

## Referat på dansk

### Tilstede:

*Bestyrelse:* Esbern Friis Hansen, Troels Dam Christensen, Karin Hoeck, Lisbet Christoffersen, Christian Gregart, Brian Sundstrup, Jørgen Skytte Jensen, Anders Morten Christoffersen, Kristian Lybæk

*Sekretariatet:* Nanna Jochumsen, Jakob Kronik, Kristian Hollmann, Sigrid Skou Hansen

### Afbud: -

**Ordstyrer:** Anders Morten Christoffersen

**Referent:** Sigrid Skou Hansen

### Agenda:

1. Velkommen
2. Intro til bestyrelsesarbejdet og samarbejdsform
3. Governance: Policies og forpligtelser
4. Organisation og strategiske mål
5. Intro til FoWs økonomi og planer for finansstyring
6. Eventuelt
7. Evaluering af mødet

---

### 1) Velkommen

Forperson Anders Morten Christoffersen bød velkommen og fastslog, at mødets primære formål var en (gen)onboarding af bestyrelsesmedlemmerne.

### 2) Intro til bestyrelsesarbejdet og samarbejdsform

Bestyrelsen blev introduceret til relevante værktøjer for bestyrelsesarbejdet, herunder protokol, årshjul, dokumentsamling, executive summary, mv.

Det blev fastslået, at bestyrelsens rolle er at være sparringspartner og understøtte sekretariatsledelsen gennem viden, netværk og kompetencer, samt at sikre økonomisk ansvarlighed, organisatorisk robusthed og sund governance.

Bestyrelsen drøftede vigtigheden af også at kunne italesætte udfordringer i foreningen og organisationen, fx organisationens kapacitetspres, politiske dagsordener og komplekse internationale projekter.

Der blev endvidere orienteret om, at bestyrelsens arbejde også omfatter at "værne om frivillige" og sikre deres fortsatte inddragelse og engagement.

Der var desuden et ønske til forpersonerne om i højere grad at synliggøre spændingsfelter fra månedsmøderne med ledelsen for at give den samlede bestyrelse et bedre indblik i drøftelserne forud for bestyrelsesmøderne.

Ledelsen præciserede på opfordring, at der også fremadrettet vil blive taget hensyn til, at orienteringer og indstillinger ikke bliver for detaljerede og går for langt ned i maskinrummet – godt hjulpet på vej af forpersonernes guidance.

Ift. årshjul og planlagte møder, blev det noteret, at der var god tilslutning til at afholde endnu et fysisk møde med spising senere på året for at styrke det sociale sammenhold i bestyrelsen og muliggøre dybere drøftelser. Forpersoner og ledelse har til opgave at se på, hvordan det bedst kan lade sig gøre.

Endelig blev det oplyst, at det forventede Strategy Summit i Q3 sandsynligvis afholdes i Brasilien i stedet for Uganda grundet ebola-udbrud, og de logistiske udfordringer det giver.

#### Beslutninger:

Det blev besluttet, at Anders Morten Christoffersen, Jørgen Skytte Jensen og Karin Hoeck deltager i Strategy Summit fra bestyrelsen, såfremt det kan lade sig gøre med specifikke rejsedatoer.

Bestyrelsen konstituerede sig med følgende ansvarsposter for 2026–2027:

- Repræsentant til Feedback og Complaint Mechanism: Karin Hoeck
- Repræsentant til Rådgivende Udvalg: Esbern Friis-Hansen (suppleant: Troels Dam Christensen)
- Ansvarlig for indkomne forslag ved GF: Lisbet Christoffersen
- Repræsentant i komitéen for Årets Skovven: Troels Dam Christensen
- Midlertidigt vedtægtsudvalg: Jørgen Skytte Jensen og Brian Sundstrup.  
Sekretariatet følger op med udvalget og igangsætter arbejdet med at fremtidssikre vedtægterne.

Det blev besluttet at afvente beslutning om eventuel nedsættelse af et rekrutteringsudvalg til bestyrelsesseminaret den 29. august. Dette giver sekretariatet tid til at gennemføre en kompetencekortlægning med udgangspunkt i et nyt corporate netværk for organisationen.

### **3) Governance: Policies og Forpligtelser**

Bestyrelsen blev præsenteret for de donorkrav og compliance-forpligtelser, som gælder for hele organisationen. General Code of Conduct danner kernen i dette og blev derfor underskrevet af hele bestyrelsen. Den understøttes af øvrige politikker, herunder

nultolerance over for korrupsion, conflict of interest, hvidvaskning m.v. Det blev bemærket af ledelsen, at der snart tilføjes en policy om brug af kunstig intelligens.

Power of Attorney (tegningsret) blev drøftet som et centralt redskab til at understøtte organisationens decentralisering. Tegningsretten tildes i visse tilfælde de tre hub-ledere og blev underskrevet af forperson samt to bestyrelsesmedlemmer. Endelig drøftede bestyrelsen behovet for at formulere interne mål og en mekanisme for at måle organisationens eget CO<sub>2</sub>-aftryk uden at skabe en uhensigtsmæssig spændetrøje. Det blev foreslået at indhente råd fra andre organisationer i kontorfællesskabet.

#### **4) Organisation og Strategiske formål**

Ledelsen gennemgik overordnet Verdens Skoves strategi og globale indikatorer. Overordnet står, at Verdens Skove er funderet i lokale partnerskaber som den bedste og mest bæredygtige måde at bevare skov på.

Sekretariatet gennemgik organisationens sociokratiske TEAL-model, som har til formål at rykke beslutningskraften tættere på selve opgaverne, give større frihed til medarbejdere, herunder i organisationens hubs og styrke organisationens evne til handling.

Bestyrelsen stillede spørgsmål til håndteringen af kulturelle forskelle, ansvarsfordeling samt risikoen for stress blandt medarbejderne som følge af udbredt decentralisering.

Ledelsen anerkendte, at omstillingen kræver tilvænning, men understregede, at klassisk hierarki fortsat benyttes på områder som personaleledelse, budgetter og konflikthåndtering, samt at TEAL-modellen netop fungerer som et effektivt værktøj til at bremse mistro og dårlige rutiner tidligt.

Udover TEAL, så er Verdens Skove også organiseret med en duoledelse, bestående af Nanna Jochumsen og Jakob Kronik. Ledelsen orienterede om deres delte overordnede ansvar, som er kombineret med en faglig opdeling og et delt personaleansvar. Adspurgte om sårbarheden ved et eventuelt fremtidigt lederskift påpegede ledelsen, at TEAL-modellen skaber robusthed, fordi vitale processer og viden i høj grad er integreret bredt i organisationen og ikke blot hos ledelsen.

Bestyrelsen gav udtryk for, at den gerne løbende vil følge udviklingen og implementeringen af TEAL-modellen. Ledelsen og forpersonskabet indarbejdede det som en del af dagsordenerne på udvalgte af årets bestyrelsesmøder.

#### **5) Intro til FoWs økonomi og planer for finansstyring**

Den nye Head of Finance & Administration, Kristian Hollmann, præsenterede sig selv og gav en indføring i Verdens Skoves finansielle struktur. Økonomien er drevet af ca. 80 % bundne projektmidler og ca. 20 % frie midler (fra bl.a. kontingenter og webshop), der finansierer den fælles drift og udvikling.

Økonomien balancerer i et spændingsfelt mellem projektaktivitet, finansiering af fælles drift og en strategisk buffer i form af egenkapital. Bestyrelsen fremhævede, at organisationen i sin projektstrategi bør overveje, hvordan projektporteføljen og finansieringsgrundlaget kan udvides uden at overbelaste compliance-kravene – f.eks. ved at vokse i tæt partnerskab med eksisterende donorer frem for konstant at sprede sig ud over nye. Ledelsen påpegede samtidig vigtigheden af diversificering, så man ikke gør sig for sårbar over for omskifteligheder hos en enkelt donor.

Den kommende forventede SPA-bevilling blev også drøftet, herunder scenarier med forskellige beløb.

Kvartalsregnskabet for Q1 2026 viser en likvid beholdning på 16,5 mio. kr. og en egenkapital på knap 4 mio. kr. Egenkapitalen kan aktuelt dække 2,5 måneders lønninger og faste omkostninger, hvor organisationens målrettede bufferkrav er 4 måneder. Det er som planlagt og der forventes at opbygges den nødvendige buffer over de næste år.

Der blev peget på kendte udfordringer i bogholderiet såsom manuelle processer, sheets-afhængighed og begrænset kapacitet til udvikling og styring. Arbejdet med at afhjælpe dette er påbegyndt, blandt andet via implementering af et nyt projektøkonomisystem og standardisering af økonomi- og projektrapportering. Et første budgetudkast for 2027 vil desuden blive drøftet på seminaret i august.

## **6) Eventuelt**

Punktet udgik, da forrige punkt gik over tid.

## **7) Evaluering af mødet**

Bestyrelsen og ledelsen evaluerede mødet særdeles positivt. Der var stor ros til den dybdegående gennemgang af økonomien og den forudgående forberedelse af bestyrelsesmødet samt mødematerialet. Muligheden for at møde medarbejderne fra sekretariatet forud for mødet blev også taget godt imod, og generelt blev onboarding-formatet vurderet som en mærkbar forbedring fra tidligere år.

## **Summary in English**

### **Present:**

*Board of Directors:* Esbern Friis Hansen, Troels Dam Christensen, Karin Hoeck, Lisbet Christoffersen, Christian Gregart, Brian Sundstrup, Jørgen Skytte Jensen, Anders Morten Christoffersen, Kristian Lybæk

*Secretariat:* Nanna Jochumsen, Jakob Kronik, Kristian Hollmann, Sigrid Skou Hansen

**Not present:** –

**Chair:** Anders Morten Christoffersen

**Minute taker:** Sigrid Skou Hansen

## **Agenda**

1. Welcome
  2. Introduction to board work and ways of working together
  3. Governance: Policies and obligations
  4. Organization and strategic objectives
  5. Introduction to FoW's finances and plans for financial management
  6. Any other business
  7. Meeting evaluation
- 

### **1. Welcome**

Chair Anders Morten Christoffersen welcomed everyone and stated that the primary purpose of the meeting was to (re-)onboard the board members.

### **2. Introduction to Board Work and Ways of Working Together**

The board was introduced to relevant tools for board work, including the meeting protocol, annual cycle, document repository, executive summaries, and more.

It was emphasized that the board's role is to act as a sparring partner and support the secretariat leadership through knowledge, networks, and competencies, while ensuring financial responsibility, organizational resilience, and sound governance.

The board discussed the importance of also being able to address challenges within the association and organization, such as organizational capacity pressures, political agendas, and complex international projects.

It was further noted that the board's work includes "looking after volunteers" and ensuring their continued involvement and engagement.

There was also a request for the chairs to make tensions and key discussion points from the monthly meetings with management more visible, in order to provide the full board with better insight into discussions ahead of board meetings.

Management clarified that future briefings and recommendations would continue to avoid excessive detail and operational complexity, supported by guidance from the chairs.

Regarding the annual cycle and planned meetings, it was noted that there was strong support for holding another in-person meeting with a shared meal later in the year to strengthen social cohesion within the board and enable deeper discussions. The chairs and management were tasked with exploring how best to make this happen.

Finally, it was reported that the anticipated Strategy Summit in Q3 would likely be held in Brazil rather than Uganda due to an Ebola outbreak and the logistical challenges associated with it.

## **Decisions**

It was decided that Anders Morten Christoffersen, Jørgen Skytte Jensen, and Karin Hoeck would participate in the Strategy Summit on behalf of the board, provided that the specific travel dates are feasible.

The board constituted itself with the following responsibilities for 2026–2027:

- Representative to the Feedback and Complaint Mechanism: Karin Hoeck
- Representative to the Advisory Committee: Esbern Friis-Hansen (alternate: Troels Dam Christensen)
- Responsible for proposals submitted to the General Assembly: Lisbet Christoffersen
- Representative on the Forest Friend of the Year Committee: Troels Dam Christensen
- Temporary Bylaws Committee: Jørgen Skytte Jensen and Brian Sundstrup. The secretariat will follow up with the committee and initiate work to future-proof the bylaws.

It was decided to postpone any decision regarding the establishment of a recruitment committee until the board seminar on August 29. This allows the secretariat time to conduct a competency mapping exercise based on a new corporate network for the organization.

## **3. Governance: Policies and Obligations**

The board was presented with the donor requirements and compliance obligations that apply across the entire organization. The General Code of Conduct forms the core of these requirements and was therefore signed by all board members. It is supported by other policies, including zero tolerance for corruption, conflict of interest rules, anti-money laundering policies, and more. Management noted that a policy on the use of artificial intelligence will soon be added.

Power of Attorney (signatory authority) was discussed as a key tool supporting the organization's decentralization efforts. Signatory authority is granted in certain cases to the three hub leaders and was signed by the chair and two board members.

Finally, the board discussed the need to formulate internal goals and a mechanism for measuring the organization's own CO<sub>2</sub> footprint without creating an overly restrictive framework. It was suggested that advice be sought from other organizations sharing the office space.

#### **4. Organization and Strategic Objectives**

Management provided an overview of Forests of the World's strategy and global indicators. Fundamentally, Forests of the World is built on local partnerships as the best and most sustainable way to conserve forests.

The secretariat reviewed the organization's sociocratic TEAL model, which aims to move decision-making closer to operational tasks, provide greater autonomy to staff—including those in the organization's hubs—and strengthen the organization's capacity for action.

The board raised questions regarding the handling of cultural differences, allocation of responsibilities, and the risk of employee stress resulting from extensive decentralization. Management acknowledged that the transition requires adjustment but emphasized that traditional hierarchy is still used in areas such as personnel management, budgeting, and conflict resolution. The TEAL model was highlighted as an effective tool for identifying and addressing well-being issues and poor practices at an early stage.

In addition to TEAL, Forests of the World is organized with a dual leadership structure consisting of Nanna Jochumsen and Jakob Kronik. Management explained their shared overall responsibility, combined with a division of professional responsibilities and shared personnel management.

When asked about vulnerability in the event of future leadership changes, management noted that the TEAL model creates resilience because vital processes and knowledge are broadly embedded throughout the organization rather than concentrated solely within leadership.

The board expressed a desire to continue monitoring the development and implementation of the TEAL model. Management and the chairmanship will incorporate this as an agenda item at selected board meetings throughout the year.

#### **5. Introduction to FoW's Finances and Plans for Financial Management**

The new Head of Finance & Administration, Kristian Hollmann, introduced himself and provided an overview of Forests of the World's financial structure.

The organization's finances are driven by approximately 80% restricted project funding and 20% unrestricted funding (including membership fees and webshop income), which finances shared operations and organizational development.

The financial model balances project activity, funding of shared operations, and a strategic reserve in the form of equity.

The board highlighted that the organization's project strategy should consider how the project portfolio and funding base can be expanded without overburdening compliance requirements—for example, by growing in close partnership with existing donors rather than continually spreading efforts across new donors. At the same time, management emphasized the importance of diversification to avoid becoming overly dependent on a single donor.

The expected upcoming SPA grant was also discussed, including scenarios involving different funding levels.

The Q1 2026 quarterly accounts show cash holdings of DKK 16.5 million and equity of just under DKK 4 million. The current equity can cover approximately 2.5 months of salaries and fixed costs, while the organization's targeted buffer requirement is 4 months. This is in line with plans, and the necessary buffer is expected to be built up over the coming years.

Known challenges in the accounting function were highlighted, including manual processes, dependence on spreadsheets, and limited capacity for development and management. Efforts to address these issues have already begun, including the implementation of a new project finance system and the standardization of financial and project reporting.

A first draft of the 2027 budget will also be discussed at the seminar in August.

## **6. Any Other Business**

This item was dropped because the previous agenda item ran over time.

## **7. Meeting Evaluation**

The board and management evaluated the meeting very positively.

Particular praise was given to the in-depth review of the finances, the thorough preparation of the board meeting, and the meeting materials. The opportunity to meet

secretariat staff prior to the meeting was also well received, and overall the onboarding format was considered a noticeable improvement compared to previous years.

## **Acta de la reunión en español**

### **Asistentes**

*Junta Directiva:* Esbern Friis Hansen, Troels Dam Christensen, Karin Hoeck, Lisbet Christoffersen, Christian Gregart, Brian Sundstrup, Jørgen Skytte Jensen, Anders Morten Christoffersen, Kristian Lybæk

*Secretariado:* Nanna Jochumsen, Jakob Kronik, Kristian Hollmann, Sigrid Skou Hansen

**Ausencias justificadas:** –

**Presidente de la reunión:** Anders Morten Christoffersen

**Secretaria de actas:** Sigrid Skou Hansen

### **Orden del día**

1. Bienvenida
2. Introducción al trabajo de la Junta Directiva y a la forma de colaboración
3. Gobernanza: políticas y obligaciones
4. Organización y objetivos estratégicos
5. Introducción a las finanzas de FoW y planes para la gestión financiera
6. Asuntos varios
7. Evaluación de la reunión

---

### **1. Bienvenida**

El presidente, Anders Morten Christoffersen, dio la bienvenida a los asistentes y señaló que el propósito principal de la reunión era realizar una (re)incorporación de los miembros de la Junta Directiva.

### **2. Introducción al trabajo de la Junta Directiva y a la forma de colaboración**

La Junta fue presentada a las herramientas relevantes para el trabajo directivo, incluyendo el protocolo, el calendario anual, el repositorio de documentos, los resúmenes ejecutivos y otros recursos.

Se destacó que el papel de la Junta es actuar como órgano de asesoramiento y apoyo a la dirección del secretariado mediante conocimientos, redes de contacto y competencias, además de garantizar la responsabilidad financiera, la solidez organizativa y una gobernanza adecuada.

La Junta debatió la importancia de poder abordar también los desafíos de la asociación y de la organización, como las limitaciones de capacidad organizativa, las agendas políticas y los complejos proyectos internacionales.

Asimismo, se informó de que el trabajo de la Junta también incluye “velar por las personas voluntarias” y asegurar su participación y compromiso continuos.

Además, se solicitó a la presidencia que hiciera más visibles las tensiones y cuestiones clave surgidas en las reuniones mensuales con la dirección, con el fin de proporcionar al conjunto de la Junta una mejor comprensión de los debates previos a las reuniones formales.

La dirección aclaró que en el futuro también se procurará que los informes y recomendaciones no sean excesivamente detallados ni entren demasiado en aspectos operativos, con el apoyo de las orientaciones de la presidencia.

Respecto al calendario anual y las reuniones previstas, se observó un amplio apoyo para celebrar otra reunión presencial con comida compartida más adelante en el año, con el objetivo de fortalecer la cohesión social de la Junta y permitir debates más profundos. La presidencia y la dirección estudiarán la mejor manera de organizarlo.

Por último, se informó de que la prevista Cumbre Estratégica del tercer trimestre probablemente se celebrará en Brasil en lugar de Uganda debido a un brote de ébola y a las dificultades logísticas asociadas.

## **Decisiones**

Se acordó que Anders Morten Christoffersen, Jørgen Skytte Jensen y Karin Hoeck participarán en la Cumbre Estratégica en representación de la Junta, siempre que las fechas concretas del viaje lo permitan.

La Junta quedó constituida con las siguientes responsabilidades para el período 2026–2027:

- Representante ante el Mecanismo de Retroalimentación y Quejas: Karin Hoeck.
- Representante ante el Comité Asesor: Esbern Friis–Hansen (suplente: Troels Dam Christensen).
- Responsable de las propuestas recibidas para la Asamblea General: Lisbet Christoffersen.

- Representante en el comité del premio “Amigo del Bosque del Año”: Troels Dam Christensen.
- Comité temporal de estatutos: Jørgen Skytte Jensen y Brian Sundstrup. El secretariado dará seguimiento al comité e iniciará el trabajo para adaptar los estatutos a las necesidades futuras.

Se decidió posponer cualquier decisión sobre la posible creación de un comité de reclutamiento hasta el seminario de la Junta del 29 de agosto. Esto permitirá al secretariado realizar un mapeo de competencias basado en una nueva red corporativa para la organización.

### **3. Gobernanza: políticas y obligaciones**

La Junta recibió una presentación sobre los requisitos de los donantes y las obligaciones de cumplimiento normativo aplicables a toda la organización. El Código General de Conducta constituye el núcleo de estos requisitos y fue firmado por todos los miembros de la Junta.

Este código se complementa con otras políticas, entre ellas la tolerancia cero frente a la corrupción, las normas sobre conflictos de interés y las políticas de prevención del blanqueo de capitales. La dirección señaló que próximamente se añadirá una política sobre el uso de la inteligencia artificial.

También se debatió el Poder de Representación (facultad de firma) como una herramienta clave para apoyar la descentralización de la organización. En determinados casos, esta facultad se concede a los tres responsables de los hubs regionales y fue firmada por la presidencia y dos miembros de la Junta.

Por último, la Junta discutió la necesidad de formular objetivos internos y un mecanismo para medir la propia huella de carbono de la organización sin crear un marco excesivamente restrictivo. Se propuso solicitar asesoramiento a otras organizaciones del espacio de oficinas compartido.

### **4. Organización y objetivos estratégicos**

La dirección presentó una visión general de la estrategia y los indicadores globales de Bosques del Mundo (Forests of the World). En términos generales, la organización se fundamenta en asociaciones locales como la mejor y más sostenible forma de conservar los bosques.

El secretariado explicó el modelo sociocrático TEAL de la organización, cuyo objetivo es acercar la toma de decisiones a las tareas operativas, otorgar mayor autonomía al

personal —incluido el de los hubs regionales— y fortalecer la capacidad de actuación de la organización.

La Junta planteó preguntas sobre la gestión de las diferencias culturales, la distribución de responsabilidades y el riesgo de estrés laboral derivado de una descentralización amplia. La dirección reconoció que la transición requiere un período de adaptación, pero subrayó que las jerarquías tradicionales siguen utilizándose en ámbitos como la gestión de personal, los presupuestos y la resolución de conflictos. Asimismo, señaló que el modelo TEAL funciona precisamente como una herramienta eficaz para detectar y corregir tempranamente problemas de bienestar y malas prácticas.

Además del modelo TEAL, Bosques del Mundo cuenta con una estructura de dirección compartida formada por Nanna Jochumsen y Jakob Kronik. La dirección explicó que comparten la responsabilidad general de la organización, combinada con una división de responsabilidades técnicas y una responsabilidad compartida sobre el personal.

Ante preguntas sobre la vulnerabilidad que podría generar un futuro cambio de liderazgo, la dirección destacó que el modelo TEAL aporta resiliencia, ya que los procesos y conocimientos esenciales están ampliamente integrados en toda la organización y no dependen exclusivamente de la dirección.

La Junta expresó su interés en seguir de cerca el desarrollo y la implementación del modelo TEAL. La dirección y la presidencia incorporarán este tema en la agenda de determinadas reuniones de la Junta a lo largo del año.

## **5. Introducción a las finanzas de FoW y planes para la gestión financiera**

El nuevo Director de Finanzas y Administración, Kristian Hollmann, se presentó y ofreció una introducción a la estructura financiera de Bosques del Mundo.

Las finanzas de la organización dependen aproximadamente en un 80 % de fondos restringidos para proyectos y en un 20 % de fondos no restringidos (incluidos ingresos por cuotas de membresía y tienda en línea), que financian las operaciones comunes y el desarrollo organizacional.

La situación financiera se encuentra en equilibrio entre la actividad de los proyectos, la financiación de las operaciones compartidas y una reserva estratégica en forma de patrimonio neto.

La Junta destacó que la estrategia de proyectos debería considerar cómo ampliar la cartera de proyectos y la base de financiación sin incrementar excesivamente las exigencias de cumplimiento normativo. Como ejemplo, se mencionó la posibilidad de crecer en estrecha colaboración con donantes ya existentes en lugar de expandirse continuamente hacia nuevos donantes. Al mismo tiempo, la dirección enfatizó la

importancia de diversificar las fuentes de financiación para evitar una dependencia excesiva de un único donante.

También se debatió la esperada subvención SPA, incluyendo distintos escenarios según los importes que finalmente se concedan.

Las cuentas trimestrales del primer trimestre de 2026 muestran una liquidez de 16,5 millones de coronas danesas (DKK) y un patrimonio neto de algo menos de 4 millones de DKK. Actualmente, este patrimonio permite cubrir aproximadamente 2,5 meses de salarios y costes fijos, mientras que el objetivo de la organización es disponer de una reserva equivalente a 4 meses. Esta situación se ajusta a lo previsto y se espera alcanzar la reserva necesaria durante los próximos años.

Se señalaron desafíos conocidos en el área contable, como los procesos manuales, la dependencia de hojas de cálculo y la capacidad limitada para el desarrollo y la gestión financiera. Ya se han iniciado medidas para abordar estas cuestiones, entre ellas la implementación de un nuevo sistema de gestión financiera de proyectos y la estandarización de los informes financieros y de proyectos.

Además, un primer borrador del presupuesto para 2027 será debatido durante el seminario de agosto.

## **6. Asuntos varios**

Este punto fue omitido debido a que el punto anterior se prolongó más de lo previsto.

## **7. Evaluación de la reunión**

La Junta y la dirección evaluaron la reunión de forma muy positiva.

Se elogió especialmente la profundidad de la presentación financiera, la preparación previa de la reunión y la calidad de los materiales distribuidos. También fue muy bien recibida la oportunidad de conocer al personal del secretariado antes de la reunión.

En términos generales, el formato de incorporación y orientación fue considerado una mejora significativa respecto a años anteriores.