

Referat NOCAs generalforsamling afholdt d. 30. april 2019

Dagsordenen for Generalforsamlingen var ifølge vedtægterne:

1. Valg af dirigent
2. Bestyrelsens beretning
3. Fremlæggelse af foreningens regnskab
4. Fremlæggelse af foreningens budget til orientering
5. Indkomne forslag
6. Fastsættelse af indmeldelsesgebyr og kontingent for medlemskab
7. Valg af bestyrelsesmedlemmer samt suppleanter til foreningens bestyrelse
8. Valg af revisor
9. Eventuelt

Pkt. 1

Peter Stolt fra CBS Executive blev igen i år valgt til dirigent ved årets generalforsamling.

Pkt. 2

Bestyrelsesformand Anne Bisberg Lee fremlagde årsberetningen. Anne fremhævede især behovet for forandringer i NOCA, som bl.a. var initieret af et, over flere år, faldende antal medlemmer. Anne tilkendegav, at sekretariatet allerede nu var godt i gang med at implementere flere gode initiativer, og at hun og bestyrelsen har tillid til, at den nye strategi vil sikre NOCAs aktualitet og succes i fremtiden.

Jan Molin, CBS, havde kommentarer til beretningen. Han kritiserede bestyrelsen for håndteringen af opsigelsen af foreningens forhenværende direktør. Se Bilag 1 for hans kommentarer.

Efterfølgende gengav George Greibe NOCAs oprindelse samt havde kritiske kommentarer til bestyrelsens håndtering af opsigelsen. Se Bilag 2 for hans kommentarer.

Kritikken afvistes af alle fremmødte bestyrelsesmedlemmer i følgende rækkefølge: Henrik Ryberg, Marianne Therkelsen, Henriette Frandsen-Melau, Pia Irene Andreasen og Mads Junget Madsen, som alle tilkendegav støtte og tillid til den siddende formand. Herefter godkendte generalforsamlingen beretningen uden yderligere kommentarer.

Pkt. 3

Ulrik Brix, Head of NOCA, fremlagde foreningens regnskab, der blev godkendt uden kommentarer.

Pkt. 4

Ulrik Brix, Head of NOCA, fremlagde foreningens budget til orientering. Der var ingen kommentarer hertil.

Pkt. 5

Bestyrelsen foreslog følgende vedtægtsændringer:

- 1) *§4 stk. 1: Foreningens indmeldelsesgebyr og kontingent fastsættes for et år ad gangen på den ordinære generalforsamling. Ved foreningens etablering er indmeldelsesgebyret fastsat til DKK 25.000 kr.*

Foresloges ændret til:

Foreningens indmeldelsesgebyr og kontingent fastsættes for et år ad gangen på den ordinære generalforsamling. Ved foreningens etablering er indmeldelsesgebyret fastsat til DKK 25.000 kr. og kontingentet til DKK 32.500 kr. ekskl. moms.

NGO'er dvs. ikke-offentlige eller ikke-profitmaksimerende organisationer, for eksempel velgørenheds-, menneskerettigheds- og miljøorganisationer, kan anmode om at få reduceret deres årlige kontingent med 50%. Anmodninger herom behandles på næstkommende bestyrelsesmøde.

Forslaget faldt, da det ikke kunne samle 2/3 deles flertal

- 2) § 7 stk. 1: Foreningens ledelse varetages af bestyrelsen, der repræsenterer foreningen i alle forhold. Til støtte for bestyrelsens arbejde forestår sekretariatet det daglige arbejde i foreningen.

Foresloges ændret til:

Foreningens ledelse varetages af bestyrelsen, der repræsenterer foreningen i alle forhold. Til støtte for bestyrelsens arbejde forestår sekretariatet det daglige arbejde i foreningen. Sekretariatets daglige drift ledes af Netværkschefen, Head of NOCA.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget.

- 3) §7 stk. 3: Bestyrelsen fastsætter selv sin forretningsorden. Bestyrelsesmøde afholdes mindst 4 gange årligt, og når formanden finder det fornødent, eller mindst 3 bestyrelsesmedlemmer kræver det.

Foresloges ændret til:

Bestyrelsen fastsætter selv sin forretningsorden. Bestyrelsesarbejdet tager afsæt i NOCAs raison d'être samt dokumentet 'Bestyrelsesmedlem i NOCA', som beskriver forventningerne til bestyrelsesmedlemmerne. Bestyrelsesmøde afholdes mindst 4 gange årligt, og når formanden finder det fornødent, eller mindst 3 bestyrelsesmedlemmer kræver det.

Forslaget blev trukket tilbage efter en diskussion af, hvorvidt det var i strid med vedtægterne.

Pkt. 6

Bestyrelsen foreslog uændret kontingent og indmeldelsesgebyr, hvilket blev godkendt af generalforsamlingen.

Pkt. 7

Følgende medlemmer blev indstillet af bestyrelsen og blev valgt/genvalgt på generalforsamlingen:

- Mads Junget Madsen, Vice President HR, Carlsberg Danmark
- Anne Lindholm Behnk, Head of HR, Aarhus University
- Mariane Therkelsen, Direktør, Region Nordjylland
- Henriette Frandsen-Melau, SVP, Danske Bank
- Pia Bramming, Århus Universitet

Der var ikke andre kandidater, som stillede op til valget. George Greibe argumenterede for, at Henriette Frandesen-Merlaus genopstilling var i strid med foreningens praksis, idet hun sidder i en opsagt stilling.

Dette blev debatteret. Konklusionen, som blev præciseret af Knud Nørbo, Jyske Bank, var, at genopstilling til genvalg var i overensstemmelse med foreningens tidligere praksis. Der var ikke yderligere kommentarer til valget/genvalget.

Følgende suppleanter blev indstillet af bestyrelsen og blev valgt/genvalgt på generalforsamlingen. Der var ikke andre kandidater, som stillede op til valget.

- Louise Sylvest, People Director hos Bestseller
- Jacob Rye, Director of People & Organization Development hos FLSmidth.

Pkt. 8

Sekretariatet foreslog udskiftning af nuværende revisor for i højere grad at sikre overensstemmelse mellem revisionselskabets fokus, kompetence og NOCAs behov og ressourcer.

Sekretariatet foreslog i stedet Consens, Statsautoriseret Revisionsanpartsselskab v. Henrik Pedersen, CVR-nr. 39751445. Generalforsamlingen tiltrådte forslaget.

Pkt. 9

Der var ingen punkter under eventuelt.

København, d. 14. maj 2019

Ulrik Brix

Ulrik Schultz Brix

Head of NOCA

Peter Stolt

Peter Stolt

Dirigent

Bilag 1 – Jan Molins kommentarer til formandens beretning

"I lyset af formandens beretning vil jeg tilføje nogle kommentarer til dét, jeg betragter som et for NOCA ganske ekstraordinært og skelsættende forløb:

Det drejer sig om fyringen af foreningens mangeårige direktør.

Jeg var på daværende tidspunkt næstformand i bestyrelsen og ønsker på den baggrund at henlede forsamlingens opmærksomhed på en række forhold i forbindelse med denne opsigtsvækkende og for en fredelig medlemsorganisation som NOCA – helt usædvanligt dramatiske proces.

Jeg forholder mig ikke til en vurdering af om direktøren forvaltede sit ansvar og sine opgaver godt eller skidt. Det vil der altid være delte meninger om. Med mindre der er tale om påviselig og dokumenterbar misrøgt af embedet (herunder vedtægts- og/eller egentlig lovbrud) – så er der ikke en objektiv skala, ud fra hvilken en bestyrelse kan måle sin tilfredshed/utilfredshed med daglig ledelse.

Så meget desto mere er der grund til at rette opmærksomheden mod bestyrelsens måde at håndtere processen. I sager, der kan afgøres entydigt i henhold til objektive kriterier, er såkaldt governance-principper sjældent afgørende. I sager derimod, der rummer et stort element af skøn og forventninger, bliver bestyrelsens etiske kodeks af fundamental betydning.

Sagsforløbet førte til min personlige beslutning om at træde ud af bestyrelsen – med øjeblikkelig virkning. Jeg kunne og vil stadig ikke på nogen måde tage medansvar for den proces, jeg summarisk skal referere nu:

Efter generalforsamling og årsmøde 2018 var der ordinært bestyrelsesmøde den 15. maj. Her drøftedes af- og tilgang af medlemmer og der var en debat om forskellige typer af medlemsforankring og brug af ankerpersoner. Efterfølgende tiltrådte formand og næstformand referatet – uden kommentarer.

Den 24 maj modtog jeg en mail fra formanden, der foreslog en drøftelse formand og næstformand i mellem - jeg citerer: ".....vi har nogle udfordringer i.f.t. at få skabt den fornødne fremdrift og forandring i foreningen, og er i tvivl om, hvorvidt de igangsatte 'initiativer' er tilstrækkelige....."

Mødet fandt sted i Novozymes på formandens kontor, mandag den 11. juni om formiddagen.

På mødet blev jeg som næstformand gjort klart, at formanden havde haft bilaterale drøftelser med resten af bestyrelsen – og at der var fuld opbakning til at fyre direktøren.

Jeg spurgte til argumenterne for dette radikale skridt og fik tre hovedbegrundelser:

- #1 Et bemærkelsesværdigt stort antal udmeldelser af NOCA*
 - #2 et antal samtaler direktøren havde haft om et muligt fællesskab med et konkurrerende netværk – som formanden ikke mente at være blevet orienteret om i tidligt nok i forløbet*
 - #3 Manglende opfølgning på bestyrelsens diskussioner og beslutninger*
- Jeg sagde at jeg jo måtte tage den resterende bestyrelses enighed til efterretning – men at jeg havde kommentarer til begrundelserne.*

f.s.v.a. udmeldelser gjorde jeg det klart at vi på CBS af erfaring undlader at træffe irreversible beslutninger i midten af en proces – når vi ikke ved om der er tale om en vedvarende negativ udvikling eller om en svingning som udtryk for noget periodisk. Ingen i bestyrelsen (inklusive formanden) kunne på det daværende tidspunkt vide sig sikker på om det ene eller det andet var tilfældet.

f.s.v.a. samtalerne med et konkurrerende netværk havde det ikke været 'hemmeligt' - men netop spillet transparent ind i et større strategiseminar – hvor strategiske alliancer og fusioner netop var på dagsorden.

f.s.v.a. opfølgning på diskussioner og beslutninger i bestyrelsen måtte jeg gøre formanden opmærksom på at bestyrelsesmøderne oftest var præget af meget diffuse diskussioner, manglende enighed – og generelt vage konklusioner – så det måtte være uhyre svært for daglig ledelse at vide præcist, hvad det var der skulle følges op på.

Mødet på formandens kontor sluttede hurtigt med en aftale om at afholde et skype-bestyrelsesmøde uden direktionens deltagelse.

Som oplæg til dette møde som fandt sted 8 dage senere – den 18. juni – fremsendte formanden til alle bestyrelsesmedlemmer et 20 siders slideshow, der alene handlede om en risikovurdering af direktøren i forbindelse med muligheden for en kortvarig- eller længerevarende aftrædelseshorisont. Oplægget pegede på en øjeblikkelig fratrædelse som det anbefalede alternativ.

På skype-mødet åbnede formanden for kommentarer til spørgsmålet om kort eller lang aftrædelse – og jeg var nødt til at bryde ind for at spørge om det ikke var meningen at den samlede bestyrelse skulle diskutere beslutningen om firing – FØR – man diskuterede alternative aftrædelsesprocesser.

Det blev gjort ganske klart at mødet alene handlede om aftrædelsens konkrete iværksættelse –

På den baggrund gentog jeg mine argumenter fra mødet på formandens kontor en uge før – og supplerede med mine personlige holdninger til personalepolitik og den måde et HR netværk som NOCA øjensynligt ønskede at håndtere deres egen HR praksis.

Med det som udgangspunkt udtrådte jeg med øjeblikkelig virkning af bestyrelsen – hvilket formanden tog til efterretning.

Jeg modtog dagen efter en mail fra formanden, der bekræftede min udtræden og summarisk refererede udfaldet af mødets drøftelse og beslutning om en ultrakort effektivering af firingen (indenfor en uge).

Jeg er ikke HR ekspert, eller professionelt bestyrelsesmedlem – men jeg må konstatere at processen i forbindelse med den markante firing af NOCAs direktør rummer så mange elementer af diskutabel karakter, at jeg ikke tøver med at sige at bestyrelsen i almindelighed og formanden i særdeleshed må sidde tilbage med en meget dårlig smag i munden.”

Bilag 2 – George Greibes kommentarer til formandens beretning

"I tillæg til den tidligere næstformands kritik af bestyrelsen og af formandens måde at varetage NOCAs interesser på i forbindelse med fyringen af direktøren vil jeg gerne fremføre følgende:

For snart helt præcist 16 år siden var der i festsalen i bygningen her åbningsreception i anledning af NOCAs etablering og indflytning i huset. Ved den lejlighed ønskede NOCAs protektor – den daværende forsknings- og udviklingsminister Danmark tillykke med etableringen af NOCA – et netværk, hvor virksomheder private og offentlige i samspil med forskning kan skabe ideer og viden, hvor best practice bliver til next practice, der danner platformen for yderligere strategisk udvikling, der skaber øget konkurrencekraft til glæde for det danske samfund.

Ministeren blev efterfulgt af bestyrelsesformanden for Danfoss, der ligeledes lykønskede Danmark og danske virksomheder med etableringen af NOCA med ønsket om at NOCA måtte blive et netværk, hvor NOCA som et fyrtårn for HR funktionens videndeling og bidrag til en forretningsudvikling, der skaber konkurrencekraft til den enkelte virksomhed og dermed til det danske samfund.

NOCAs succes skal således måles i den videndeling imellem virksomheder og forskning, der skaber øget konkurrencekraft – hvilket netop er det almennyttige element, der indebærer at det giver værdi at NOCA som almennyttig forening er undtaget for beskatning – idet en krone investeret i NOCA således vil give flere kroner tjent i en række virksomheder. Antallet af medlemmer er derfor ikke den vigtigste indikator for NOCAs succes – men derimod nærmere NOCAs evne til som fyrtårn at vise vejen og at sætte lys på det excellente HRarbejde, der skaber en strategisk forretningsudvikling.

Dette har således igennem årene været ledetråden for NOCAs bestyrelse og NOCAs sekretariat – og der er således igennem årene blevet udviklet initiativer og aktiviteter, der har sikret dette – men den 29. Juni sidste år slukkede lyset i fyrtårnet – i hvert tilfælde for en stund.

Lyset slukkede da bestyrelsesformanden udsender information om en fyring af direktøren for NOCA. Ikke på grund af beslutningen om fyringen men på grund af den måde, hvormed den blev gennemført og kommunikeret. En HR proces, der i en NOCA temagruppe om HRjura og arbejdsmarkedsforhold, ville karakteriseret som en "ussel HR-proces", der er langt fra den "best practice" som NOCA arbejder for.

En fyring, der kommunikationsmæssigt rundsendes den fredag, hvor Danmark er på vej på sommerferie og hvor de fleste i NOCAs netværk har travlt med alt muligt andet- hvilket imidlertid blot er med til at styrke indtrykket af, at der her er tale om en dårlig håndteret sag, der forsøges skjult så godt som muligt- hvilket som oftest giver det modsatte resultat.

Fyringen argumenteres tillige med informationer, der i sammenhæng med øvrige informationer i nyhedsbrevet- kun kan opfattes som usaglige grunde, hvilket igen er langt fra den profil og udvikling af "best practice" NOCA arbejder for. Samtidig meddeles det at direktøren ophører med sit arbejde øjeblikkeligt – hvilket indebærer at lønnen i opsigelsesperioden ikke anvendes til at skabe værdi for medlemmerne, men i stedet blot anvendes til at overholde aftalemæssige forhold, hvor "best practice" indenfor HR i stedet ville have været en aftale, der skabte værdi for alle interessenter.

Sammenholdt med de informationer den tidligere næstformand netop har redegjort for omkring det tidsmæssige forløb bliver det også meget klart, at beslutningen og processen for fyringen af NOCAs direktør ikke har fundet sted i henhold til foreningens vedtægter. En så væsentlig beslutning som fyringen af foreningens direktør bør naturligvis – ikke mindst i en medlemsdrevet organisation som NOCA - helt klart følge foreningens vedtægter.

Sammenfattende må det således konstateres at processen omkring fyringen af NOCAs direktør meget kritisabelt er kendetegnet ved:

- *at processen omkring beslutningen om fyringen af direktøren ikke har været i overensstemmelse med NOCAs vedtægter*
- *at processen meget tydeligt ikke er i overensstemmelse med NOCAs formål om at fremme værdiskabende og excellent HR strategisk arbejde.*

- *at processen gennemføres uden forretningsmæssig hensyntagen til at finde en fratrædelsesordning, der skaber værdi for medlemmernes kontingent.*

Under hensyntagen hertil oplever jeg således, at formanden må have vildført bestyrelsen til en sådan proces, og jeg indstiller derfor til at formanden fratræder sin formandspost og at bestyrelsen i stedet vælger en ny formand.”