

Corporate Governance 2022

CVR-nr. 65746018



Foto: Richard Clark.

MønsBank

Banken med stærke relationer - værd at anbefale

Som del af ledelsesberetningen til årsrapporten for 2022, skal Møns Bank forholde sig til Komitéen for god Selskabsledelses "Anbefalinger for god selskabsledelse" opdateret den 2. december 2020 og gældende fra 1. januar 2021, samt 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 beskednen 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, da dette alene sker indirekte via krav til de samarbejdspartnere, Møns Bank anvender.

Bestyrelsens holdning til anbefalingerne er generelt positiv. Banken følger 31 af anbefalingerne fuldt ud, og 6 følges delvist. Herudover er der 3 anbefalinger, Møns Bank ikke følger. Der ligger grundige overvejelser i bestyrelsen bag de punkter i anbefalingerne, som banken ikke følger. Banken skal følge anbefalingerne eller forklare, hvorfor anbefalingerne ikke følges, eller kun følges delvist. Dette er der gjort rede for efter det gældende "følg eller forklar"-princip.

Af hensyn til bankens 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 fysisk 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. Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar
3. Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering
4. Ledelsens vederlag
5. Risikostyring

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. Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter</h2>	
<h3>1.1. Dialog med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter</h3>	
<p>1.1.1. Komitéen anbefaler, at ledelsen via løbende dialog sikrer aktionærer, investorer og øvrige interessenter relevant indsigt i selskabets forhold, og at bestyrelsen får mulighed for at kende og inddrage deres holdninger i sit arbejde.</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen. 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, www.moensbank.dk.</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 aktionærerne.</p>
<p>1.1.2. Komitéen anbefaler, at selskabet udarbejder politikker for forholdet til aktionærer, investorer og eventuelt også øvrige interessenter for at sikre, at de forskellige interesser indgår i selskabets overvejelser, og at sådanne politikker gøres tilgængelige på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Møns Bank følger delvis Anbefalingen. Bestyrelsen har vedtaget en kommunikationspolitik, der forholder sig til både intern og ekstern kommunikation</p> <p>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>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>

<p>1.1.3. Komitéen anbefaler, at selskabet offentliggør Kvartalsrapporter.</p>	<p>Møns Bank følger delvis Anbefalingen. 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>
<h2 style="text-align: center;">1.2 Generalforsamling</h2>	
<p>1.2.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen tilrettelægger selskabets generalforsamling, så aktionærer, der ikke kan være fysisk til stede eller er repræsenteret på generalforsamlingen, kan stemme og stille spørgsmål til ledelsen forud for eller på generalforsamlingen. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen sikrer aktionærene mulighed for at overvære generalforsamlingen via webcast eller anden digital transmittering.</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen. Banken følger selskabslovens bestemmelser om aktivt ejerskab, herunder muligheden for at udøve sit ejerskab aktivt via reglerne om brevstemmer og fuldmægtige, ligesom aktionærene har mulighed for at stille spørgsmål til bankens ledelse - uanset at de ikke er fysisk til stede eller repræsenteret på generalforsamlingen.</p> <p>Bestyrelsens holdninger og argumentation for standpunkter til forhold, der er til behandling på bankens generalforsamling, 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>
<p>1.2.2. Komitéen anbefaler, at aktionærene i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen kan tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen. Bankens fuldmagtskabelon indeholder mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.</p>
<h2 style="text-align: center;">1.3 Overtagelsesforsøg</h2>	
<p>1.3.1. Komitéen anbefaler, at selskabet har en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der indeholder en "køreplan" for de forhold, som bestyrelsen bør overveje og tage stilling til, hvis et overtagelsestilbud er fremsat, eller bestyrelsen får en begrundet formodning om, at et</p>	<p>Møns Bank følger delvis Anbefalingen Bestyrelsen har ikke etableret en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, som i detaljer beskriver bestyrelsens pligter i en sådan situation.</p> <p>Det er bestyrelsens indstilling at afholde sig fra eventuelle defensive tiltag</p>

<p>overtagelsestilbud kan blive fremsat. Derudover anbefales, at det fremgår af proceduren, at bestyrelsen afholder sig fra, uden generalforsamlingens godkendelse, at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som søger at afskære aktionærene fra at tage stilling til overtagelsestilbuddet.</p>	<p>med henblik på imødegåelse af overtagelsesforsøg, som i stedet vil blive forelagt bankens aktionærer.</p>
<h2>1.4. Relation til det omkringliggende samfund</h2>	
<p>1.4.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen godkender en politik for selskabets samfundsansvar, herunder for socialt ansvar og bæredygtighed, og at politikken er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen påser, at politikken efterleves.</p>	<p>Møns Bank følger ikke Anbefalingen Møns Bank har ikke en formuleret politik for samfundsansvar. Men som lokalt pengeinstitut har vi i mange år været med til at understøtte udviklingen i lokalområdet, eksempelvis via bankens etablering af <i>Initiativgruppen for Byggeri og Miljø</i> tilbage i 1983.</p> <p>Bankens udøvelse af sit samfundsansvar fremgår tillige af den årlige ESG-rapport (tidligere CSR-rapport) fra banken.</p>
<p>1.4.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen godkender en skattepolitik, der gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Møns Bank følger ikke Anbefalingen Møns Bank har ikke en formuleret skattepolitik. Det er bestyrelsens vurdering, at banken med en meget enkel selskabsstruktur (ingen datterselskaber) ikke har behov for en politik for området.</p>
<h2>2. Bestyrelsens opgaver og ansvar</h2>	
<h3>2.1 Overordnede opgaver og ansvar</h3>	
<p>2.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen, som led i at understøtte selskabets vedtægtsmæssige formål og langsigtede værdiskabelse, forholder sig til selskabets purpose samt sikrer og fremmer en god kultur og gode værdier i selskabet. Selskabet bør forklare herom i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen. Bestyrelsen har et årligt strategiseminar, hvor bankens forretningsmodel, governance-struktur og strategi drøftes og ajourføres.</p>

<p>2.1.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter og løbende følger op på selskabets overordnede strategiske mål for at sikre værdiskabelsen i selskabet.</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen. Bestyrelsen følger løbende op på, vurderer og drøfter nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer, for at banken kan nå sine strategiske mål.</p>
<p>2.1.3. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen løbende påser, om selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter en strategi og langsigtet værdiskabelse, der både er i selskabets og aktionærernes interesse. Komitéen anbefaler, at selskabet redegør herfor i ledelsesberetningen.</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen. Bestyrelsen påser, fastlægger og revurderer løbende bankens kapitalstruktur, herunder udarbejdelse af kapitalplaner, der understøtter bankens strategiske udvikling og planer, ligesom der redegøres herfor i ledelsesberetningen.</p>
<p>2.1.4. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen udarbejder og årligt gennemgår retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen til bestyrelsen.</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen. 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>
<h2>2.2 Bestyrelsesmedlemmer</h2>	
<p>2.2.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen udover en formand har en næstformand, som kan træde til ved formandens forfald og i øvrigt være en tættere sparringspartner for formanden.</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen.</p>
<p>2.2.2. Komitéen anbefaler, at formanden i samarbejde med de enkelte bestyrelsesmedlemmer sikrer, at medlemmerne løbende opdaterer og supplerer deres viden om relevante forhold, og at medlemmernes særlige viden og kompetencer bliver brugt bedst muligt.</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen. Banken følger de kompetencekrav til bestyrelsen, som fremgår af den finansielle lovgivning. I overensstemmelse hermed vurderer bestyrelsen løbende, om dens medlemmer har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå bankens forretningsmodel, governance-struktur og afledte aktiviteter samt de hermed forbundne risici. Bestyrelsesmedlemmer deltager på lige fod i bestyrelsens arbejde på en sådan måde, at hver medlems viden og kompetencer udnyttes bedst muligt.</p>

<p>2.2.3. Komitéen anbefaler, at hvis bestyrelsen undtagelsesvist beder et bestyrelsesmedlem om at varetage særlige opgaver for selskabet, eksempelvis kortvarigt deltage i den daglige ledelse, bør bestyrelsen godkende det for at sikre, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Det anbefales, at selskabet offentliggør beslutningen om et bestyrelsesmedlems deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf.</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen. Det har ikke været relevant for bestyrelsesformanden eller andre aktionærvælgt 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 aktionærvælgt bestyrelsesmedlemmer udfører særlige opgaver for banken.</p>
<h3>3. Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering</h3>	
<h4>3.1 Sammensætning</h4>	
<p>3.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen årligt gennemgår og i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside oplyser</p> <ul style="list-style-type: none"> • hvilke kollektive og individuelle kompetencer bestyrelsen bør råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og • bestyrelsens sammensætning og mangfoldighed. 	<p>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.</p> <p>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, herunder hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver.</p> <p>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 ledeshverv m.v.</p>
<p>3.1.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer og godkender en politik for mangfoldighed, som er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Møns Bank følger anbefalingen.</p>

<p>3.1.3. Komitéen anbefaler, at rekruttering af kandidater til bestyrelsen følger en grundig proces, der er godkendt af bestyrelsen. Komitéen anbefaler, at der i vurderingen af bestyrelseskandidater - udover individuelle kompetencer og kvalifikationer - også indgår behovet for kontinuitet, fornyelse og mangfoldighed.</p>	<p>Møns Bank følger anbefalingen.</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. Komitéen anbefaler, at indkaldelsen til generalforsamlinger, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover de i lovgivningen fastlagte oplysninger også beskriver de opstillede kandidaters</p> <ul style="list-style-type: none"> • kompetencer, • øvrige ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg, • krævende organisationsopgaver og • uafhængighed. 	<p>Møns Bank følger anbefalingen.</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. Komitéen anbefaler, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling, og at disse opstilles og vælges individuelt.</p>	<p>Møns Bank følger ikke Anbefalingen.</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>

3.2. Bestyrelsens uafhængighed

3.2.1. Komitéen anbefaler, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, så bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.

For at være uafhængig må den pågældende ikke:

- være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,
- 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,
- repræsentere eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær,
- inden for det seneste år have haft en forretningsrelation (eksempelvis 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, som er væsentlig for selskabet og/eller forretningsrelationen,
- være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner i samme selskab som selskabets generalforsamlingsvalgte revisor,
- være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,
- have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller
- være i nær familie med personer, som ikke er uafhængige, jf. kriterierne ovenfor.

Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan bestyrelsen af andre grunde beslutte, at medlemmet ikke er uafhængigt.

Møns Bank følger anbefalingen.

Bestyrelsen lægger vægt på kontinuitet i bestyrelsesarbejdet, men er samtidig opmærksom på betydningen af uafhængighed, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser, herunder at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer til enhver tid er uafhængige.

3.2.2. Komitéen anbefaler, at direktionsmedlemmer ikke er medlem af bestyrelsen, og at et fratrædende direktionsmedlem ikke træder direkte ind i bestyrelsen.

Møns Bank følger Anbefalingen.

Banken har ikke, hverken tidligere eller nuværende direktører som medlemmer af bestyrelsen.

3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv

3.3.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen og hvert enkelt medlem af bestyrelsen i forbindelse med den årlige evaluering, jf. anbefaling 3.5.1., vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på bestyrelsesarbejdet. Formålet er, at det enkelte bestyrelsesmedlem ikke påtager sig flere hverv, end at vedkommende kan udføre bestyrelseshvervet i selskabet tilfredsstillende.

Møns Bank følger Anbefalingen.

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.

3.3.2. Komitéen anbefaler, at ledelsesberetningen udover de i lovgivningen fastlagte krav indeholder følgende oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmer:

- stilling, alder og køn,
- kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet,
- uafhængighed,
- årstal for indtræden i bestyrelsen,
- årstal for udløb af den aktuelle valgperiode,
- deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder,
- ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg samt krævende organisationsopgaver, og
- det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabets koncern-forbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.

Møns Bank følger delvis Anbefalingen.

I årsrapporten findes en oversigt over bestyrelsens medlemmer indeholdende oplysninger om de enkelte medlemmers direktions- og bestyrelsesposter.

I årsrapporten oplyses bestyrelsesmedlemmernes aktiebesiddelser samt medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder.

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.

3.4. Ledelsesudvalg

3.4.1. Komitéen anbefaler, at ledelsen i ledelsesberetningen beskriver:

- ledelsesudvalgenes væsentligste aktiviteter og antallet af møder i årets løb, og
- medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder

Møns Bank følger Anbefalingen.

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

<p>udvalgets formand og medlemmernes uafhængighed.</p> <p>Det anbefales derudover, at ledelsesudvalgenes kommissorier offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	<p>samlede bestyrelse.</p> <p>Der er på bankens hjemmeside og i ledelsesberetningen redegjort for bankens revisionsudvalg, aflønnings- og nomineringsudvalg samt risikoudvalg, ligesom udvalgenes kommissorier er tilgængelige på bankens hjemmeside.</p>
<p>3.4.2. Komitéen anbefaler, at ledelsesudvalg alene består af bestyrelsesmedlemmer, og at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen.</p>
<p>3.4.3. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et revisionsudvalg og udpeger en formand for revisionsudvalget, der ikke er bestyrelsens formand. Komitéen anbefaler, at revisionsudvalget udover de i lovgivningen fastlagte opgaver bistår bestyrelsen med at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • føre tilsyn med rigtigheden af offentliggjorte finansielle oplysninger, herunder regnskabspraksis på de væsentligste områder, væsentlige regnskabsmæssige skøn og transaktioner med nærtstående parter, • gennemgå de interne kontrol- og risikoområder for at sikre styring af de største risici, herunder også i relation til udmeldte forventninger, • vurdere behovet for intern revision, • forestå evaluering af den generalforsamlingsvalgte revisor, • gennemgå revisionshonoraret til den generalforsamlingsvalgte revisor, • føre tilsyn med grænserne for ikke-revisionsydelser udført af den generalforsamlingsvalgte revisor, og • sikre regelmæssig dialog mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, bl.a. ved at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt har møde med revisor, uden at direktionen er til stede. <p>Hvis bestyrelsen på grundlag af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter at nedsætte en intern revisionsfunktion, har revisionsudvalget til opgave at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • udarbejde kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af den interne revision og budgettet til afdelingen, • påse, at den interne revision har tilstrækkelige ressourcer og 	<p>Møns Bank følger delvist Anbefalingen.</p> <p>Møns Bank er forpligtet til at nedsætte et revisionsudvalg, og revisionsudvalgets opgaver fremgår udtrykkeligt af lovgivningen. Revisionsudvalget foretager 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.</p> <p>Revisionsudvalget konstituerer sig selv en gang årligt i forbindelse med revurdering og godkendelse af kommissorium for udvalgets arbejde.</p> <p>Bestyrelsen har på baggrund af revisionsudvalgets vurderinger og anbefalinger besluttet, at der ikke er et behov for intern revision.</p>

<p>kompetencer til at kunne udføre sin rolle, og</p> <ul style="list-style-type: none"> • overvåge direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. 	
<p>3.4.4. Komitéens anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beskrive de påkrævede kvalifikationer for en given post i bestyrelsen og direktionen, det skønnede tidsforbrug for de forskellige poster i bestyrelsen samt kompetencer, viden og erfaring, der er/bør være i de to ledelsesorganer, • årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt udarbejde anbefalinger til bestyrelsen om eventuelle ændringer, • i samarbejde med formanden forestå den årlige bestyrelsesevaluering og vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetencer, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom, • forestå rekruttering af nye bestyrelses- og direktionsmedlemmer og indstille kandidater til bestyrelsens godkendelse, • sikre, at der er en succesionsplan for direktionen, • overvåge direktionens politik for ansættelse af ledende medarbejdere, og • overvåge, at der udarbejdes en politik for mangfoldighed til godkendelse i bestyrelsen. 	<p>Møns Bank følger Anbefalingen.</p> <p>Møns Bank har et aflønnings- og nomineringsudvalg, der består af den samlede bestyrelse, som har særskilt fokus på de nævnte opgaver.</p> <p>Udvalgets opgaver er fastlagt i kommissoriet for udvalget, som indeholder opgaver nævnt i anbefalingerne.</p>
<p>3.4.5. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • udarbejde udkast til vederlagspolitikken til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens godkendelse, • fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af direktionen, • fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen med henblik på indstilling til generalforsamlingen, 	<p>Møns Bank følger Anbefalingen.</p> <p>Den finansielle lovgivning stiller kun krav om vederlagsudvalg i børs-noterede selskaber med mere end 1.000 ansatte.</p> <p>Møns Bank har et aflønnings- 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>

<ul style="list-style-type: none"> • sikre, at ledelsens vederlag følger selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den enkeltes indsats, og • bistå med at udarbejde den årlige vederlagsrapport til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens vejledende afstemning. 	
<h3>3.5. Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen</h3>	
<p>3.5.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen en gang årligt gennemfører en bestyrelsesevaluering og mindst hvert tredje år inddrager ekstern bistand i evalueringen. Komitéen anbefaler, at evalueringen har fokus på anbefalingerne om bestyrelsens arbejde, effektivitet, sammensætning og organisering, jf. anbefaling 3.1.-3.4. ovenfor, og som minimum altid omfatter følgende emner:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bestyrelsens sammensætning med fokus på kompetencer og mangfoldighed, • bestyrelsens og det enkelte medlems bidrag og resultater, • samarbejdet i bestyrelsen og mellem bestyrelsen og direktionen, • formandens ledelse af bestyrelsen, • udvalgsstrukturen og arbejdet i udvalgene, • tilrettelæggelsen af bestyrelsesarbejdet og kvaliteten af bestyrelsesmaterialet, og • bestyrelsesmedlemmernes forberedelse til og aktive deltagelse i møderne. 	<p>Møns Bank følger delvist Anbefalingen.</p> <p>Bestyrelsen foretager en årlig selvevaluering jævnfør Finanstilsynets regler om årlig selv-evaluering af bestyrelsen samt bestyrelsens arbejde. I denne sammenhæng vurderes følgende forhold:</p> <p>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.</p> <p>Evalueringen sker imidlertid uden inddragelse af ekstern bistand, og resultatet af evalueringen sker ikke på selskabets hjemmeside, ligesom der ikke redegøres herfor i ledelsesberetningen.</p>
<p>3.5.2. Komitéen anbefaler, at den samlede bestyrelse drøfter resultatet af bestyrelseevalueringen, og at processen for evalueringen samt evalueringens overordnede konklusioner omtales i ledelsesberetningen, på selskabets hjemmeside samt på selskabets generalforsamling.</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen.</p> <p>Banken følger alene Finanstilsynets regler om årlig selvevaluering af bestyrelsen. Finanstilsynet stiller ikke krav om, at selvevalueringen eller resultatet heraf skal offentliggøres, og konklusioner heraf medtages ikke i bankens ledelsesberetning og offentliggøres ikke på bankens hjemmeside.</p>
<p>3.5.3. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier, og at formanden gennemgår dette med</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen.</p> <p>Bestyrelsen har en tæt dialog om samarbejdet mellem bestyrelsen som</p>

<p>direktionen. Desuden bør bestyrelsen løbende vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning, herunder mangfoldighed, succesionsplaner og risici under hensyntagen til selskabets strategi.</p>	<p>helhed og direktionen, der evalueres årligt i bestyrelsen, i hvilken sammenhæng bestyrelsen vurderer behovet for ændringer i direktionens størrelse og struktur såvel som succesionsplaner m.v.</p>
<h2>4. Ledelsens vederlag</h2>	
<h3>4.1. Vederlag til bestyrelse og direktion</h3>	
<p>4.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsens og direktionens vederlag samt øvrige ansættelsesvilkår både er konkurrencedygtig og forenelig med selskabets langsigtede aktionær-interesser.</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen.</p>
<p>4.1.2. Komitéen anbefaler, at aktiebaserede incitamentsprogrammer er revolverende, dvs. med periodisk tildeling, og primært er langsigtet med en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år.</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen.</p> <p>Såvel bestyrelsen som direktionen aflønnes med et fast vederlag. Der udbetales således ikke variable løndelev til direktion og bestyrelse.</p>
<p>4.1.3. Komitéen anbefaler, at den variable del af vederlaget har et loft på tildelingstidspunktet, og at der er gennemsigtighed om den potentielle værdi på udnyttelsestidspunktet under pessimistiske, forventede og optimistiske scenarier</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen.</p> <p>Såvel bestyrelsen som direktionen aflønnes med et fast vederlag. Der udbetales således ikke variable løndelev til direktion og bestyrelse.</p>
<p>4.1.4. Komitéen anbefaler, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved et direktionsmedlems fratræden ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen.</p>
<p>4.1.5. Komitéen anbefaler, at medlemmer af bestyrelsen ikke</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen.</p>

<p>aflønnes med aktieoptioner og tegningsoptioner.</p>	
<p>4.1.6. Komitéen anbefaler, at selskabet har mulighed for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable vederlag for såvel direktion som bestyrelse, hvis vederlaget er tildelt, optjent eller udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige, eller hvis modtageren var i ond tro om andre forhold, som har medført udbetaling af et for højt variabelt vederlag.</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen.</p> <p>Banken følger anbefalingen, idet anbefalingerne vil blive efterlevet, såfremt det blev aktuelt med variable lønkomponenter.</p>
<h2>5. Risikostyring</h2>	
<h3>5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger</h3>	
<p>5.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen med udgangspunkt i selskabets strategi og forretningsmodel tager stilling til eksempelvis de væsentligste strategiske, forretningsmæssige, regnskabsmæssige og likviditetsmæssige risici. Selskabet bør i ledelsesberetningen redegøre for disse samt for selskabets risikostyring.</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen.</p> <p>Bestyrelsen tilstræber at følge anbefalingen som led i bankens politikker om åbenhed og transparens.</p> <p>Risikostyring er et lovkrav for pengeinstitutter. Til arbejdet med bankens risikostyring har bestyrelsen nedsat et risikoudvalg, ligesom der er udpeget en risikoansvarlig.</p> <p>Bankens risikoansvarlige rapporterer løbende, dog minimum en gang årligt, til risikoudvalget (der består af den samlede bestyrelse) med henblik på, at bestyrelsen systematisk kan følge udviklingen inden for de væsentligste risikoområder.</p> <p>Herudover høres den risikoansvarlige om væsentlige beslutninger. Ved udarbejdelsen af bankens forretningsmodel og strategi har bestyrelsen identificeret de væsentligste risici, der er forbundet med realiseringen heraf, og har i overensstemmelse med lovgivningen vedtaget politikker for de væsentligste risikoområder.</p>

	<p>I årsrapporten er der redegjort for de væsentligste strategiske, forretningsmæssige, regnskabsmæssige og likviditetsmæssige risici.</p>
<p>5.1.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen etablerer en whistleblowerordning, som giver medarbejdere og andre interessenter mulighed for at rapportere alvorlige forseelser eller mistanke herom på en hensigtsmæssig og fortrolig måde, og at der er en procedure for håndtering af sådanne whistleblowersager.</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen.</p> <p>Møns Bank har en whistleblower-ordning, hvorefter ansatte og bestyrelsen kan indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering.</p> <p>Banken har i overensstemmelse med lovgivningen etableret en whistleblowerordning, hvor samtlige ansatte og bestyrelsesmedlemmer via en særlig, uafhængig og selvstændig kanal kan indberette overtrædelser eller potentielle lovovertrædelser begået af banken. Ordningen kan endvidere anvendes i de tilfælde, hvor der er tale om alvorlige forseelser – eller mistanke herom. Bankens whistleblowerordning giver mulighed for fortrolighed og anonymitet.</p> <p>Banken stiller dog ikke whistleblower-ordningen til rådighed for andre interessenter, men andre interessenter kan - uafhængigt af bankens whistleblowerordning - anvende Finanstilsynets whistleblowerordning, som giver mulighed for at indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering- eller Datatilsynets whistleblowerordning, som giver mulighed for at indberette forskellige overtrædelser af EU-retten, alvorlige lovovertrædelser og andre alvorlige forhold.</p>

Finansrådets ledelseskodex

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 stor optimisme, og vi har set eksempler på klare ledelses-svigt 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, at det kan være anbefalelsesværdigt, at banksektoren tager yderligere initiativer med henblik på at skærpe fokus på de ledelsesmæssige forhold i sektoren.

Finansrådet har derfor udarbejdet et ledelseskodex med anbefalinger til medlemsvirksomhederne. Anbefalingerne rækker længere, end lovgivningen og anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse tilsiger.

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.

1. Generelle anbefalinger

1. Finansrådet anbefaler, at medlemsvirksomhederne forholder sig til samtlige anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse.

Møns Bank følger Anbefalingen.

Bestyrelsen er efter grundige overvejelser nået frem til at følge 31 af de 40 anbefalinger fuldt ud, at følge 6 anbefalinger delvist og ikke at følge 3 af anbefalingerne. Årsagerne til ikke at følge nogle få af anbefalinger fuldt ud er nøje forklaret i redegørelsen.

2. Finansrådet anbefaler medlemsvirksomhederne at udarbejde og offentliggøre et adfærdskodex med beskrivelse af virksomhedens værdigrundlag og ønskede adfærd for virksomhedens drift og ledelse.

Møns Bank følger Anbefalingen.

Møns Bank har udarbejdet et værdigrundlag. De centrale nøgleord herfra fremgår af bankens hjemmeside: <https://www.moensbank.dk/om-moens-bank/ledelseskodex-og-etik>

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.

Via medarbejdertilfredshedsundersøgelser foretager bankens medarbejdere

	<p>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>
<h2>2. anbefalinger vedrørende bestyrelsens sammensætning</h2>	
<p>3. Finansrådet anbefaler, at medlemsvirksomhederne anvender en velbeskrevet og struktureret proces ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen og eventuelt inddrager ekstern kompetence.</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen.</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, og ligger på bankens hjemmeside: https://moensbank.dk/om-moens-bank/bankens-repraesentantskab</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: https://www.moensbank.dk/om-moens-bank/bankens_bestyrelse</p>
<p>4. Finansrådet anbefaler, 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>Møns Bank følger Anbefalingen.</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 6 medlemmer, heraf 4 aktionærvalgte personer ud af et repræsentantskab på mellem 30-36 medlemmer, nøje udvalgt i bankens</p>

	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.
3. anbefalinger vedrørende uddannelse af bestyrelsesmedlemmerne	
5. Finansrådet anbefaler , 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.	Møns Bank følger Anbefalingen. Ved tiltrædelse af nye bestyrelsesmedlemmer sker der en grundig introduktion til bestyrelsens arbejde. 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.
6. Finansrådet anbefaler , at bestyrelsesmedlemmerne løbende modtager kompetenceudvikling, der er relevant for bestyrelseserhvervet. Emner og omfang skal være tilpasset virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet.	Møns Bank følger Anbefalingen. 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.
4. anbefaling vedrørende evaluering af bestyrelsen og dennes medlemmer	
7. Finansrådet anbefaler , 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.	Møns Bank følger anbefalingen. 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. 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>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>
<h2>5. anbefalinger vedrørende samarbejdet med virksomhedens daglige ledelse</h2>	
<p>8. Finansrådet anbefaler, at relevante fagspecialister inddrages i samarbejdet med bestyrelsen, herunder deltager i bestyrelsesmøderne i forbindelse med drøftelse af særligt komplekse sager.</p>	<p>Møns Bank følger Anbefalingen.</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 (økonomichefen), kreditområdet (kreditchefen), risiko- og compliance (den risikoansvarlige og den complianceansvarlige), hvidvask- og outsourcingområdet (sekretariatschefen) 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>9. Finansrådet anbefaler, at samarbejdet mellem direktionen og bestyrelsen drøftes på bestyrelsesmødet mindst 1 gang årligt. Direktionen er ikke til stede under disse drøftelser.</p>	<p>Møns Bank følger anbefalingen</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. Disse drøftelser og vurderinger sker uden direktionens tilstedeværelse forud for formandens drøftelse jf. punkt. 3.5.3.</p>

<p>6. Øvrige anbefalinger</p>	
<p>10. Finansrådet anbefaler, at der på medlemsvirksomhedens hjemmeside eller på tilsvarende vis skal offentliggøres en oversigt over bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder.</p>	<p>Møns Bank følger anbefalingen</p> <p>Oplysninger om antallet af bestyrelsesmøder i løbet af året samt deltagelsen heri fremgår af årsrapporten.</p>
<p>11. Finansrådet anbefaler, at medlemsvirksomhederne forholder sig til lov om finansiel virksomheds regler om loft over ledelsesposter.</p>	<p>Møns Bank følger anbefalingen</p> <p>Møns Banks bestyrelse forholder sig en gang årligt til hver enkelt medlems øvrige bestyrelseshverv 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>12. Finansrådet anbefaler, 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>Møns Bank følger anbefalingen</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>

Vedtaget på bestyrelsesmødet den 23. februar 2023

Peter Ole Sørensen
Formand

Christian Brix-Hansen
Næstformand

Tina Ørum Hansen

Carl Gustav Scavenius

Jan Ivan Rasmussen

Lise Hansen