gjelde fra 1. mai inneværende år.*
4. *Oppnås det ikke enighet i forhandlingene etter punkt 3. kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling av lokal nemnd.*
5. *For øvrig gjelder lønnspolitisk plan med bestemmelser fullt ut.*

Dersom styret er enig i at dette er en god løsning vil lønnspolitisk plan bli omarbeidet til neste møte slik at den er i henhold til de momenter man er kommet til enighet om.

Forslag til

Vedtak:

Fremforhandlet tariffavtale tas opp til behandling i neste styremøte. Styret ber om at det utarbeides nytt forslag til lønnspolitisk plan som bygger på forslaget i tariffavtalen.

Leif Magne Hjelseng
Adm. dir.

Lokal tariffavtale

Gjeldende for Iris Service, Iris Produksjon, Retura Iris og Iris Salten

Avtalen gjelder for tidsrommet 01.05.2018 til 30.04.2020.

Forutsetning for avtalen.

Partene er enig om å gå over til innskuddspensjon fra og med 1. mai 2018.

Etter som KS bedrift ikke kan tilby innskuddspensjon har partene bestemt seg for å inngå lokal tariffavtale innenfor annen hovedorganisasjon, og med tillegg av lokal tariffavtale.

Innledende bestemmelse

Denne avtalen går foran sentrale avtaler.
Avtalen bygger på Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter – KS bedrift.
Partene er enige om at endringer som blir gjort i sentral avtale, gjeldende fra 30. april 2018, for alle punkter unntatt pensjon og lønn også skal gjelde for lokal tariffavtale.

Hva som er avtalt.

Følgende paragrafer i Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter gjelder fullt ut:

Kapittel 1.
§1 Innledende bestemmelser.
§2 Tilsetting.
§2 Oppsigelse og omplassering.
§4 Arbeidstid.
§5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid.
§6 Overtid.
§7 Ferie.
§8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon.
§9 Lønn under avtjening av verneplikt.
§10 Ytelse etter dødsfall / gruppelivsforsikring.
§11 Erstatning ved yrkesskade/ yrkessykdom.
§12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser.
§13 Stedfortredertjeneste/ konstituering.
§14 Permisjon.
§15 Reisebestemmelser
§16 Utlønningsform.

Kapittel 4.
Lærlinger.

Vedlegg 1, 2, 3, 4, 5 og 6 gjelder så langt det ikke er i strid med egen pensjonsavtale og lønnspolitisk plan.

Om pensjon så er følgende avtalt.

Arbeidsgiver og arbeidstagere har inngått egen avtale om tjenestepensjon gjeldende fra 1. mai 2018.
For punkter som ikke er dekket av egen inngått pensjonsavtale er partene enige om å følge bestemmelsene i Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter kapittel 2 om pensjon.
For ansatte over 55 år som følger gammel ordning gjelder Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter kapittel 2 om pensjon fullt ut.

Om lønnsforhandlinger er følgende avtalt.

Iris selskapene har lønnspolitisk plan som gjelder for alle selskapene.

1. Det er enighet om at lønn forhandles lokalt.
2. Lønn justeres per 1. januar hvert år med Finansdepartementets forventede lønnsvekst fra statsbudsjettet.
3. Mellom 10 september og 10 oktober skal det hvert år gjennomføres lokal forhandling med vurdering av lokal lønnsvekst opp mot resultatet i sentrale forhandlinger i Norge. Gjøres det endringer her skal disse gjelde fra 1. mai inneværende år.
4. Oppnås det ikke enighet i forhandlingene etter punkt 3. kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling av lokal nemnd.
5. For øvrig gjelder lønnspolitisk plan med bestemmelser fullt ut.

Avsluttende bestemmelser.

Denne avtalen gjelder i to år fra 1. mai 2018 til og med 31. april 2020.
Avtalen prolongeres automatisk for et år av gangen, dersom ikke avtalen er sagt opp 3 måneder før avtalen går ut.
Partene er enige om å gjøre endringer underveis der dette er nødvendig - dette må skje etter de vanlige bestemmelsene i Hovedavtalen, og forutsetter at begge parter er enige.

For arbeidsgiver:	For arbeidstager:
Mathis Larsen	Espen Angell.
Harald Østbø	Jan Gustav Rørvik
Anders Tverbakk	Per Thomesen.
Leif Magne Hjelseng.	

Styret – Iris Salten IKS.

Sak nr. 18/06	30.januar 2018
Orienteringssak	

Informasjon om datterselskapene: HT Safe AS

Hensikt.
Informere om strategier, økonomi, drift og aktuelle saker fra HT Safe AS:

Saken
Informasjonen vil bli gitt i styrets møte av daglig leder Otto Einar Johansen

Forslag til

Vedtak:
Styret i Iris Salten iks tar informasjon om HT- Safe AS til orientering.

Leif Magne Hjelseng
Administrerende direktør

Styret – Iris Salten IKS.

Sak nr. 18/07 30. januar 2018.
Orienteringssak

Innledende sak om valg til styrene i datterselskapene.

Hensikt.

Styret skal i møte 20 mars gjennomføre valg av styrer i datterselskapene. Dette er en innledende sak.

Saken.

Vedlagt følger oversikt over styrenes sammensetning,

Fra administrasjonens side gjør vi oppmerksom på følgende:

- Børge Lund er alvorlig syk, og kan ikke fortsette som styremedlem.
- Monica Andreassen har gått over i stilling som daglig leder i BEVarme, som er en nær samarbeidspartner med Iris Produksjon.
- Iris Service, med sine utvidede oppgaver, bør utvides med ett styremedlem.

Forslag til

Vedtak:

Styret tar informasjon til orientering. Valg gjennomføres i møte 20 mars 2018.

Leif Magne Hjelseng
Adm. dir.

Styrene i Iris

Iris Produksjon				
Eiers forventning til selskapet:	• IP skal utvikles videre som en ledende aktør i avfallsbransjen i Nord-Norge. • Iris Produksjon skal hvert år generere overskudd som gir utbytte til utvikling av Salten-regionen.			
Viktigste kompetanse i styret:	- Strategisk arbeid. - Prosjekt. - Marked/ salg			
Kan bli bedre på:				
Nytt styre	Leif Magne Hjelseng	Styreleder	2005	På valg.
	Ragnhild Nordvik	Styremedlem	2012	På valg
	Monica Andreassen	Styremedlem	2016	På valg
	Øistein Nystad.	Styremedlem	2007	Ikke på valg
	Jan Gustav Rørvik	Ansatte rep.	2017	(2019)

Retura Iris				
Eiers forventning til selskapet:	• RI skal sikre at næringslivet i hele Salten har tilbud om en god og effektiv avfallstjeneste. • Retura Iris skal hvert år generere overskudd som gir utbytte til utvikling av Salten-regionen			
Viktigste kompetanse i styret:	- Strategisk arbeid - Logistikk - Marked/ salg		Valgt	
Hva bør bli bedre				
Styret i dag.	Leif Magne Hjelseng	Styreleder	2017	Ikke på valg
	Ragnhild Nordvik	Styremedlem	2012	På valg
	Monica Andreassen	Styremedlem	2016	På valg.
	Øistein Nystad.	Styremedlem	2007	Ikke på valg.
	Per Thommesen	Ansatte rep.	2013	(2019)

Iris Service				
Eiers forventning til selskapet:	• Iris Service skal levere en miljøvennlig, enkel, rimelig og effektiv avfallstjeneste til innbyggerne i Salten. • Iris Service skal drive en kontinuerlig forbedringsarbeid for å oppnå god effektivitet og god kvalitet i sin tjeneste. • Iris Service skal være i forkant med å tilby mer miljøvennlige løsninger.			
Viktigste kompetanse i styret:	- Ledererfaring. - Strategisk arbeid - Kundefokus. - Økonomioppfølging. - Logistikk			
Hva bør bli bedre				
	Leif Magne Hjelseng	Styreleder	2017	Ikke på valg
	Turid Willumstad	Styremedlem	2015	Ikke på valg
	Steinar Henning Vaag	Styremedlem	2017	Ikke på valg
	Hilde Kristin Pedersen	Styremedlem	2017	Ikke på valg
	Espen Angell	Ansatte rep.	2015	(2019)

Mivanor.				
Eiers forventning til selskapet:	• Mivanor bør i løpet av 2019 nå en omsetning på over 30 millioner kroner. • Mivanor skal være en totalleverandør på renseløsninger. • Mivanor skal hvert år generere overskudd som gir utbytte til utvikling av Salten-regionen.			
Viktigste kompetanse i styret:	- Prosjekt. - Marked/ Salg			
Hva bør bli bedre				
Styret	Leif Magne Hjelseng	Styreleder	2015	Ikke på valg
	Malin Johansen	Styremedlem	2017	Ikke på valg
	Frode Skjenken Jensen	Styremedlem	2017	Ikke på valg
	Børge Lund	Styremedlem	2016	På valg

HT- Safe

Eiers forventning til selskapet:	• HT- Safe skal være en trygg og viktig bedrift i sitt lokalsamfunn. • HT-Safe skal utvikle velferdsløsninger i sammen med kommunene i Salten. • HT-Safe skal årlig gi utbytte til eier.			
Viktigste kompetanse i styret:	- Marked/ salg - Velferdstjenester			
Hva bør bli bedre	-			
Styret	Tone Jespersen	Styreleder	2014	På valg
	Iselin Marstrander	Styremedlem	2016	På valg
	Kjetil Woje	Styremedlem	2016	På valg
	~~Grethe Prestegård~~			Trukket seg
	Kristina Willumsen	Ansatte rep.	2016	
	Leif Magne Hjelseng	Varamedlem		På valg

Labora

Eiers forventning til selskapet:	• Labora skal være en viktig aktør for regionalt næringsliv. • Labora skal innenfor sitt tjenesteområde være Nord-Norges største aktør. • Mivanor skal hvert år generere overskudd som gir utbytte til utvikling av Salten-regionen.			
Viktigste kompetanse i styret:	- Strategisk arbeid - Marked/ Salg.			
Hva bør bli bedre				
Styret	Leif Magne Hjelseng	Styreleder	2011	Ikke på valg
	Bjørn Ove Moum	Styremedlem	2010	På valg
	Mariann Meby	Styremedlem	2010	Ikke på valg
	Kjell Lorentsen	Styremedlem	2016	På valg
	Bjørnar Skjemstad	Ansatte rep.	2012	
	Ellen Bakkefjell	Varamedlem	2010	På valg

Styret – Iris Salten IKS.

Sak nr: 18/08 30.januar 2018.
Beslutningssak

Evaluering av arbeidet i styret.

Hensikt.

Styret skal evaluere seg selv for å oppnå best mulig effekt av styremøtene og samarbeidet i styret. Når styre skal evalueres tas det utgangspunkt i styrets hovedoppgaver og selskapets utfordringer.

Bakgrunn.

I henhold til vår eierpolitikk skal styre evaluere sitt arbeid. Evalueringen skal foregå i samlet styremøte. Styret tar for den enkelte gang beslutning om daglig leder skal være tilsted i hele eller deler av møtet.
I evalueringen skal styret gjennomgå følgende hovedtema:

- Arbeidsfordeling mellom styret og daglig leder.
- Selskapets organisering og arbeidsform.
- Oppfølging av styrets ansvar.
- Styrets arbeidsform.
- Styremedlemmenes bidrag i styrearbeidet.
- Tema som ønskes tatt opp i påfølgende år.

I 2016 ble følgende protokollert:

Evaluering av styrets arbeid er gjennomført ved bruk av Netigate. Alle styremedlemmene er bedt om å gi elektronisk tilbakemelding. Styre gjennomgikk tilbakemeldingen i styremøte.

Vedtak:
Med bakgrunn i Instruks for styrets arbeid i IRIS Salten IKS har styret evaluert eget arbeid for 2015 gjennom at styremedlemmer og administrerende direktør har svart på spørreundersøkelse deretter gjennomgått og drøftet denne i dagens styremøte.

Fra evalueringen noteres:

- *Årshjul for planlagte saker gir god forutsigbarhet og fungerer etter sin hensikt.*
- *Grundige rapporteringer om løpende saker holder styret orientert, og det gir tidlig informasjon til styret om saker/spørsmål som er på gang*
- *Styret er godt kjent med gjeldene retningslinjer i selskapet*
- *Økonomirapporter som legges fram er grundig og gir styret god oversikt og trygghet for den økonomiske status til enhver tid*
- *Dialog med revisor 1xår fungerer bra*
- *Vårt samfunnsansvar – Blant flere ting nevnes: vi skaper overskudd og gode arbeidsplasser samt løser oppgaver våre eiere har bestemt*
- *Møtelengde endres til: 08-14*
- *Innførte prosedyrer for godkjenning av protokoller fungerer godt*
- *Styrets sammensetning? Vi utfyller hverandre – Alle bidrar – Rullering mhp utskifting fungerer. Det er fornuftig å ha minst en rådmann i styret.*

- *Styreleder skjøtter sin oppgave svært bra.*
- *Kan kanskje konkludert litt tidligere enkelte ganger*
- *Årlig styretur med sterkt faglig program gir god læring og godt grunnlag for styrearbeidet.*
- *Viktig at adm dir møter rådmennene i Salten samlet 1-2 ganger pr år for gjensidig dialog*

I 2017 ble følgende protokollert:

Resultatet av karaktersettingen viser hovedtyngden av svarene settes til karakter 4 hvor karakter 5 er høyest mulig. (4 = "godt fornøyd"). De skriftlige kommentarer som ble gitt er gjennomgått og kommentert.

Vedtak:
Styret har evaluert eget arbeid og sier seg stort sett tilfreds med arbeidet som gjennomført i året som har gått. Styret ber om at følgende saker følges særskilt opp.

- *Gjennomgang av aktuelle lover og forskrifter for IRIS Salten sine ansvarsområder*
- *Vurdere å endre rutiner for offentliggjøring av saksfremlegg og protokoller. Drøftes i egen sak i junimøtet.*
- *Arbeidsdeling mellom styret og administrasjon drøftes i eget møte*

Saken.
Evaluering av styrets arbeid er gjennomført ved bruk av Netigate. Alle styremedlemmene og daglig leder er bedt om å gi elektronisk tilbakemelding. Styreleder vil gjennomgå tilbakemeldingen i styremøte.

Anbefaling.
Styret skal fatte et vedtak basert på gjennomført evaluering. Forslag til vedtak utformes av styreleder.

Forslag til

Vedtak:

Leif Magne Hjelseng
Administrerende direktør

Styret – Iris Salten IKS.

Sak nr: 18/09 30. januar 2018
Beslutningssak

Evaluering av daglig leder.

Hensikt.
Styret skal årlig evaluere daglig leders arbeid. Evalueringen gjennomføres med sikte på forbedring i samarbeid mellom styre og daglig leder, samt rettlede daglig leder i dennes arbeid.

Bakgrunn.
I henhold til vår eierpolitikk skal styre evaluere daglig leder sitt arbeid. Evalueringen skal foregå i samlet styremøte hvor en del av møtet er uten daglig leder tilstede og evt. en del med. Ved evalueringen skal følgende punkter berøres:

- Bruker daglig leder tiden riktig i forhold til viktigheten av sakene?
- Har daglig leder og administrasjonen forberedt styresakene tilstrekkelig?
- Er argumentasjonen daglig leder fører i styremøtene etter styrets ønske?
- Får styret tilfredsstillende tilbakemelding på spørsmål og de tiltak styret har bedt om?
- Blir styrevedtakene tilfredsstillende effektuert?
- Er styreprotokollene dekkende for de vedtak som fattes?
- Oppnår daglig leder de ønskede resultater - faglig og økonomisk?
- Hvilke svakheter mener styret den daglige leder har?
- Hvilke sterke sider mener styret daglig leder har?
- Er det områder som styret mener daglig leder bør arbeide med for å bli bedre?

Styreleder skal, i styremøtet eller direkte, muntlig meddele daglig leder om resultatet av evalueringen, her særlig nevnt forbedringstiltakene. Daglig leder skal føre et referat over tilbakemeldingen, som sendes styret. Daglig leder skal skriftlig melde tilbake til styret når forbedringstiltakene er gjennomført og på hvilken måte. Ved neste evaluering tas tiltakene opp til ny evaluering.

Saken.
Evaluering av daglig leder er gjennomført ved bruk av Netigate. Alle styremedlemmene er bedt om å gi elektronisk tilbakemelding. Styreleder vil gjennomgå tilbakemeldingen i styremøte.

Anbefaling.
Styret skal fatte et vedtak basert på gjennomført evaluering. Forslag til vedtak utformes av styreleder. Det er vanlig at styreleder gjennomgår tilbakemeldingen med daglig leder etter møtet.

Forslag til

Vedtak:

Leif Magne Hjelseng
Administrerende direktør