

# Corporate Governance 2019



*Rønnede afd. åbnede 9. maj 2019*

**MønsBank**

Banken med stærke relationer - værd at anbefale

Som del af ledelsesberetningen til årsrapporten for 2019, skal Møns Bank forholde sig til Komitéen for god Selskabsledelses "Anbefalinger for god selskabsledelse" senest opdateret ultimo 2017 og gældende fra 1. januar 2018, Finansrådets supplerende anbefalinger på revisionsområdet samt Finansrådets ledelseskodex af den 22. november 2013. I denne forbindelse har bankens bestyrelse også forholdt sig til og vurderet, om Møns Bank er omfattet af "Anbefalingerne for aktivt Ejerskab", og det er bestyrelsens vurdering, at "Anbefalingerne for aktivt Ejerskab" ikke er relevant for Møns Bank, idet Møns Bank kun har en meget beskedent beholdning af børsnoterede aktier, ligesom Møns Bank i rollen som kapitalforvalter ikke har indgået eksplicit aftale med kunderne om, at Møns Bank skal udøve aktivt ejerskab.

Bestyrelsens holdning til anbefalingerne er generelt positiv. Vi følger de fleste anbefalinger. Der ligger grundige overvejelser i bestyrelsen bag de punkter i anbefalingerne, som vi ikke følger. Det indebærer, at banken skal følge anbefalingerne eller forklare, hvorfor anbefalingerne ikke følges helt eller delvist. Dette har vi nedenfor redegjort for efter det gældende "følg eller forklar"-princip.

Af hensyn til vores interessenter (medarbejdere, kunder, leverandører og lokalsamfund) er vi gået videre, så vi på en række relevante punkter også redegør for, *hvordan* anbefalingerne følges, idet samspillet mellem banken og interessenterne – og interessenterne imellem – er en forudsætning for bankens fortsatte positive udvikling.

Bestyrelsen har stor fokus på den stigende tendens til digitalisering i samfundet, der har stor indflydelse på måden, kunderne bruger banken. I bestyrelsens ledelse og styring af bankens udvikling lægger vi derfor stor vægt på at fastholde en tæt dialog med kunderne, samtidig med at kunderne får mulighed for at anvende nye teknologibaserede betjeningsformer i samhandelen med banken.

Som den eneste bank, der er repræsenteret på Møn og i Præstø-området, er der endvidere stor fokus på bankens betydning for disse områder, og som del af bankens forretningsmodel har bestyrelsen et mål for, at der er sammenfald mellem bankens kunder og aktionærer.

Anbefalingerne for God selskabsledelse er opdelt i følgende 5 hovedafsnit:

1. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar
3. Bestyrelsens sammensætning og organisering
4. Ledelsens vederlag
5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision

Herefter følger anbefalingerne fra Finansrådet

Nedenfor er redegjort for vor stillingtagen til hver enkel anbefaling.

Anbefaling	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
<h2>1. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter</h2>	
<h3>1.1. Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter</h3>	
<p>1.1.1. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærene, således at aktionærene får relevant indsigt i selskabets potentiale og politikker, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b>  Møns Bank tilstræber størst mulig åbenhed om bankens aktiviteter, og fremtidsudsigter og udbygger løbende kommunikationen med alle interessenter ved at stille relevant og opdateret materiale til rådighed bl.a. på bankens hjemmeside, <a href="http://www.moensbank.dk">www.moensbank.dk</a>.</p> <p>På grund af Møns Banks lokale forankring og nærheden til ejerkredsen bl.a. via repræsentantskabet og i forbindelse med bankens generalforsamling, finder vi det ikke relevant at etablere yderligere kommunikationsmuligheder mellem aktionærene.</p> <p>Møns Bank udgiver (som hovedregel) 2 gange om året et magasin, som fremsendes til aktionærene og er tilgængeligt i bankens afdelinger, ligesom informationerne er tilgængelige på bankens hjemmeside.</p>
<p>1.1.2. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer og andre investorer, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.</p>	<p><b>Møns Bank følger delvis Anbefalingen.</b>  Relationerne til bankens interessenter er centralt for en lokalt forankret virksomhed. Bankens forretningsmodel, mål og visioner tager udgangspunkt i vores forankring i lokalsamfundet. Vi ønsker at være en ansvarlig og værdiskabende bank, og arbejder bevidst på at skabe de bedste resultater for såvel selskabets aktionærer, kunder, lokalsamfundet og os selv som pengeinstitut.</p> <p>Bestyrelsen har imidlertid ikke vedtaget en særskilt politik herom, da det er vurderingen, at interessenternes interesser varetages og respekteres på</p>

	<p>tilfredsstillende vis med afsæt i bankens værdigrundlag og bankens politikker for såvel CSR som bankens kommunikationspolitik, der forholder sig til både intern og ekstern kommunikation.</p> <p>I bestyrelsen er der enighed om, at interessenterne lever i et gensidigt afhængighedsforhold. Derfor skal det til stadighed sikres, at interessenternes roller og interesser respekteres i overensstemmelse med bankens vedtagne politikker og gældende lovgivning.</p>
1.1.3. Det anbefales, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	<p><b>Møns Bank følger delvis Anbefalingen.</b> Møns Bank offentliggør ikke kvartalsrapporter, men derimod kvartalsvise periodemeddelelser. Baggrunden for valg af periodemeddelelsen er, at bestyrelsen vurderer, at de offentliggjorte periodemeddelelser i tilstrækkeligt omfang kan danne grundlag for en løbende vurdering af Møns Bank.</p>
<b>1.2 Generalforsamling</b>	
1.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b> Banken følger selskabslovens bestemmelser om aktivt ejerskab, herunder muligheden for at udøve sit ejerskab aktivt via reglerne om brevstemmer og fuldmægtige.</p> <p>Bestyrelsens holdninger og argumentation for standpunkter til forhold, der er til behandling på generalforsamlingen er tillige beskrevet i særskilt bilag, der følger indkaldelsen til generalforsamlingen.</p> <p>Bestyrelsen tilstræber desuden at fremme aktivt ejerskab gennem den løbende dialog med bankens aktionærer, jf. punkterne 1.1.1 og 1.1.2. og bankens forankring og synlighed i lokalsamfundet.</p>
1.2.2. Det anbefales, at der i fuldmagter til brug for generalforsamlingen gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b> Bankens fuldmagtskabelon indeholder mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.</p>

## 1.3 Overtagelsesforsøg

1.3.1. Det **anbefales**, at selskabet etablerer en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der vedrører perioden fra bestyrelsen får begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Beredskabsproceduren bør fastsætte, at bestyrelsen afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærene fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.

### **Møns Bank følger delvis Anbefalingen**

Bestyrelsen har ikke etableret en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, som i detaljer beskriver bestyrelsens pligter i en sådan situation. Det er imidlertid bestyrelsens indstilling at afholde sig fra eventuelle defensive tiltag med henblik på imødegåelse af overtagelsesforsøg, som i stedet vil blive forelagt bankens aktionærer.

## 2. Bestyrelsens opgaver og ansvar

### 2.1 Overordnede opgaver og ansvar

2.1.1. Det **anbefales**, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.

### **Møns Bank følger Anbefalingen.**

Bestyrelsen tager årligt stilling til sine opgaver, hvilket er reguleret i bestyrelsens forretningsorden.

2.1.2. Det **anbefales**, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.

### **Møns Bank følger Anbefalingen.**

Bestyrelsen har et årligt strategiseminar, hvor bankens forretningsmodel og strategi ajourføres. Samtidig vurderes og drøftes nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer, for at banken kan nå sine strategiske mål.

2.1.3. Det **anbefales**, at bestyrelsen påser, at selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter, at selskabets strategi og langsigtede værdiskabelse er i aktionærernes og selskabets interesse samt redegør herfor i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.

### **Møns Bank følger Anbefalingen.**

Bestyrelsen påser, fastlægger og revurderer løbende bankens kapitalstruktur.

<p>2.1.4. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rapportering til bestyrelsen.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b> Bestyrelsens skriftlige retningslinjer til direktionen er fastlagt i en instruks, hvoraf arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion også fremgår. I instruksen er bestyrelsens krav til den løbende rapportering beskrevet.</p>
<p>2.1.5. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b> Møns Bank har tillige udarbejdet retningslinjer for, hvordan der skal ageres i forbindelse med nøglemedarbejderes fratrædelse.</p>
<h2 style="text-align: center;">2.2 Samfundsansvar</h2>	
<p>2.2.1. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b> Banken har redegjort for sit samfundsansvar på bankens hjemmeside.</p>
<h2 style="text-align: center;">2.3 Formanden og næstformanden for bestyrelsen</h2>	
<p>2.3.1. Det <b>anbefales</b> at der vælges en næstformand for bestyrelsen, som fungerer i tilfælde af formandens forfald, og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p>
<p>2.3.2. Det <b>anbefales</b>, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer om at udføre særlige driftsopgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, bør der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, der sikrer, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens eller andre bestyrelsesmedlemmers deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør oplyses i en selskabsmeddelelse.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b> Det har ikke været relevant for bestyrelsesformanden eller andre aktionærvalgte bestyrelsesmedlemmer at deltage i den daglige ledelse eller at udføre andre særlige opgaver for banken i det forløbne år. Bestyrelsen agter at følge anbefalingen, hvis der opstår behov for, at bestyrelsesformanden eller andre aktionærvalgte bestyrelsesmedlemmer udfører særlige opgaver for banken.</p>

### 3. Bestyrelsens sammensætning og organisering

#### 3.1 Sammensætning

3.1.1. Det **anbefales**, at bestyrelsen årligt vurderer og i ledelsesberetningen redegør for

- hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver,
- sammensætningen af bestyrelsen, samt
- de enkelte medlemmers særlige kompetencer.

**Møns Bank følger anbefalingen.**

Bestyrelsen drøfter årligt, hvilke kompetencer den skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og har gennemført og gennemfører løbende evaluering af bestyrelsens arbejde i overensstemmelse med lovgivningen og Finanstilsynets vejledning.

Bestyrelsen gennemgår i den forbindelse de gældende krav til bestyrelsens kompetencer. På den baggrund har bestyrelsen udarbejdet en kompetenceprofil for bestyrelsen, som er tilgængelig på pengeinstituttets hjemmeside.

Banken offentliggør på sin hjemmeside hvilke kompetencer, bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver.

I årsrapporten og på bankens hjemmeside er en oversigt over bestyrelsens medlemmer med oplysninger om de enkelte medlemmers baggrund og forudsætninger, herunder de pågældende personers øvrige ledelseshverv m.v.

3.1.2. Det **anbefales**, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer samt udarbejder og vedtager en politik for mangfoldighed. Politikken bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.

**Møns Bank følger anbefalingen.**

<p>3.1.3. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af bestyrelsen. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater bør der, ud over behovet for kompetencer og kvalifikationer, tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed.</p>	<p><b>Møns Bank følger anbefalingen.</b></p> <p>Bestyrelsens indstilling af kandidater til bestyrelsen sker på baggrund af en åben proces i bestyrelsen og i dialog med repræsentantskabet, hvor der tages udgangspunkt i den af bestyrelsen vedtagne kompetenceprofil for bestyrelsen. Selve proceduren for udvælgelse og indstilling af kandidater sker på baggrund af ovennævnte kriterier, hvor der er en transparent proces i repræsentantskabet, som er fastlagt og beskrevet i repræsentantskabets forretningsorden.</p> <p>I overensstemmelse med den af bestyrelsen vedtagne kompetenceprofil for bestyrelsen tages der hensyn til behovet for mangfoldighed i overensstemmelse med bankens politik for mangfoldighed, der er offentliggjort på bankens hjemmeside. Møns Bank er lokalt forankret, og bestyrelsen har derfor ikke fundet det relevant at tage hensyn til kandidaters internationale erfaring.</p>
<p>3.1.4. Det <b>anbefales</b>, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover det i lovgivningen fastlagte udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder</li> <li>• krævende organisationsopgaver</li> </ul> <p>Derudover skal det oplyses</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• om kandidaterne til bestyrelsen anses for uafhængige.</li> </ul>	<p><b>Møns Bank følger anbefalingen.</b></p> <p>I forbindelse med generalforsamlingens valg af kandidater til repræsentantskabet offentliggøres en beskrivelse af de enkelte kandidater i forbindelse med indkaldelsen.</p> <p>Endvidere er der en beskrivelse af samtlige repræsentantskabsmedlemmer på bankens hjemmeside, der indeholder medlemmernes og kandidaternes eventuelle deltagelse i bestyrelser, tilsynsråd og ledelsesudvalg.</p> <p>I bankens årsrapport er det beskrevet, hvorvidt et bestyrelsesmedlem er uafhængigt eller afhængigt.</p>
<p>3.1.5. <b>Det anbefales</b>, at medlemmer af et selskabs direktion ikke er medlem af bestyrelsen, samt at en fratrædende administrerende direktør ikke træder direkte ind som formand eller næstformand i bestyrelsen for samme selskab.</p>	<p><b>Møns Bank følger anbefalingen.</b></p>



<p>3.1.6. Det <b>anbefales</b>, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.</p>	<p><b>Møns Bank følger ikke anbefalingen.</b></p> <p>Bankens bestyrelse vælges af repræsentantskabet for max. 3 år ad gangen med mulighed for genvalg. Valgperioderne er forskudt, således at der hvert år er op til 2 medlemmer på valg. Hermed sikres kontinuiteten i bestyrelsesarbejdet. Det har været overvejet, om indførelsen af en valgperiode på et år vil være hensigtsmæssig, men det findes af ovenstående årsager ikke velbegrundet.</p>
<h3>3.2. Bestyrelsens uafhængighed</h3>	
<p>3.2.1. Det <b>anbefales</b>, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,</li> <li>• indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen,</li> <li>• repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser,</li> <li>• inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,</li> <li>• være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner hos ekstern revisor,</li> <li>• være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,</li> <li>• have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller</li> </ul>	<p><b>Møns Bank følger anbefalingen.</b></p> <p>Bestyrelsen lægger vægt på kontinuitet i bestyrelsesarbejdet, men er samtidig opmærksom på betydningen af uafhængighed, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>Et bestyrelsesmedlem er ikke uafhængigt på grund af sin deltagelse i bestyrelsen i mere end 12 år.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige.</li> </ul>	
<h3>3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv</h3>	
<p>3.3.1. Det <b>anbefales</b>, at hvert enkelt medlem af bestyrelsen vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p> <p>Bestyrelsen finder det vigtigt, at alle bestyrelsesmedlemmer har de nødvendige ressourcer til at kunne yde en aktiv indsats i bestyrelsen. Medlemmernes øvrige ledelseshverv og tidsforbruget hertil vurderes løbende og behandles en gang årligt i forbindelse med en evaluering af den enkeltes og bestyrelsens arbejde.</p>
<p>3.3.2. Det <b>anbefales</b>, at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• den pågældendes stilling,</li> <li>• den pågældendes alder og køn,</li> <li>• den pågældendes kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet</li> <li>• om medlemmet anses for uafhængigt,</li> <li>• tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen,</li> <li>• udløbet af den aktuelle valgperiode,</li> <li>• medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder</li> <li>• den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt</li> <li>• krævende organisationsopgaver, og</li> <li>• det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.</li> </ul>	<p><b>Møns Bank følger delvis Anbefalingen.</b></p> <p>I årsrapporten findes en oversigt over bestyrelsens medlemmer indeholdende oplysninger om de enkelte medlemmers direktions- og bestyrelsesposter.</p> <p>I årsrapporten oplyses bestyrelsesmedlemmernes aktiebesiddelser samt medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder.</p> <p>Da valg af bestyrelse ikke sker ved generalforsamlingen, vil en aktionær ikke umiddelbart kunne gøre brug af oplysningerne omkring genvalg og udløbet af valgperiode i årsrapporten, hvorfor dette er fravalgt.</p>

<p>3.3.3. Det anbefales, at den årlige evalueringsprocedure, jfr. afsnit 3.5, indeholder en vurdering af, hvad der anses som et rimeligt niveau for antallet af andre ledelseshverv, hvor der tages hensyn til både antal, niveau og kompleksitet for de enkelte andre ledelseshverv.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p>
<h3>3.4. Ledelsesudvalg (eller -komitéer)</h3>	
<p>3.4.1. Det <b>anbefales</b>, at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ledelsesudvalgenes kommissorier,</li> <li>• udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt</li> <li>• navnene på medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer, og hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer.</li> </ul>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p> <p>Møns Bank benytter generelt ikke ledelsesudvalg, medmindre det er lovpligtigt. Bestyrelsen vurderer, at bestyrelsens størrelse og mødefrekvens muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af den samlede bestyrelse.</p> <p>Der er på bankens hjemmeside og i ledelsesberetningen redegjort for bankens revisionsudvalg, aflønnings- og nomineringsudvalg samt risikoudvalg.</p>
<p>3.4.2. Det <b>anbefales</b>, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p>
<p>3.4.3. Det <b>anbefales</b>, at der blandt bestyrelsens medlemmer nedsættes et <u>revisionsudvalg</u>, og at der udpeges en formand for udvalget, der ikke er formand for bestyrelsen.</p>	<p><b>Møns Bank følger delvist Anbefalingen.</b></p> <p>Møns Bank er forpligtet til at nedsætte et revisionsudvalg, og revisionsudvalgets opgaver fremgår udtrykkeligt af lovgivningen. Revisionsudvalget består af den samlede bestyrelse.</p> <p>Bestyrelsen vurderer hvert år, om der på baggrund af kompleksiteten i bankens regnskabs- og revisionsforhold er behov for at ændre den praksis. Revisionsudvalget konstituerer sig selv en gang årligt i forbindelse med revurdering og godkendelse af kommissorium for udvalgets arbejde.</p>

<p>3.4.4. Det <b>anbefales</b>, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• regnskabspraksis på de væsentligste områder,</li> <li>• væsentlige regnskabsmæssige skøn,</li> <li>• transaktioner med nærtstående parter, og</li> <li>• usikkerhed og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år.</li> </ul>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p> <p>Der er ikke behov for selvstændige procedurer for revisionsudvalgets rapportering til bestyrelsen, fordi revisionsudvalgets opgaver varetages af den samlede bestyrelse, som derfor har fuld indsigt.</p>
<p>3.4.5. Det <b>anbefales</b>, at revisionsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald, fremkommer med kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision, og den interne revisions budget, og</li> <li>• overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger</li> <li>• påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, foreligger en funktionsbeskrivelse for denne, der er godkendt af bestyrelsen,</li> <li>• påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, bliver tilført tilstrækkelige ressourcer og kompetencer hertil for at udføre arbejdet, og</li> <li>• overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</li> </ul>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p> <p>Bestyrelsen har på baggrund af revisionsudvalgets vurderinger og anbefalinger besluttet, at banken fortsat ikke skal have intern revision.</p>
<p>3.4.6. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, der har bestyrelsesformanden som formand og som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer,</li> <li>• årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer,</li> </ul>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p> <p>Møns Bank har et aflønnings- og nomineringsudvalg, der består af den samlede bestyrelse, som har særskilt fokus på de nævnte opgaver.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til bestyrelsen herom,</li> <li>• indstilling af kandidater til bestyrelsen og direktionen, og</li> <li>• foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer.</li> </ul>	
<p>3.4.7. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning") for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse,</li> <li>• fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og</li> <li>• indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet, og</li> <li>• bistå med forberedelse af den årlige vederlagsrapport</li> </ul>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p> <p>Møns Bank har et <u>aflønnings</u>- og nomineringsudvalg, der består af den samlede bestyrelse, som har særskilt fokus på de nævnte opgaver.</p> <p>Det skal supplerende nævnes, at Møns Bank ikke har nogen form for incitamentsaflønnning til direktionen og bestyrelsen.</p>
<p>3.4.8. Det <b>anbefales</b>, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p>

### 3.5. Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen

3.5.1. Det **anbefales**, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure, for en årlig vurdering af den samlede bestyrelses og de individuelle medlemmer.

Der bør inddrages ekstern bistand minimum hvert tredje år. I evalueringen bør bl.a. indgå vurdering af:

- bidrag og resultater,
- samarbejde med direktionen,
- formandens ledelse af bestyrelsen,
- bestyrelsens sammensætning (herunder kompetencer, mangfoldighed og antal medlemmer),
- arbejdet i udvalgene og udvalgsstrukturen, og
- arbejdets tilrettelæggelse og kvaliteten af materiale, der tilgår bestyrelsen.

Evalueringsproceduren samt overordnede konklusioner bør beskrives i ledelsesberetningen og på selskabets hjemmeside. Formanden bør redegøre for bestyrelsesevalueringen, herunder processen og overordnede konklusioner på generalforsamlingen forud for valg til bestyrelsen.

#### **Møns Bank følger delvist anbefalingen.**

Bestyrelsen foretager en årlig selvevaluering jævnfør Finanstilsynets regler om årlig selv-evaluering af bestyrelsen samt bestyrelsens arbejde. I denne sammenhæng vurderes følgende forhold:

Den enkeltes bidrag og resultater, samarbejdet med direktion, formandens ledelse af bestyrelsen, bestyrelsens sammensætning, arbejdet i udvalgene, arbejdets tilrettelæggelse og kvaliteten af det materiale, der tilgår bestyrelsen.

Evalueringen sker imidlertid uden inddragelse af ekstern bistand, og resultatet af evalueringen sker ikke på selskabets hjemmeside, ligesom der ikke redegøres herfor i ledelsesberetningen.

3.5.2. Det **anbefales**, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier. Desuden bør bestyrelsen vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning af direktionen under hensyntagen til selskabets strategi.

#### **Møns Bank følger anbefalingen.**

<p>3.5.3. Det <b>anbefales</b>, at direktionen og bestyrelsen fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem bestyrelsesformanden og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for bestyrelsen.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p> <p>Bestyrelsen har en tæt dialog om samarbejdet mellem bestyrelsen som helhed og direktionen, der evalueres årligt.</p>
<h2>4. Ledelsens vederlag</h2>	
<h3>4.1. Vederlagspolitikens form og indhold</h3>	
<p>4.1.1. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen udarbejder en vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen,</li> <li>• en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter</li> <li>• en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter, og</li> <li>• en redegørelse for sammenhængen mellem vederlagspolitikken og selskabets langsigtede værdiskabelse og relevante mål herfor.</li> </ul> <p>Vederlagspolitikken bør, minimum hvert fjerde år samt ved hver væsentlig ændring, godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p> <p>Vederlagspolitikken er godkendt på bankens generalforsamling og offentliggjort på bankens hjemmeside.</p>
<p>4.1.2. Det <b>anbefales</b>, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,</li> <li>• sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaflønnning og værdiskabelsen for aktionærene på kort</li> </ul>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p> <p>Banken følger anbefalingen, idet anbefalingerne vil blive efterlevet, såfremt det blev aktuelt med variable lønkomponenter.</p>

<p>og lang sigt,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele,</li> <li>• sikres, at variabelt vederlag ikke kun består af kortsigtede vederlagsdele, og at de</li> <li>• langsigtede vederlagsdele skal have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år, og</li> <li>• sikres en mulighed for selskabet for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig fejlagtige.</li> </ul>	
<p>4.1.3. Det <b>anbefales</b>, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p>
<p>4.1.4. Det <b>anbefales</b>, at hvis der i relation til langsigtede incitamentsprogrammer anvendes aktiebaseret aflønning bør programmerne have en optjenings- eller modningsperiode på mindst 3 år efter tildelingen på mindst tre år efter tildeling og være revolverende, dvs. med periodisk tildeling.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p> <p>Banken følger anbefalingen, idet anbefalingerne vil blive efterlevet, såfremt det blev aktuelt med variable lønkomponenter.</p>
<p>4.1.5. Det <b>anbefales</b>, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p>
<p><b>4.2. Oplysning om vederlagspolitikken</b></p>	
<p>4.2.1. Det <b>anbefales</b>, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p>



<p>4.2.2. Det <b>anbefales</b>, at aktionærene på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det i gangværende regnskabsår.</p>	<p><b>Møns Bank følger delvis anbefalingen.</b></p> <p>Bankens aktionærer godkender ikke forslag til bestyrelsens aflønning på generalforsamlingen, men forslag til repræsentantskabs aflønning. Bestyrelsens aflønning godkendes af repræsentantskabet.</p>
<p>4.2.3. Det <b>anbefales</b>, at selskabet udarbejder en vederlagsrapport, der indeholder oplysninger om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen og associerede virksomheder i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen mellem vederlaget og selskabets strategi og relevante mål herfor.</p> <p>Vederlagsrapporten bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	<p><b>Møns Bank følger anbefalingen.</b></p> <p>Banken benytter ikke fastholdelselementer i sin aflønning af direktionen, og det vurderes at oplysningerne i årsrapporten er fyldestgørende information.</p> <p>Direktionens fratrædelsesvilkår følger almindelig praksis på området jf. ovennævnte punkt 4.1.5 og en offentliggørelse af indholdet ikke er nødvendigt.</p>
<h2>5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision</h2>	
<h3>5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger</h3>	
<p>5.1.1. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici, risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen samt for selskabets risikostyring.</p>	<p><b>Møns Bank følger anbefalingen.</b></p> <p>Bestyrelsen tilstræber at følge anbefalingen som led i bankens politikker om åbenhed og transparens.</p>

## 5.2. Whistleblower-ordning

5.2.1. Det **anbefales**, at bestyrelsen etablerer en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.

### **Møns Bank følger Anbefalingen.**

Møns Bank har en whistleblower-ordning, hvorefter ansatte kan indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering.

## 5.3. Kontakt til revisor

5.3.1. Det **anbefales**, at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med den generalforsamlingsvalgte revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.

### **Møns Bank følger Anbefalingen.**

5.3.2. Det **anbefales**, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.

### **Møns Bank følger Anbefalingen.**

### **Finansrådets anbefalinger på revisionsområdet**

Finansrådets medlemsvirksomheder skal have stor fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører.

F.eks. bør banker, sparekasser og andelskasser stille krav:

### **Møns Bank følger Anbefalingen.**

Anbefalingen er for finansielle virksomheder suppleret med et krav om, at revisorer i pengeinstitutter skal godkendes af Finanstilsynet.

<p>- om, at eksterne revisorer har gennemgået efteruddannelse målrettet bankområdet, og</p> <p>til de team, som eksterne revisorer bruger, d.v.s. sammensætningen skal sikre, at der mindst er to erfarne revisorer med i et team med supplerende kompetenceområder. For at være en erfaren revisor skal vedkommende ud over ovennævnte efteruddannelse også have deltaget i revision af en bank gennem minimum 3 år.</p>	
<p><b>Finansrådets ledelseskodex</b></p> <p>Den finansielle krise og følgerne af den har vist, at dele af banksektoren har været præget af dårlig ledelse og uhensigtsmæssige ledelsesstrukturer. Der er foretaget dispositioner, som har været baseret på for stor optimisme, og vi har set eksempler på klare ledelsessvigt og dårlig forretningsmoral. Der er i forlængelse af finanskrisen gennemført en række tiltag, som indebærer, at banksektoren i dag er underlagt en bred vifte af lovgivning og anden regulering af ledelsesmæssige forhold. Finansrådet har derfor vurderet dog, at det kan være anbefalelsesværdigt, at banksektoren tager yderligere initiativer med henblik på at skærpe fokus på de ledelsesmæssige forhold i sektoren.</p> <p>Finansrådet har derfor udarbejdet et ledelseskodex med anbefalinger til medlemsvirksomhederne. Anbefalingerne rækker længere, end lovgivningen og anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse tilsiger.</p> <p>Formålet med anbefalingerne er dels, at medlemsvirksomhederne forholder sig aktivt til en række centrale ledelsesmæssige emner, og dels at der opnås større åbenhed om rammerne for ledelsen af de enkelte medlemsvirksomheder med henblik på at øge tilliden til banksektoren.</p>	
<p><b>1. Generelle anbefalinger</b></p>	
<p><b>1. Finansrådet anbefaler,</b> at medlemsvirksomhederne forholder sig til samtlige anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p> <p>Bestyrelsen er efter grundige overvejelser nået frem til at følge 40 af de 47 anbefalinger fuldt ud, at følge 6 anbefalinger delvist og ikke at følge 1 af anbefalingerne. Årsagerne til ikke at følge nogle få af anbefalinger fuldt ud er nøje forklaret i redegørelsen.</p>

<p><b>2. Finansrådet anbefaler</b> medlemsvirksomhederne at udarbejde og offentliggøre et adfærdskodeks med beskrivelse af virksomhedens værdigrundlag og ønskede adfærd for virksomhedens drift og ledelse.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p> <p>Møns Bank har udarbejdet et værdigrundlag. De centrale nøgleord herfra fremgår af bankens hjemmeside: <a href="https://www.moensbank.dk/om-moens-bank/investorrelations/bankens-vaerdier">https://www.moensbank.dk/om-moens-bank/investorrelations/bankens-vaerdier</a></p> <p>Banken har endvidere udarbejdet et sæt retningslinjer for ledelsesadfærd for bankens ledere. Disse retningslinjer bygger på værdigrundlaget. Banken har også en politik for såvel ekstern som intern kommunikation samt procedurer for kommunikation til bankens medarbejdere.</p> <p>Via medarbejdertilfredshedsundersøgelser foretager bankens medarbejdere ledervurdering hvert andet år af deres nærmeste leder og ledelsen som helhed. Resultaterne herfra drøftes i ledergruppen med henblik på forbedringstiltag, dels for den samlede ledergruppe og dels for den enkelte leder. Ledervurderingerne indgår også i tilrettelæggelsen af de individuelle lederudviklingsprogrammer i banken i samråd med lederens nærmeste leder.</p> <p>Bankens værdigrundlag er endvidere rammedannende for den ønskede adfærd i forhold til kolleger, kunder, aktionærer og øvrige interessenter, ligesom det afspejles i bankens politikker og arbejdsgange. Banken har offentliggjort et resumé af retningslinjerne for ledelsesadfærd på bankens hjemmeside i tilknytning til bankens værdisæt.</p>
<p><b>2. Anbefalinger vedrørende bestyrelsens sammensætning</b></p>	
<p><b>3. Finansrådet anbefaler</b>, at medlemsvirksomhederne anvender en velbeskrevet og struktureret proces ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen og eventuelt inddrager ekstern kompetence.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p> <p>Bankens repræsentantskab har en forretningsorden, hvor kriterier for en udvælgelse og indstilling af kandidater til valg til repræsentantskabet på bankens generalforsamling er klar og entydig beskrevet.</p>

	<p>Af samme forretningsorden er indstilling og valg af kandidater til bankens bestyrelse tilsvarende klar og entydig beskrevet. Rekrutteringsprocessen tager udgangspunkt i opstillede krav til bestyrelsens kvalifikationer og mangfoldighed, som fremgår af bankens hjemmeside:  <a href="https://www.moensbank.dk/om-moens-bank/bestyrelsen-og-udvalg">https://www.moensbank.dk/om moens-bank/bestyrelsen og udvalg</a></p>
<p><b>4. Finansrådet anbefaler</b>, at medlemsvirksomheder, hvis vedtægter rummer bestemmelser om, at bestyrelsesmedlemmer alene kan vælges inden for en begrænset personkreds, redegør for baggrunden for disse begrænsninger.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p> <p>Bankens vedtægter rummer ikke bestemmelser om, at bestyrelsesmedlemmer alene kan vælges inden for en begrænset personkreds udover, at bestyrelsesmedlemmet skal være aktionær i banken og vælges blandt bankens repræsentantskabsmedlemmer med mindre, lovgivningen nødvendiggør valg af et bestyrelsesmedlem uden for repræsentantskabet.</p> <p>Med en bestyrelse på 7 medlemmer, heraf 5 aktionærvalgte personer ud af et repræsentantskab på mellem 30-36 medlemmer, nøje udvalgt i bankens virkeområde med afsæt i bankens politik for mangfoldighed, så er det bestyrelsens vurdering, at dette giver et solidt grundlag for en udvælgelse af emner til bankens bestyrelse.</p>
<p><b>3. Anbefalinger vedrørende uddannelse af bestyrelsesmedlemmerne</b></p>	
<p><b>5. Finansrådet anbefaler</b>, at bestyrelsesmedlemmer snarest muligt og senest 6 måneder efter tiltrædelse påbegynder et uddannelsesforløb i bankdrift, medmindre bestyrelsesmedlemmet allerede besidder opdaterede og særlige bankkompetencer. Forløbet skal afspejle virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p> <p>Ved tiltrædelse af nye bestyrelsesmedlemmer sker der en grundig introduktion til bestyrelsens arbejde.</p> <p>Efterfølgende fastlægges det enkelte medlems vidensniveau i forbindelse med den årlige evaluering af den enkeltes såvel som bestyrelsens nødvendige kompetencer i forhold til forretningsmodel og afledt risici og eventuelt behov for uddannelse afdækkes og tilrettelægges.</p>

<p><b>6. Finansrådet anbefaler</b>, at bestyrelsesmedlemmerne løbende modtager kompetenceudvikling, der er relevant for bestyrelseserhvervet. Emner og omfang skal være tilpasset virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p> <p>Eksisterende bestyrelsesmedlemmer tilbydes ajourføringskurser inden for relevante områder for Møns Bank, herunder ny lovgivning på pengeinstitutområdet. Typisk sker det i forbindelse med en opfølgning på den årlige selvevaluering af bestyrelsen som helhed og de enkelte medlemmer.</p>
<p><b>4. Anbefaling vedrørende evaluering af bestyrelsen og dennes medlemmer</b></p>	
<p><b>7. Finansrådet anbefaler</b>, at hvert enkelt bestyrelsesmedlem årligt foretager en evaluering af sit arbejde i bestyrelsen. Bestyrelsesmedlemmet skal som led i evalueringen udfylde et evalueringsskema, der berører både ledelsesmæssige og banktekniske emner.</p>	<p><b>Møns Bank følger anbefalingen.</b></p> <p>Bestyrelsens løn- og nomineringsudvalg vurderer løbende og mindst en gang årligt bestyrelsens størrelse, struktur, sammensætning og resultater i forhold til de opgaver, der skal varetages.</p> <p>Endvidere vurderer udvalget løbende og mindst en gang årligt, om det enkelte bestyrelsesmedlem og den samlede bestyrelse har den fornødne kombination af viden, faglig kompetence, mangfoldighed og erfaring, og om det enkelte medlem lever op til kravene i FIL § 64.</p> <p>Det indebærer også en evaluering af bestyrelsens arbejdsform og samarbejde, herunder sikring af, at bestyrelsens beslutningstagning ikke domineres af en enkelt person eller af en lille gruppe personer på en måde, der skader bankens interesser som helhed.</p> <p>Som et led i udvalgets vurdering af de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer indgår det enkelte bestyrelsesmedlems udfyldelse af et evalueringsskema om egne ledelsesmæssige, samarbejds- og banktekniske kompetencer.</p>
<p><b>5. Anbefalinger vedrørende samarbejdet med virksomhedens daglige ledelse</b></p>	

<p><b>8. Finansrådet anbefaler</b>, at relevante fagspecialister inddrages i samarbejdet med bestyrelsen, herunder deltager i bestyrelsesmøderne i forbindelse med drøftelse af særligt komplekse sager.</p>	<p><b>Møns Bank følger Anbefalingen.</b></p> <p>Bestyrelsen og direktionen inddrager fagspecialister i samarbejdet med bestyrelsen i forbindelse med drøftelse af emner og sager, der kræver specifikke fagkompetencer, ligesom en del af det bestyrelsesmateriale, der anvendes på møderne, er udarbejdet af fagspecialister i banken. Eksempler er regnskabsområdet (administrationschefen), kreditområdet (kreditchefen), fondsområdet (formuechefen), risiko- og compliance (den risiko- og complianceansvarlige) og marketingområdet (marketingchefen).</p> <p>Herudover anvender bestyrelsen og direktionen eksterne fagspecialister i de tilfælde, hvor det er relevant, f.eks. revisions- og advokatbistand.</p>
<p><b>9. Finansrådet anbefaler</b>, at samarbejdet mellem direktionen og bestyrelsen drøftes på bestyrelsesmødet mindst 1 gang årligt. Direktionen er ikke til stede under disse drøftelser.</p>	<p><b>Møns Bank følger anbefalingen</b></p> <p>En gang årligt vurderer bestyrelsen direktionens arbejde de seneste 12 måneder i forhold til implementeringen af bankens forretningsstrategi og forretningsplaner under hensyntagen til bankens risikoprofil og de fastlagte politikker og instrukser. Samtidig hermed vurderer bestyrelsen direktionens struktur, størrelse og sammensætning.</p> <p>Disse drøftelser og vurderinger sker uden direktionens tilstedeværelse forud for formandens drøftelse jf. punkt. 3.5.4.</p>
<p>6. Øvrige anbefalinger</p>	
<p><b>10. Finansrådet anbefaler</b>, at der på medlemsvirksomhedens hjemmeside eller på tilsvarende vis skal offentliggøres en oversigt over bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder.</p>	<p><b>Møns Bank følger anbefalingen</b></p> <p>Oplysninger om antallet af bestyrelsesmøder i løbet af året samt deltagelsen heri fremgår af årsrapporten.</p>

<p><b>11. Finansrådet anbefaler</b>, at medlemsvirksomhederne forholder sig til lov om finansiel virksomheds regler om loft over ledelsesposter.</p>	<p><b>Møns Bank følger anbefalingen</b></p> <p>Møns Banks bestyrelse forholder sig en gang årligt til hver enkelt medlems øvrige bestyrelshverv samt øvrige arbejdsmæssige forhold, således at der er vished for, at hvervet som bestyrelsesmedlem i Møns Bank kan bestrides tilfredsstillende. Vurderingen sker i forbindelse med den årlige evaluering af bestyrelsens arbejde. I den sammenhæng medvurderes den lovmæssige begrænsning i antallet af ledelsesposter, som bestyrelsesmedlemmer i SIFI - institutter er underlagt.</p>
<p><b>12. Finansrådet anbefaler</b>, at medlemsvirksomheder skal have fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører. Medlemsvirksomhederne bør blandt andet stille krav til sammensætningen af de teams, som eksterne revisorer bruger, så det sikres, at der er mindst to erfarne revisorer med i et team med supplerende kompetenceområder. For at være en erfaren revisor skal vedkommende have gennemført efteruddannelse målrettet pengeinstitutområdet samt have deltaget i revision af en bank, sparekasse eller andelskasse gennem minimum 3 år.</p>	<p><b>Møns Bank følger anbefalingen</b></p> <p>Bankens bestyrelse foretager en årlig vurdering af ekstern revisors rolle og den kvalitet, hvormed opgaverne løses.</p> <p>Bestyrelsen lægger vægt på at anvende et eksternt revisionsfirma og et team af revisorer, der i forvejen reviderer pengeinstitutter med en størrelse og kompleksitet, hvor Møns Bank kan have glæde af erfaringerne herfra. Tilsvarende vil bestyrelsen ved anbefaling af ekstern revision lægge vægt på at anbefale et revisionsfirma og revisorer, som har den fornødne faglige og erfaringsmæssige baggrund fra pengeinstitutter, og hvor mindst 2 ledende revisorer kan supplere hinanden. Der vil også blive lagt vægt på, at begge de valgte eksterne revisorer er statsautoriseret og certificeret af Finanstilsynet til at revidere regnskaber i den finansielle sektor.</p>

Vedttaget på bestyrelsesmødet den 10. januar 2020

Jens Ravn  
Formand

Tina Ørum Hansen

Christian Brix-Hansen

Peter Ole Sørensen  
Næstformand

Elly Nielsen

Jan I. Rasmussen

Lise Hansen