

Udgivelsesdato: 20.05.2025

Politik for onboarding af nye bestyrelsesmedlemmer i NunaGreen

AKTIONÆRENS OVERORDNEDE RETNINGSLINJER

Aktionæren anerkender vigtigheden af bestyrelsens viden og kendskab til selskabets forhold og anbefaler, at der foreligger en skriftlig onboardingpolitik. Ved onboarding af nye bestyrelsesmedlemmer, er det vigtigt, at de får et grundigt kendskab til selskabets organisation, eksempelvis gennem rundvisninger og møder med nøglepersoner. Onboardingprocessen tilpasses selskabets størrelse, kompleksitet og eventuelle særlige forhold. Dette sikrer, at nye bestyrelsesmedlemmer får den nødvendige viden til at føre tilsyn med direktionen og bidrage til selskabets strategiske udvikling.

ONBOARDINGPOLITIK FOR BESTYRELSE

I overensstemmelse med aktionærens anbefalinger, er nærværende politik udarbejdet.

FORMÅL

Formålet med denne onboardingpolitik er at sikre, at alle nye bestyrelsesmedlemmer i NunaGreen hurtigt og effektivt opnår indsigt i selskabets forretningsmodel, værdier, risici, strategi og organisation, så de kan bidrage aktivt til bestyrelsens arbejde fra de starter.

OMFANG OG PRINCIPPER

Politikken omfatter alle nye medlemmer af selskabets bestyrelse og bygger på principper om transparens, effektiv vidensdeling og respekt for selskabets governancestruktur. Onboarding forsøges holdt ensartet, men tilpasses altid det nye bestyrelsesmedlemmers behov, NunaGreens kompleksitet og særlige lokale forhold.

INDHOLD

Onboardingforløbet består almindeligvis af:

- ◆ Et *intromøde med bestyrelsesforpersonen*, hvor roller, forventninger, kompetenceforhold og samarbejdsform gennemgås. Her introduceres også til værktøjet AdminControl, der anvendes i bestyrelsens arbejde.
- ◆ En *introduktionspakke* med selskabets vedtægter, aktuelle strategi, seneste regnskaber og organisationsdiagram.
- ◆ En *introduktionsdag i Nuuk*, hvor bestyrelsesmedlemmet møder ledelsen, besøger selskabets hovedkontor og evt. andre fysiske lokationer samt introduceres til, aktuelle projekter, driftsområder og selskabskultur. For medlemmer uden for Nuuk, vil en introdag almindeligvis søges gennemført i forbindelse med eksisterende rejseaktivitet for medlemmet.

Mere formel kompetenceudviklingsforløb for alle bestyrelsesmedlemmer kan efter individuel vurdering igangsættes, ud fra en vurdering af det enkelte bestyrelsesmedlems kompetencer og kompetencebehovet i bestyrelsen (kommende behov såvel som nuværende).

ANSVAR

Bestyrelsesforpersonen er ansvarlig for gennemførelse og tilpasning af onboardingforløbet i samarbejde med direktionen.

Endvidere sikrer bestyrelsesforpersonen at hvert nyt bestyrelsesmedlem underskriver den gældende forretningsorden for bestyrelsen.

TRANSPARENS OG ÅBENHED

Denne politik offentliggøres på selskabets hjemmeside. Bestyrelsen evaluerer løbende onboardingforløbet og ajourfører politikken minimum én gang årligt og efter feedback fra eventuelle nyvalgte bestyrelsesmedlemmer. Såfremt bestyrelsen vedtager ændringer i politikken, offentliggøres den opdaterede politik på selskabets hjemmeside.