

Lønpolitik for Østifternes delegeretforsamling, bestyrelse og sekretariat

Baggrund og overordnede principper

Lønpolitikken for Østifterne beskriver rammerne for aflønning af Østifternes delegeretforsamling, bestyrelse og sekretariat.

Lønpolitikken er udarbejdet med udgangspunkt i gældende lovgivning, reglerne for god fondsledelse og under hensyntagen til Østifternes strategi, værdier og langsigtede mål.

Østifterne ønsker åbenhed og transparens om alle væsentlige forhold omkring aflønning.

Østifternes lønpolitik tager i øvrigt udgangspunkt i et princip om fast aflønning. Der er alene i begrænset omfang mulighed for at tildele variabel løn til direktionen og sekretariatsmedarbejdere.

1. Vederlag til Østifternes delegeretforsamling

Vederlaget til delegeretforsamlingens medlemmer består af et kontant fast årligt honorar, der indbefatter deltagelse i delegeretmøder, valgmøder og regionale møder samt ambassadøropgaver i forbindelse med lokale uddelinger i samarbejde med sekretariatet. Derudover ydes delegeretmedlemmerne godtgørelse for transportomkostninger i forbindelse med deltagelse i møderne og lokale arrangementer, der afholdes i forbindelse med uddelingerne.

Honorarets størrelse og sammensætning fastsættes på generalforsamlingen efter indstilling fra bestyrelsen. Honoraret udbetales hvert år bagud i december. Godtgørelse for transportomkostninger afregnes løbende.

Bestyrelsen kan nedsætte særlige adhoc-udvalg under bestyrelsen med repræsentation af delegeretmedlemmer. Der oppebæres som udgangspunkt ikke særskilt honorar herfor, men Østifterne dækker eventuelle rejseudgifter samt omkostninger til hotelovernatning, mad m.v. i forbindelse med udvalgsarbejdet.

2. Aflønning af bestyrelsen

Medlemmerne af Østifternes bestyrelse modtager et årligt fast kontant honorar. Honoraret udbetales månedligt.

Formanden og næstformanden modtager honorarer, der er henholdsvis 50% og 100% større end de menige bestyrelsesmedlemmers honorarer.

I tillæg hertil får bestyrelsesmedlemmerne dækket rejseudgifter m.v. relateret til deres bestyrelseshverv.

Bestyrelshonoraret skal være markedskonformt, afspejle ansvar og opgaver, herunder tidsforbrug og stå i et rimeligt forhold til de kompetencer, der kræves.

Honoraret fastlægges af delegeretforsamlingen efter indstilling fra bestyrelsen.

Bestyrelsesmedlemmer, der tillige er medlemmer af delegeretforsamlingen modtager ligesom de øvrige delegeretmedlemmer vederlag for deres medlemskab af delegeretforsamlingen.

Bestyrelsen kan nedsætte særlige adhoc-udvalg under bestyrelsen med repræsentation af delegeretmedlemmer. Bestyrelsesmedlemmer, der indgår i sådanne udvalg, oppebærer som udgangspunkt ikke særskilt honorar herfor, men Østifterne dækker eventuelle rejseudgifter samt omkostninger til hotelovernatning, mad m.v. i forbindelse med udvalgsarbejdet.

3. Aflønning af direktionen

Aflønningen af direktionen består af en kontant fast grundløn, pension samt personalegoder, som aftales mellem bestyrelsen og direktionen.

Direktionens aflønning skal være markedskonformt, afspejle ansvar og opgaver forbundet med direktionsarbejdet og stå i et rimeligt forhold til de kompetencer og den erfaring, der kræves i jobbet.

Bestyrelsen kan undtagelsesvis beslutte, at der i tillæg til den faste løn kan anvendes variabel løn i form af fratrædelsesgodtgørelse og fastholdelsesvederlag eller udbetaling af et engangsbeløb, der begrundes i en særlig indsats ud over det forventelige.

4. Aflønning af ledere og medarbejdere i sekretariatet

Aflønningen af ledere og medarbejdere i Østifterne består af fast løn i form af en grundløn og pension samt medarbejdergoder.

Aflønningen af den enkelte leder og medarbejder fastsættes af direktionen med udgangspunkt i lønniveauet for den pågældende leders/medarbejders stillingstype, stillingsniveau, relevante personlige og faglige jobkompetencer, indsats og resultater, indstilling og adfærd i forhold til Østifternes værdier og under hensyntagen til markedsforholdene i øvrigt.

Der kan undtagelsesvist i tillæg til den faste løn anvendes variabel løn i form af fratrædelsesgodtgørelse og fastholdelsesvederlag eller udbetaling af et engangsbeløb, der begrundes i en særlig indsats ud over det forventelige.

5. Vedtagelse, offentliggørelse og opdatering af lønpolitikken

På baggrund af oplæg fra direktionen gennemgås lønpolitikken årligt af bestyrelsen.

Delegeretforsamlingen forelægges lønpolitikken til godkendelse ved væsentlige ændringer heraf, dog minimum hvert fjerde år.

Lønpolitikken offentliggøres på foreningens hjemmeside.

Med virkning fra regnskabsåret 2025 gives der i årsregnskabet oplysning om størrelsen af vederlaget til medlemmerne af delegeretforsamlingen, bestyrelsen og direktionen.

Lønpolitikken er vedtaget af bestyrelsen den 5. februar 2026 og forelægges delegeretforsamlingen til godkendelse på foreningens ordinære generalforsamling i maj 2026.