

REFERAT

DOK. NR. 19/00800-1

REF. ANKL

MØDE I BESTYRELSEN, 25. NOVEMBER 2020, KL. 15.00-20.00, WILDERS PLADS 8K, MØDELOKALE NORDSKOV/VIDEOMØDE

DELTAGERE

Universiteter

Sune Lægaard

Louise Halleskov (via video)

Karin Buhmann (via video til kl. 19)

Jørn Vestergaard (via video)

Tim Jensen (via video)

Det Grønlandske Råd

Anita Hoffer (via video)

Medarbejderrepræsentant

Lise Garkier

Direktion

Louise Holck

Eva Grambye

Pernille Boye Koch (pkt. 1)

Ann Lisbeth Ingerslev (pkt. 6)

Andreas K. Bojsen (ref.)

Rådet

Dorthe Elise Svinth (fmd)

Mette Boye

Henriette Laursen

Andreas Kamm (via video)

Asim Latif

Stig Langvad

AFBUD

Jesper Lindholm (sygdom)

PUNKT	TID, EMNE, FORMÅL	ANSVARLIG, DEADLINE
-------	-------------------	---------------------

1.	Kl. 15.00: Godkendelse af dagsorden (beslutning)	FMD
----	---	-----

Kommentar: Bestyrelsesformanden indledte mødet med at henvise til, at instituttet nu efter alle endte procedurer havde fået en dygtig og meget afholdt direktør på plads, som jo kender instituttet særdeles indgående. Herudover blev der budt velkommen til instituttets nye forskningschef, Pernille Boye Koch, som præsenterede sig og udtrykte stort engagement og glæde over at være kommet til Institutet.

Stor opbakning til begge blev tilkendegivet fra bestyrelsen.

Beslutning: Dagsordenen blev godkendt med bemærkning om, at punkt 5 (Nedsættelse af nyt Råd) flyttes til efter strategipunkterne.

PUNKT	TID, EMNE, FORMÅL	ANSVARLIG, DEADLINE
2.	Kl. 15.05: Godkendelse af referat (beslutning) <u>Bilag</u> : 2.1 Referat af bestyrelsesmøde d. 30/9-1/10-2020.	FMD

Beslutning: Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

3.	Kl. 15.10: Bestyrelsens konstituering (beslutning) <u>Bilag</u> : Intet bilag.	FMD
----	--	-----

Kommentar: Rådet har på møde den 11. november genudpeget Henriette Laursen og Mette Boye for perioden 12.10.2020 til 11.10.2024 som medlemmer af bestyrelsen. Udpegningen er sket efter indstilling fra udpegningsudvalget bestående af Rådets og bestyrelsens formandskab. Indstillingen beroede på dels opslag med klare kriterier i henholdsvis Berlingske, Politiken, hjemmesiden og de sociale medier, dels screening og interviews med kandidater.

Ifølge forretningsordenens §§ 2 og 5 vælger bestyrelsen blandt sine medlemmer dels en formand og næstformand, dels 1-2 medlemmer af økonomiudvalget, hvoraf én skal være særlig sagkyndig i økonomispørgsmål. For alle valgte gælder, at de normalt vælges for en 2-årig periode med mulighed for genvalg. Formanden er født medlem og formand for økonomiudvalget. Formanden anbefaler, at der er mindst to medlemmer i Økonomiudvalget ekskl. formanden.

Konstituering af formandskab

Den nuværende næstformand, Jesper Lindholm, træder ud af bestyrelsen d. 25. februar 2021, når hans anden udpegningsperiode udløber, hvorfor der inden denne dato bør udpeges en ny næstformand.

Konstituering af ØU

Mette Boye og Jørn Vestergaard var senest på valg som medlemmer af økonomiudvalget i henholdsvis september og december 2018, hvorfor bestyrelsen nu skal konstituere økonomiudvalget på ny.

Derudover besluttede bestyrelsen på mødet den 20. november 2019, at tilknytte Andreas Kamm som tilforordnet til økonomiudvalget indtil 31.12.2020 navnlig med henblik på dels

udarbejdelsen af ny strategi, dels at trække på hans erfaring med projektøkonomi.

Såvel Jørn Vestergaard, Mette Boye som Andreas Kamm stillede sig til rådighed for at fortsætte i regi af ØU.

Formanden fik af ØU mandat til at afsøge interessetilkendegivelse hos bestyrelsens medlemmer vedr. deltagelse i ØU. Formanden vil samtidigt afklare ønsker til såvel fortsat medlemskab af bestyrelsen (relevant for dem, hvis første periode udløber primo 2021) som interesse i at overtage næstformandsposten.

Indstilling:

- Bestyrelsen vælger blandt sine medlemmer én-to medlemmer af økonomiudvalget, jf. forretningsordenen §5.
- Bestyrelsen vælger blandt sine medlemmer næstformand med henblik på tiltrædelse 25. februar 2021.

Drøftelse: Formanden ønskede de to genudpegede medlemmer af bestyrelsen, Henriette Laursen og Mette Boye, tillykke. Formanden orienterede om, at hun op til mødet havde spurgt bestyrelsesmedlemmerne, om de kunne have interesse i dels posten som næstformand, dels posterne i økonomiudvalget. Hun gentog på mødet opfordringen til at melde sit kandidatur. Mette Boye stillede sig til rådighed som næstformand uden modkandidater. Jørn Vestergaard og Andreas Kamm stillede til rådighed som medlemmer af økonomiudvalget uden modkandidater. Alle blev indvalgt enstemmigt. Derefter drøftede bestyrelsen, hvordan man fortsat kan sikre en lige kønsfordeling i instituttets ledelse, og herunder i de udvalg, som bestyrelsens nedsætter. I dag består bestyrelsen af 7 mænd og 7 kvinder. Endvidere fremkom et ønske om at drøfte anvendelse af betegnelsen formandskab samt titlerne formand og næstformand.

Beslutning:

- Mette Boye blev valgt som næstformand gældende for perioden 25.2.2021-24.2.2023.
- Jørn Vestergaard blev genvalgt som medlem af ØU for perioden 15.12.2020-14.12.2022.

PUNKT	TID, EMNE, FORMÅL	ANSVARLIG, DEADLINE
-------	-------------------	---------------------

- Andreas Kamm blev indvalgt som medlem af ØU for perioden 26.11.2020-25.11.2022.
- Bestyrelsen og direktionen vil fortsat arbejde for at sikre en ligelig fordeling af køn i instituttets ledelse (se også pkt. 4 om opdatering af bestyrelsens kompetenceprofil).
- Bestyrelsen vil på et kommende møde i det nye år drøfte anvendelsen af betegnelse af formandskab, formand og næstformand.

4.	Kl. 15.30: Bestyrelsens kompetenceprofil (beslutning) <u>Bilag: 4.1 Bestyrelsens kompetenceprofil.</u>	FMD
-----------	--	-----

Kommentar: I starten af 2021 vil der ske en større udskiftning af bestyrelsens medlemmer. Det gælder bl.a. Anita Hoffer, der er udpeget af Grønlands Råd for Menneskerettigheder, som stopper i begyndelsen af januar efter endt udpegningsperiode. Også næstformand Jesper Lindholm (Aalborg Universitet) og Tim Jensen (Syddansk Universitet) udtræder af bestyrelsen efter to udpegningsperioder i februar 2021.

Hertil kommer, at Stig Langvad, der er udpeget af Rådet efter indstilling fra Danske Handicaporganisationer, stopper i bestyrelsen i april 2021 ligeledes efter at have siddet i to perioder.

Endelig kan det oplyses, at første udpegningsperiode for såvel Karin Buhmann (Rektorkollegiet) som Sune Lægaard (Rektorkollegiet) udløber primo januar 2021.

Retningslinjerne for udpegning af bestyrelsesmedlemmer, tiltrådt af de udpegningsberettigede parter i 2018 og 2020 fsva. det Grønlandske Råd, tilsiger, at bestyrelsen skal udarbejde en indstilling til den udpegningsberettigede part bl.a. med udgangspunkt i bestyrelsens kompetenceprofil og seneste selvevaluering, så bestyrelsen samlet set er i stand til træffe afgørelse i alle væsentlige spørgsmål om instituttets strategiske prioriteringer, økonomi og forvaltning.

Kompetenceprofilen er dateret til 2010, men blev senest genbekræftet af bestyrelsen ifm. valg af bestyrelsesformand i august 2015.

Indstilling: Bestyrelsen drøfter med udgangspunkt i dels kompetenceprofilen, dels bestyrelsens sammensætning efter udtrædelse af ovenfor nævnte bestyrelsesmedlemmer, om bestyrelsen skal fremhæve særlige kompetencer som potentielle kriterier for kandidater til inspiration for de udpegningsberettigede parter.

Drøftelse:

Formanden oplyste, at Anita Hoffers afløser allerede er fundet, og det bliver Christina Johnsen, der er Grønlands Handicaptalsperson og cand.jur., og som vil deltage fra det nye år. Bestyrelsen drøftede navnlig, dels hvorvidt de faglige prioriteringer i den ny strategi skulle afspejles i brevene til rektorerne på de udpegningsberettigede universiteter, dels bestyrelsens mangfoldighed fsva. alder, køn, etnicitet mv. Der kom desuden en opfordring til, at bestyrelsen fortsat har medlemmer med baggrund i humaniora. Derudover drøftede bestyrelsen indholdet af kompetenceprofilen, idet der var bred enighed om, at den trængte til en opdatering, så den er mere tidssvarende, herunder hvad angår mangfoldighed.

Beslutning:

- Bestyrelsen gav formanden mandat til at formulere breve til de udpegningsberettigede universiteter bl.a. med en kort beskrivelse af bestyrelsens nuværende sammensætning ift. køn mv.
- Til brevet vedhæftes instituttets ny strategi til rektorernes orientering.
- Et forslag til en opdatering af kompetenceprofilen gennemføres af formandskabet og forelægges bestyrelsen ved passende lejlighed i løbet af 2021, formentlig ifm. strategiseminaret.

5. Kl. 16.00: Nedsættelse af nyt råd (beslutning)

LOHO

Bilag: 5.1 Udkast til stillingsopslag for nyt Råd

Kommentar: Rådet skal nedsættes på ny. Bestyrelsen tiltrådte på sit møde den 1. oktober proces for udpegning af nyt råd og nedsatte desuden et optagelsesudvalg bestående af Mette Boye og Andreas Kamm suppleret af rådets formandskab.

Bestyrelsen drøftede på sit seminar den 1. oktober, med deltagelse af Rådets formand, foreløbige refleksioner omkring sammensætningen – ikke mindst størrelsen – af det kommende Råd. Der blev bl.a. peget på strategiens fokusområder og vigtigheden af at sikre størst mulig opbakning fra civilsamfundet til fremme af menneskerettigheder.

Rådet drøftede på sit møde den 11. november sammensætningen af det kommende råd. Det var den generelle opfattelse, at de civilsamfundsorganisationer, der ønsker at engagere sig, som udgangspunkt bør kunne optages i rådet. Samtidigt blev der peget på problemstillingen omkring beslutningsdygtighed. Rådet efterlyste desuden flere repræsentanter fra ungdomsorganisationer og organisationer, der varetager den digitale dagsorden. Rådet opfordrede derudover bestyrelsen til at lægge vægt på den hidtidige mødedeltagelse blandt organisationer, der genansøger om medlemskab.

Indstilling:

- Bestyrelsen drøfter på baggrund af overvejelserne fra Rådet sammensætningen af det kommende Råd.
- Bestyrelsen tiltræder annoncetekst, der er vedlagt som bilag 5.1.

Drøftelse: Bestyrelsen konstaterede, at der er bred enighed mellem rådet og bestyrelsen om at inddrage så mange som muligt fra civilsamfundet i rådet under hensyntagen til, at rådet fortsat er beslutningsdygtigt. Bestyrelsen vendte i den forbindelse nogle af de overvejelser, som også kom frem på seminaret under deltagelse af rådsformanden, om nye og mere målrettede mødeformer i rådet. Bestyrelsen opfordrede afslutningsvist optagelsesudvalget til at skelne til de strategiske prioriteringer, der fremgår af den ny strategi, navnlig hvad angår unge.

Beslutning:

- Fristen for ansøgninger til optagelse af det ny råd fremrykkes til den 10. januar, idet behandlingen heraf er tidskrævende.
- Opslaget annonceres straks og senest den 26. november, så ansøgerne har passende tid til at formulere en ansøgning.

- Som udgangspunkt optages der så mange som muligt under hensyntagen til, at rådet fortsat skal være beslutningsdygtigt.
- Rådets sammensætning skal til en vis udstrækning kunne afspejles i de strategiske prioriteringer i den ny strategi, men det skal ikke være styrende.
- Bestyrelsens medlemmer bruger deres netværk navnlig til at sikre ansøgere fra grupper af civilsamfundet, som ikke hidtil ikke har været så ordentligt repræsenteret.
- Samarbejde med Rådets formandskab vil tillige indgå i processen på samme måde som ved den seneste udpegning af det nuværende Råd.

6. **Kl. 16.30 Budget 2021 (beslutning)**

ØU

Bilag: 6.1 Indstilling til grundbudget 2021.

Kommentar: Grundbudgetforslaget er baseret på dels ny økonomistyringsmodel, der endnu ikke er forhandlet på plads med UM, dels fremdriften på projektøkonomien i indeværende år, som ØU blev orienteret om på møde d. 11. november, og dels følgende centrale mål og præmisser, der uddybes i notatet:

- Resultat: Samlet overskud forventes på 2.095 mio. kr.
- Omsætning: Projektomsætning forventes at stige til 140.658 mio.kr., hvortil kommer finansloven på 39,3 mio. kr.; i alt 179.958 mio. kr.
- Projekter: Overskud forventes at blive 0,726 mio. kr.
- Finanslov: Merforbrug forventes på 0,594 mio. kr.
- Fællesudgifter: Fald på 7,232 mio.kr. [som følge af ompostering af udgifter ifm. den nye økonomistruktur].

I grundbudgettet er indregnet de særlige risici, der navnlig er forbundet med evt. rejserestriktioner grundet pandemi og overgang til ny økonomistyringsmodel, der endnu ikke er forhandlet på plads. Alt andet lige beror grundbudget 2021 dog på en lidt større usikkerhed sammenlignet med de foregående år.

Indstilling:

- ØU indstiller, at bestyrelsen tiltræder grundbudget 2021.
- ØU indstiller, at bestyrelsen ikke på nuværende tidspunkt træffer beslutning om disponering af det forventede

PUNKT	TID, EMNE, FORMÅL	ANSVARLIG, DEADLINE
-------	-------------------	---------------------

overskud, dels som følge af skift til ny økonomimodel med den usikkerhed, det indebærer, dels som følge af usikkerheden som følge af covid-19.

Drøftelse: Økonomichefen indledte med en kort gennemgang af forslag til grundbudget 2021, der på trods af risici dels peger mod et overskud, dels balancerer ressourcebalancen. Bestyrelsen kvitterede for det arbejde, der er gjort med at hente aktiviteter hjem i det omfang, som afspejles i grundbudgettet. Medarbejderrepræsentanten spurgte ind til, hvorvidt den ny økonomistyringsmodel vil føre til en øget bureaukratisering. Dertil svarede økonomichefen og international områdechef, at det ikke er deres vurdering, idet timeregistreringen ikke ændrer sig væsentligt for de internationalt ansatte medarbejdere. Tværtimod vil håndteringen af de forskellige donationer nu blive mere ens. Økonomichefen orienterede om, at bestyrelsen får forelagt et notat om størrelsen på egenkapitalen til mødet i marts, hvor instituttet er mere kloge på den økonomistyringsmodel og de risici, der er forbundet med gennemførelse af aktiviteterne i lyset af pandemien.

Beslutning:

- Bestyrelsen tiltrådte grundbudget 2021.
- Bestyrelsen tiltrådte, at den ikke på nuværende tidspunkt træffer beslutning om disponering af det forventede overskud, dels som følge af skift til ny økonomimodel med den usikkerhed, det indebærer, dels som følge af usikkerheden som følge af covid-19.

7.	Kl. 17.00: Instituttets direkte erhvervssamarbejder (beslutning)	FMD
-----------	---	------------

Bilag: 7.1 Instituttets direkte erhvervssamarbejder; 7.2 Corporate Engagement Principles.

Kommentar: Bestyrelsen bestilte på seminaret en række forskellige scenarier opstillet for instituttets direkte samarbejde med virksomheder, der tydeligt fremstiller fordele/ulemper, effekt samt økonomiske konsekvenser.

Som baggrund for scenarierne ønskede bestyrelsen følgende spørgsmål afklaret:

- Konkretisering af den spillover, det direkte samarbejde med virksomheder giver til det øvrige arbejde i afdelingen (HRB) i dag.
- Afdækning af, hvorvidt andre aktører ville kunne løfte den opgave, som instituttet varetager i dag.
- Konkretisering af de resultater, instituttet aktuelt har opnået med det direkte erhvervssamarbejde.
- Tydeliggørelse af exitstrategier og 'klare røde linjer', herunder fsva. manglende resultatopfyldelse (due diligence).
- Redegørelse for håndtering af offentlighedsloven samtidig med indgåelse af et kontraktuelt forhold med en privat virksomhed.

Direktionen har med vedlagte bilag søgt at imødekomme bestillingen fra bestyrelsen og har i den forbindelse været i tæt dialog med formandskabet.

Indstilling: Bestyrelsen beslutter, hvordan instituttet fremadrettet skal udvikle sit erhvervssamarbejde.

Drøftelse: Formanden indledte med at understrege, at der i bestyrelsen er bred enighed om, dels at instituttet fortsat skal arbejde med virksomheder, da de er en meget væsentlig aktør i arbejdet med at fremme og beskytte menneskerettighederne, dels at diskussionen af, hvordan instituttet skal arbejde med virksomheder ikke er udtryk for, at instituttet, dermed lederne og medarbejderne, gør et dårligt stykke arbejde. Tværtimod er det bestyrelsens klare opfattelse, at der i det direkte samarbejde med enkeltvirksomheder er opnået gode resultater af dygtige, professionelle og internationalt anerkendte medarbejdere.

I tillæg til det udsendte notat, som var bestilt af bestyrelsen på strategiseminaret, havde formanden dagen før indeværende møde udsendt udkast til en tekst til strategien til bestyrelsen vedr. erhvervssamarbejdet med henblik på at skabe et fælles grundlag for bestyrelsen at træffe beslutning på. I teksten foreslås bl.a. en udfasning af det direkte samarbejde med enkeltvirksomheder hen over den kommende strategiperiode, navnlig begrundet med at verden har ændret sig og derigennem forstærket de risici, der er forbundet med dette arbejde ift. instituttets troværdighed og legitimitet, men også

ud fra en betragtning om, at instituttet skal opnå størst mulige forandringer for færrest mulige ressourcer. Udkastet havde taget afsæt i drøftelserne på strategiseminaret, det udsendte notat samt samtaler med enkelte bestyrelsesmedlemmer, der havde udtrykt forskellige holdninger på seminaret. Oplægget var således baseret på en vurdering af, hvor der ville være størst sandsynlighed for at opnå enighed eller størst muligt flertal.

Efter en mere generel drøftelse og mulighed for at stille spørgsmål til det udsendte notat og den af formanden udsendte tekst bad formanden hvert bestyrelsesmedlem tilkendegive hans eller hendes standpunkt, og gerne begrunde dette. På den ene side blev der navnlig argumenteret for, at instituttet ikke bør være bange for sin egen skygge, men netop fortsat arbejde med at påvirke virksomhederne, der udgør en stadig større faktor for at instituttet kan opfylde sin mission og vision. På den anden side blev det fremført, at selvom instituttet på ingen måde er bange for at få kritik, hvilket er en naturlig del af at være en kritisk vagthund, så er risici for instituttets troværdighed og legitimitet ved det direkte samarbejde med enkeltvirksomheder nu af en sådan karakter, at de vejer tungest. Navnlig begrundet i, at der nu er andre aktører, der kan varetage opgaven, hvilket ikke var tilfældet da instituttet begyndte arbejdet med virksomhederne for 20 år siden, og fordi instituttet nu har identificeret andre veje til at løfte virksomhedernes ansvar for menneskerettighederne.

Efter en længere drøftelse og med indlagt refleksionspause kunne formanden konstatere, at der efter en samlet vurdering var et klart flertal i bestyrelsen for at udfase det direkte samarbejde med enkeltvirksomheder hen over den kommende strategiperiode, idet de øvrige aktiviteter inden for feltet 'menneskerettigheder og erhverv' styrkes, således at instituttet fortsat står som en stærk aktør på feltet. Herefter drøftede bestyrelsen navnlig, hvordan udfasningen konkret skal ske, og hvorvidt instituttet realistisk set kan fastholde dels medarbejderne, dels omsætningen i Human Rights & Business afdelingen. Til det svarede den internationale områdechef, at instituttet må se, hvordan markedet udvikler sig, herunder i hvilket omfang vi kan holde niveau og være attraktive fremadrettet uden det direkte samarbejde med

enkeltvirksomheder. På den baggrund var der ønske om, at bestyrelsen forelægges et konkret oplæg til model for udfasning til brug for mødet i januar.

Til det øvrige oplæg udsendt af formanden var der bred opbakning med få mindre tekniske justeringer, herunder at sikre niveauet for strategien også på dette område er mere jævnt.

Beslutning:

- Instituttets konsulentvirksomhed udformet som servicekontrakter med enkeltvirksomheder udfases i løbet den kommende strategiperiode (2021-24).
- De berørte medarbejdere orienteres på møde den 26. november 2020.
- Direktionen udarbejder en indstilling til udfasning af servicekontrakter med enkeltvirksomheder til bestyrelsens beslutning på mødet den 21. januar 2021.
- Direktionen udarbejder en tekst til den ny strategi om, hvordan de øvrige aktiviteter inden for feltet 'menneskerettigheder og erhverv' kan styrkes ('det vi vil have mere af'), således at niveauet for indtægtsdækket virksomhed på området så vidt muligt fastholdes.
- Bestyrelsen får hurtigst muligt sendt teksten om instituttets arbejde med erhverv i skriftlig høring mhp. implementering i den ny strategi 2021-24.
- Bestyrelsen vil i 1. halvår få forelagt et oplæg til beslutning, der konkretiserer instituttets indsatser på feltet vedr. den finansielle sektor.
- Bestyrelsen vil senest på strategiseminaret 2021 konkretisere beslutningen om, at instituttet vil bidrage til, at den grønne omstilling ikke sker på bekostning af menneskerettighederne.

8. Kl. 18.00: Instituttets arbejde i Kina (status) FMD
Bilag: 8.1 Instituttets arbejde i Kina; 8.2 Avisartikel i Berlingske 31. aug. 2020.

Kommentar: Med henblik på at give bestyrelsen et bedre grundlag for på sigt at træffe beslutning om instituttets arbejde i Kina har direktionen søgt at imødekomme de konkrete ønsker

til yderligere information, som tilkendegivet af bestyrelsen på seminaret den 1. oktober, herunder:

- Konkretisering af de resultater, instituttet aktuelt har opnået med arbejdet i Kina helt op til 2020.
- Afvejning mellem operationelt arbejde i Kina ift., at instituttet samtidig skal kunne fremføre generel kritik af menneskeretlige forhold i landet.
- Afdækning af, hvordan instituttets arbejde i Kina vurderes af andre aktører, herunder UM, og hvordan andre aktører selv arbejder i Kina, f.eks. Raoul Wallenberg Institutet o.a.
- Afvejning af fordele/ulempes ved fortsat at have medarbejdere bosat i Kina ift. en ind/ud-strategi.
- Sammenligning med instituttets entry- og exitstrategier ift. andre svære lande, som vi også arbejder i og med eller har valgt ikke at arbejde i.
- De ressourcemæssige perspektiver ved enten at fastholde eller lukke for aktiviteterne i Kina.
- Hvad er status for det aktuelle projekt, der pt. er på standby pga. pandemi fsva. aktiviteter og finansiering.

Indstilling:

- Bestyrelsen tiltræder, at direktionen gennemfører en nærmere analyse/evaluering af det nuværende Kina-program mhp. at bestyrelsen på mødet i marts træffer beslutning om brug af indeværende projektmidler målrettet Kina frem til 2022.
- Bestyrelsen fortsætter drøftelserne om instituttets fremtidige arbejde i Kina på mødet i januar 2021.

Drøftelse: Bestyrelsen takkede for baggrundsnotatet, idet der blev udtrykt ønske om yderligere afklaring af dels, hvorvidt det Norske Center for Menneskerettigheder, der ikke er en NHRI, har haft af overvejelser om dets arbejde i Kina, dels hvorvidt instituttet kan opholde sig i Kina på et legitimt grundlag. Til det svarede den internationale områdechef, at det er vanskeligt at sammenligne instituttet med andre, da vi i loven har et helt særligt mandat til vores arbejde i udlandet, og at den Danske Ambassade i Kina har vurderet, at instituttet ikke kan få et klarere mandat for at operere i Kina, end det som foreligger nu. Bestyrelsen drøftede herefter, hvorvidt den videre drøftelse af instituttets arbejde i Kina ikke bør afvente den nærmere

analyse/evaluering af det nuværende arbejde, som foreligger på mødet den 18. marts 2021.

Beslutning:

- Bestyrelsen tiltrådte, at direktionen gennemfører en nærmere analyse/evaluering af det nuværende Kina-program mhp. at bestyrelsen på mødet i marts træffer beslutning om brug af indeværende projektmidler målrettet Kina frem til 2022.
- Bestyrelsen fortsætter drøftelserne om instituttets fremtidige arbejde i Kina på mødet i marts 2021.

9. Kl. 18.40: Strategi 2021-24 (beslutning)

Bilag: 9.1 Endelig strategi 2021-24.

Kommentar: Bestyrelsen bakkede grundlæggende op om udkast til ny strategi på strategiseminarret både hvad angår grundfortælling, mission, værdier samt strategiske prioriteringer. Bestyrelsen ønskede dog, at det endelige udkast til ny strategi skal nævne tendensen med klimaretssager og gøre teksten om opbakningen til menneskerettigheder mere positiv. Derudover ønskede bestyrelsen et nyt forslag til vision, der er mere udadrettet. Formandskabet og direktionen har forsøgt at indarbejde ovenstående i endeligt udkast til strategi 2021-24 til bestyrelsens beslutning.

Indstilling: Bestyrelsen tiltræder strategi 2021-24, herunder ny vision, mhp. ikrafttrædelse d. 1. januar 2021.

Drøftelse: Formanden indledte punktet med en række tekstforslag til strategien, der fremhæver instituttets særlige mandatområder, som er blevet til i lyset af en mailkorrespondance i bestyrelsen op til mødet. Derefter drøftede bestyrelsen navnlig en række tekstnære bemærkninger.

Beslutning:

- Bestyrelsen tiltrådte strategi 2021-24 med bemærkning om, dels at bestyrelsen får lejlighed til at komme med tekstnære rettelsesforslag til den samlede strategi inkl. de tilføjelser, formanden foreslog på mødet, dels at

afsnittet om erhverv og forord sendes i skriftlig høring indsat i den fulde strategitekst.

- Instituttets særlige mandater fsva. ligestilling, handicap og etnicitet i Danmark og Grønland gøres til genstand for en årlig temadrøftelse i bestyrelsen.

10. Kl. 19.20: Bestyrelsens vederlag (beslutning)

FMD

Bilag: Intet bilag.

Kommentar: Bestyrelsen fastlagde niveauet for bestyrelsens vederlag i dec. 2018 gældende for 2018-20 på følgende måde:

Hverv	Time-estimat	Vederlag 2018-2020
Menigt medlem	74 t.	26.000 kr.
Medl. af ØU	92 t.	32.000 kr.
Næstformand	126 t.	44.000 kr.
Formand	215,5 t.	90.000 kr.

Bestyrelsen besluttede endvidere på møde d. 20. nov. 2019, at der afsættes et beløb i bestyrelsesbudgettet svarende til 100.000 kr., som kan anvendes til ekstraordinære udgifter, herunder engangsvederlæggelse. Dette i lyset af, at det var forventeligt med et væsentligt merarbejde i 2020 for bestyrelsen eller dele af bestyrelsen grundet direktørskifte og strategiproces.

I 2020 har der, ud over direktørskifte – herunder fratrædelse, konstituering og egentlig direktørtiltrædelse - og strategiproces, været fokus på covid-19 restriktioner og betydning heraf for instituttet samt gennemførelse af samtaler med nye bestyrelsesmedlemmer. Formanden har helt naturligt været drivende i ovennævnte processer.

Afsættet for fastsættelse af vederlaget er med afsæt i et anslået antal timer. Formandskabet foreslår, at alle medlemmer grundet de særlige meropgaver, der har været i årets løb, modtager honorering for yderligere 3 timer. Derudover foreslår formandskabet, at medlemmerne af udpegningsudvalg og ansættelsesudvalg modtager honorering for yderligere 10 timer.

Alle bestyrelsesmedlemmer kan herudover indstille en eller flere bestyrelsesmedlemmer til at modtage ekstraordinært

vederlag, ligesom alle bestyrelsesmedlemmer kan indstilles til at modtage ekstra vederlag.

Indstilling:

- Bestyrelsen drøfter, om der er forekommet helt ekstraordinære situationer i 2020, der har pålagt bestyrelsen eller dele af bestyrelsen et væsentligt øget arbejde, der bør udløse et engangsvederlag.
- Formandskabet indstiller, at timeestimatet, der blev lagt til grund for det nuværende niveau for vederlag fastholdes, men at timelønnen procentreguleres efter Finansministeriets retningslinjer herfor, hvilket giver følgende justering af vederlaget til bestyrelsen gældende for 2021-23:

Hverv	Time-estimat	Vederlag 2018-2020 (afrundet til hele t.kr.)	Takst 340 kr. pr. time ni-veau 1/4 2012 %-reguleret til ni-veau 2020	Vederlag 2021-23 (% reguleret og afrundet)
Menigt medlem	74 t.	26.000 kr.	375 kr./time	27.750 kr.
Medl. af ØU	92 t.	32.000 kr.	375 kr./time	34.500 kr.
Næstformand	126 t.	44.000 kr.	375 kr./time	47.250 kr.
Formand	215,5 t.	90.000 kr.	450 kr./time*	96.975 kr.

* Formanden kan iflg. Retningslinjer vederlægges 10-20% højere end resten af bestyrelsen, fordi der typisk stilles højere krav til formandens kvalifikationer. Vi har i beregningen lagt 20% til grund.

Drøftelse: Formanden indledte mødet med at tilkendegive, at den nuværende model stiller bestyrelsen i en vanskelig situation, når bestyrelsens vederlag skal fastlægges, men at det må være præmissen indtil en evt. bedre model findes end den i dag, der baserer sig på Finansministeriets cirkulærer. Fordele og ulemper har været drøftet flere gange. Det var sidste år besluttet, at der skal kigges på, om der kan findes en ny model. Denne opgave har formandskabet tidligere påtaget sig. 2020 har dog været et helt usædvanligt år med mange andre akutte og væsentlige arbejdskrævende opgaver, ikke mindst direktørskifte, udarbejdelse af strategi og covid-19 situationen, hvorfor dette beklageligvis ikke er nået. Det skal der arbejdes videre med i det nye år.

Det foreliggende oplæg til bestyrelsen har været drøftet i Økonomiudvalget, og er i tråd med de bestemmelser, som tidligere er blevet besluttet, herunder at bestyrelsen ifm. fastlæggelse af niveauet for vederlaget kan foreslå passende engangsvederlag, såfremt der måtte forekomme helt ekstraordinære situationer, der måtte pålægge bestyrelsen eller dele af bestyrelsen et væsentligt øget arbejde [se referat fra 26.-27. september 2018].

Formanden oplyste, at der som tidligere bl.a. var foretaget en sammenligning med DIIS, hvor der dog er et lavere antal medlemmer i bestyrelsen (9 personer). Instituttets bestyrelse på 14 personer er fastsat ved lov. Hvis man antog, at der var lige mange medlemmer i begge bestyrelser, ville forskellen ikke være væsentlig ift. det samlede niveau.

Medarbejderrepræsentanten anmodede om, at det blev ført til protokols, at hun principielt er modstander af, at der kan gives ekstraordinære vederlag til bestyrelsen i en helhed eller til enkelte medlemmer, og at hun var på orlov fra bestyrelsen på det tidspunkt i nov. 2019, hvor det blev besluttet at sætte 100.000 af til eventuelle ekstraordinære udgifter i 2020. At Medarbejderrepræsentanten anerkendte et højt timeforbrug i 2020 hos formanden og formentlig også andre på baggrund af covid-19, men fandt principielt, at ansættelse af ny direktør og strategi bør rummes inden for almindeligt vederlag og derfor ikke bør udløse ekstra vederlag.

Medarbejderrepræsentanten ønskede endvidere ført til protokol, at baseringen af honorarfastsættelsen på Finansministeriets cirkulære om betaling til medlemmer af kollegiale organer i staten, er lavet til andre formål, hvor et departement fastsætter honorar for råd og nævn mv. under deres område. Instituttets bestyrelse er i en speciel situation, fordi den selv fastsætter eget honorar. Det stiller meget høje krav til transparens og tilbageholdenhed.

Medarbejderrepræsentanten nævnte, at der til sammenligning er afsat ca. 400.000 kr. til lokallønsforhandling for alle instituttets ansatte [det korrekte beløb, der er afsat til medarbejdernes lokalløn er 500.000 kr., red.].

Det blev på forespørgsel oplyst, at medarbejderrepræsentanten også modtager vederlag efter en lokalaf tale på instituttet, der præciseres nærmere ved en kommende evaluering af model for vederlæggelse.

Medarbejderrepræsentanten efterlyste endvidere bilag til dette dagsordenspunkt, herunder om økonomiudvalgets forudgående drøftelse af sagen, og det sammenligningsgrundlag i forhold til andre lignende institutioner, som ifølge formanden er udarbejdet. Hun talte endvidere for en større transparens om honorarer, herunder at det oplyses på hjemmesiden.

[Oplysninger om vederlag i DIIS' bestyrelse]

Hverv	DIIS (antal 9)
Menig medlem	34.751 kr.
Medl. af ØU	-
Næstformand	-
Formand	129.409 kr.
SAMLEDE UDGIFTER PR. ÅR	327.417 kr.

Oplysninger om vederlag i Instituttets bestyrelse]

Hverv	Time-estimat	Vederlag 2018-2020
Menig medlem	74 t.	26.000 kr.
Medl. af ØU	92 t.	32.000 kr.
Næstformand	126 t.	44.000 kr.
Formand	215,5 t.	90.000 kr.
SAMLEDE UDGIFTER PR. ÅR		458.000 KR.

Der var fuld enighed om, at der skal være fuld transparens omkring bestyrelsens vederlag. Derfor er alle drøftelser om vederlagsfastsættelse gennem årene gengivet i referater, der ligger frit tilgængeligt på hjemmesiden. [Der kan særligt henvises til referaterne juni 2016, november 2016, december 2018 og strategiseminaret september 2018. Det fremgår tillige af vedtægten, der er godkendt af rigsrevisionen og udenrigsministeriet 13. januar 2020, § 11. stk. 6, "Bestyrelsen fastlægger medlemmernes vederlag på grundlag af Finansministeriets cirkulære om betaling til medlemmer om kollegiale organer i staten. Dette sker efter indstilling fra formandskabet og efter forudgående behandling i økonomiudvalget". Endvidere er niveauet for honorering

offentliggjort ifm. det seneste opslag, hvor der blev søgt nye medlemmer til bestyrelsen.]

Forslaget om, at det konkrete niveau for vederlag blev tilføjet hjemmesiden mødte fuld opbakning. Dertil var der et klart flertal i bestyrelsen, der fandt det rimeligt at ekstravederlægge medlemmer af bestyrelsen ved særlige ekstraordinære opgaver i tråd med tidligere beslutning, dels i lyset af et år, der har afkrævet et betydeligt merarbejde for flere medlemmer af bestyrelsen, dels fordi grundniveauet for vederlæggelse ikke er højere end det er. Samtidig blev det bekræftet, at der fortsat er et ønske om, at den nuværende model genovervejes, således bestyrelsen i mindre omfang skal drøfte engangsvederlæggelse (af sig selv). Der var dog fuld forståelse for, at formandskabet ikke havde haft mulighed for at prioritere denne opgave set i lyset af øvrige opgaver i løbet af årets løb. Endelig blev der peget på, at bestyrelsen, som er instituttets øverste ledelse, samlede honorering knap svarer til et årsværk. Endelig oplyste formanden, at afsættelsen af de 100.000 kr. i efteråret 2019 var med henblik på rettidig budgetlægning, eftersom visse af de for 2020 ekstraordinære opgaver for bestyrelsen allerede ansås som sandsynlige i efteråret 2019. Der forventes ikke at være behov for særlige engangsvederlag i 2021.

Formanden blev herefter anmodet om at forlade lokalet sammen med direktionen og referent, eftersom der var modtaget en indstilling om, at tildele formanden et engangsvederlag. Bestyrelsens efterfølgende drøftelse mundede ud i nedenstående beslutning, som formanden efterfølgende blev orienteret om.

Beslutning:

- Niveau for bestyrelsens vederlag skal fremgå af instituttets hjemmeside.
- Det nuværende niveau for vederlag procentreguleres efter FM's retningslinjer gældende for 1.1.2021.
- Bestyrelsen vil på et kommende møde drøfte selve modellen for vederlæggelse, herunder hvordan den mere permanent skal se ud fremadrettet.
- Bestyrelsens tiltræder, at alle medlemmer grundet de særlige meropgaver, der har været i årets løb, modtager honorering for yderligere 3 timer.

PUNKT	TID, EMNE, FORMÅL	ANSVARLIG, DEADLINE
-------	-------------------	---------------------

- Bestyrelsen tiltræder, at medlemmerne af udpegningsudvalg og ansættelsesudvalg modtager honorering for yderligere 10 timer.
- Bestyrelsen besluttede at tildele formanden et engangsvederlag på 80.000 kr.

Begrundelsen for beslutningen er, at formanden i 2020 har ydet en helt ekstraordinær og meget tidkrævende arbejdsindsats, herunder bl.a. i forbindelse med:

- Offboarding af tidligere direktør.
- Indgåelse af kontrakt med konstitueret direktør.
- Udarbejdelse af baggrundsmateriale mv. til rekruttering af ny direktør samt udarbejdelse af kontrakt med rekrutteringskonsulent.
- Gennemførelse omfattende proces i forbindelse med ansættelse af ny direktør.
- Krisehåndtering ifm. COVID-19 i tæt samarbejde med konstitueret direktør.
- Strategiproces med væsentlige dilemmaer i tæt samarbejde med konstitueret og sidenhen nytiltrådt direktør.

11.	Kl. 19.40: Formandens beretning (orientering)	DIR
------------	--	------------

Bilag: 11.1 Udkast til referat af rådsmøde 11. nov. 2020 [godkendt af rådets formandskab].

Kommentar: Formanden aflægger beretning bl.a. med fokus på:

- Rådsmøde den 11. nov.

Indstilling: Bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

Drøftelse: Formanden nævnte kort, at hun fortsat har tæt dialog med rådet, herunder hvad angår udpegning af bestyrelsesmedlemmer og udarbejdelse af strategi. Formanden bad bestyrelsesmedlemmerne indsende forslag til temaer for bestyrelsens drøftelse det kommende år, så formandskabet kan udfylde årshjul.

Beslutning: Bestyrelsens tog orienteringen til efterretning.

PUNKT	TID, EMNE, FORMÅL	ANSVARLIG, DEADLINE
12.	<p>Kl. 19.45: Direktørens beretning (orientering)</p> <p><u>Bilag</u>: 12.1 Direktørens beretning.</p> <p><u>Kommentar</u>: Direktøren afgiver beretning med udgangspunkt i bilag 12.1.</p> <p><u>Indstilling</u>: Bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.</p> <p><u>Beslutning</u>: Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning, og roste den skriftlige information, der var meget nyttig at få på forhånd.</p>	FMD
13.	<p>[Nyt punkt] Nyt DANIDA projekt (beslutning)</p> <p><u>Bilag</u>: Intet bilag.</p> <p><u>Kommentar</u>: International områdechef orienterede om, at DANIDA i november har sat et stort projekt i SAHEL i udbud svarende til ca. 28 mio. kr. Formålet med projektet er at udvikle langsigtede løsninger for såvel fordrevne folk som værtsnationerne i området. Udbuddet henvender sig både til NGO'er, men også til institutioner, der kan bidrage gennem de nationale systemer. Direktionen foreslår, at instituttet byder ind med tre komponenter, der kan understøtte instituttets eksistens engagement i Niger, Burkina Faso og Mali. Risikoen centrerer sig om dels ustabiliteten i regionen, dels at yde støtte til militære aktører mhp. at styrke deres menneskerettigheds- og humanitære lovgivningskapacitet.</p> <p><u>Beslutning</u>: Bestyrelsen besluttede at sætte punktet på dagsordenen, og gav mandat til, at instituttet byder på opgaven.</p>	FMD
14.	<p>Kl. 19.50 Evt. (orientering)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formanden orienterede om, at det grundet tidspres ikke har været muligt at drøfte bestyrelsens udvikling i indeværende år, men at formandskabet i løbet af første halvår af 2021 vil vende tilbage med forslag til, hvordan bestyrelsen kan dygtiggøre sig. - Formanden takkede på den samlede bestyrelses vegne Anita Hoffer for en meget engageret og aktiv indsats, og det kunne konstateres, at Anita havde haft en 	

PUNKT TID, EMNE, FORMÅL

ANSVARLIG, DEADLINE

afgørende rolle i, at Grønland havde fået en mere fremtræden strategisk plads – også i den kommende strategi.

15. Kl. 19.55: Nyt fra bestyrelsesmedlemmerne (orientering)

- Intet at berette om.

16. Kl. 20.00: Evaluering af dagens møde (orientering)

FMD

-

Kommende bestyrelsesmøder:

Dato	Foreløbige dagsordenspunkter
21/1	<ul style="list-style-type: none">- Strategi 2021-24- Model for udfasning af det direkte samarbejde med virksomheder- Bestyrelsens forretningsorden mv.- Institut- og afdelingsmål
18/3	<ul style="list-style-type: none">- Årsrapport 2020 (regnskab og målopfyldelse)- Nedsættelse af nyt råd- Kina- Beretning
16/6	<ul style="list-style-type: none">- Institutmål 2021- Instituttets indsatser på feltet vedr. den finansielle sektor.
29-30/9	<ul style="list-style-type: none">- Strategi- Institutmål 2021- Grøn omstilling i overensstemmelse med menneskerettighederne
25/11	<ul style="list-style-type: none">- Grundbudget 2022- Institutmål 2021