

Som bestanddel af ledelsesberetningen til årsrapporten for 2012, følger herved en redegørelse for, hvorledes Møns Bank forholder sig til Komitéen for god Selskabsledelses "Anbefalinger for god selskabsledelse" fra april 2010 samt ændring fra august 2011 og Finansrådets supplerende "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008, som vedrører god selskabsledelse og ekstern revision.

Bestyrelsens holdning til begge sæt Anbefalinger er generelt positiv. Vi følger de fleste anbefalinger. Der ligger grundige overvejelser i bestyrelsen bag de punkter i anbefalingerne, som vi ikke følger. Vi har nedenfor redegjort herfor efter det gældende "følg eller forklar"-princip. Det indebærer, at banken skal følge anbefalingerne eller forklare, hvorfor anbefalingerne ikke følges helt eller delvist. 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. Som en lokalbank satser vi særligt på den personlige kundekontakt, og da vi lever af at leve op til kundernes tillid og tryghed, er det vigtigt, at der udover skyldig hensyntagen til aktionærerne, også tages hensyn til ønsker hos vores øvrige interessenter.

Corporate Governance Anbefalingerne er opdelt i følgende 9 hovedafsnit:

1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse
2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet samt selskabets samfundsansvar
3. Åbenhed og transparens
4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar
5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering
6. Ledelsens vederlag
7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)
8. Risikostyring og intern kontrol
9. Revision

Nedenfor er redegjort for vor stillingtagen til hver enkel anbefaling.

Anbefaling	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
1 Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse	
1.1 Dialog mellem selskabet og aktionærerne	
1.1.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan bl.a. gennem investor relations arbejde sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at det centrale ledelsesorgan kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet, og at investor relations materiale gøres tilgængeligt for alle investorer på selskabets hjemmeside.	Møns Bank følger Anbefalingen. Møns Bank tilstræber størst mulig åbenhed og udbygger løbende kommunikationen med alle interessenter ved at stille relevant og opdateret materiale til rådighed bl.a. på bankens hjemmeside, www.moensbank.dk. På grund af Møns Banks lokale forankring og nærheden til ejerkredsen bl.a. i f.m. bankens generalforsamling, finder vi det ikke relevant at etablere yderligere kommunikationsmuligheder mellem aktionærerne. Møns Bank udgiver (som hovedregel) 2 gange om året aktionærmagasinet "AktionærNyt", som fremsendes til aktionærerne og er tilgængeligt i bankens afdelinger, ligesom informationerne er tilgængelige på bankens hjemmeside..

1.2 Kapital- og aktiestruktur

1.2.1. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan årligt vurderer, hvorvidt selskabets kapital- og aktiestruktur fortsat er i aktionærernes og selskabets interesse, samt redegør for denne vurdering i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.

Møns Bank følger Anbefalingen.

For oplysninger om sammensætningen af bankens kapital- og aktiestruktur, bankens besiddelse af egne aktier og aktiens omsætning henvises til bankens årsrapport, der kan findes på bankens hjemmeside www.moensbank.dk.

Bestyrelsen vurderer, at kapital- og aktiestrukturen er passende for aktionærerne og banken. Banken er passende kapitaliseret, ligesom der er en passende likviditet i aktien.

Møns Banks vedtægter indeholder stemmeretsbegrænsninger således, at ingen aktionær kan afgive stemme for mere end hvad der svarer til 0,25 % af den til enhver tid gældende aktiekapital. Bestemmelserne er i fuld åbenhed blevet vedtaget af aktionærerne som udtryk for, at Møns Bank ønskes bevaret som en stærk selvstændig bank til glæde for alle bankens interessenter. En ophævelse af reglerne vil kunne gøre bankens aktier til et kortsigtet spekulationsobjekt, hvilket bestyrelsen ikke finder vil være i aktionærernes, kundernes, medarbejdernes og samfundets interesse.

1.3 Generalforsamling

1.3.1. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.

Møns Bank følger Anbefalingen.

Banken følger selskabslovens bestemmelser om aktivt ejerskab, herunder reglerne om brevstemmer og fuldmægtige.

Bestyrelsen tilstræber desuden at fremme aktivt ejerskab gennem den løbende dialog med bankens aktionærer, jf. punkt 1.1.1, og bankens forankring og synlighed i lokalsamfundet. Banken ønsker at sikre en samhørighed med alle sine interessenter, herunder aktionærerne, via lokale sponsorater, arrangementer og sit øvrige engagement.

1.3.2. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan beslutter eller indstiller til generalforsamlingen, om generalforsamling skal afholdes ved fysisk fremmøde eller som delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling.	Møns Bank følger Anbefalingen. Bestyrelsen har på baggrund af bankens størrelse og lokale forankring vurderet, at det er mest hensigtsmæssigt at afholde fysisk generalforsamling. Det er indgået i vurderingen, at der er tilstrækkelige muligheder for at udøve sit ejerskab aktivt på anden måde, f.eks. ved afgivelse af brevstemmer eller ved afgivelse af fuldmagt til bestyrelsen eller anden fuldmægtig, jf. punkt 1.3.1.
1.3.3 Det anbefales , at der i fuldmagter til det øverste ledelsesorgan gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	Møns Bank følger Anbefalingen.
1.3.4. Det anbefales , at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.	Møns Bank følger Anbefalingen. Alle bestyrelsesmedlemmer deltager på generalforsamlingen, medmindre de er forhindret af sygdom eller ikke kan deltage af andre tvingende grunde.
1.4 Overtagelsesforsøg	
1.4.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan fra det øjeblik, det får kendskab til, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat, afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.	Møns Bank følger Anbefalingen Bestyrelsen har ikke kendskab til planlagte overtagelsesforsøg, men bestyrelsen agter at følge anbefalingen, idet eventuelle defensive tiltag med henblik på imødegåelse af et overtagelsesforsøg vil blive forelagt for aktionærerne.
1.4.2. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan giver aktionærerne mulighed for reelt at tage stilling til, om de ønsker at afstå deres aktier i selskabet på de tilbudte vilkår.	Møns Bank følger Anbefalingen. Bestyrelsen har ikke kendskab til planlagte overtagelsesforsøg, men bestyrelsen agter at følge anbefalingen, hvis der fremsættes defensive overtagelsestilbud.

2 Interessenternes rolle og betydning for selskabet samt selskabets samfundsansvar

2.1 Selskabets politik i relation til interessenterne

2.1.1. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet.

Møns Bank følger Anbefalingen.

I bestyrelsen er der enighed om, at interessenterne lever i et gensidigt afhængighedsforhold, hvorfor det til stadighed skal sikres, at kunders, aktionærers og medarbejderes roller og interesser respekteres i overensstemmelse med bankens vedtagne politikker, gældende lovgivning, god skik regler mv.

Bankens vision, mission og værdier kan læses på bankens hjemmeside www.moensbank.dk.

2.1.2. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder investorerne, og sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.

Møns Bank følger delvis Anbefalingen.

Relationerne til bankens interessenter er central for en lokalt forankret virksomhed, og der er derfor fra både bestyrelsens og direktionens side til stadighed opmærksomhed på at sikre og udbygge et godt samspil – alt med henblik på at styrke Møns Banks position. Der er dog ikke udarbejdet en egentlig politik på området.

2.2 Samfundsansvar

2.2.1. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.

Møns Bank følger Anbefalingen.

Banken har redegjort for sit samfundsansvar i årsrapporten i medfør af § 135 i regnskabsbekendtgørelsen for pengeinstitutter.

3 Åbenhed og transparens

3.1 Afgivelse af oplysninger til markedet

3.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.	Møns Bank følger Anbefalingen. Åbenhed og gennemsigtighed er af vital betydning for Møns Banks fremtid og bestyrelsen ønsker størst mulig åbenhed om banken. Det er derfor vores politik at offentliggøre alle væsentlige oplysninger for aktionærer, kunder og finansmarkederne uden forsinkelse.
3.1.2. Det anbefales , at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.	Møns Bank følger ikke Anbefalingen. Bestyrelsen har vurderet, at der ikke er behov for at udfærdige materiale på engelsk. Vurderingen er blandt andet foretaget på baggrund af bankens lokale forankring.
3.1.3. Det anbefales , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter. Det anbefales, at selskaber gør brug af kvartalsrapporter.	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 tilstrækkelig omfang kan danne grundlag for en løbende vurdering af Møns Bank.

4 Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar

4.1 Overordnede opgaver og ansvar

4.1.1. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.

Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:

Af anbefalingerne afsnit IV *Bestyrelsens opgaver og ansvar*, punkt 4d, er det direktionens opgave og ansvar, at bankens strategi løbende bliver opdateret, og at der udarbejdes skriftligt oplæg hertil, som sendes til bestyrelsen.

Møns Bank følger begge sæt Anbefalinger

Bestyrelsen fastlægger bankens overordnede strategi for 5 år ad gangen. Strategiplanen evalueres løbende, blandt andet på baggrund af direktionens oplæg.

4.1.2. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt drøfter og sikrer, at de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede for, at selskabet kan nå sine strategiske mål.

Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:

Af anbefalingerne afsnit IV *Bestyrelsens opgaver og ansvar*, punkt 1c, skal bestyrelsen påse, at direktionen besidder relevante kompetencer. Mindst en gang årligt skal bestyrelsen vurdere, om direktionen besidder alle nødvendige kompetencer. Er det ikke tilfældet, er det bestyrelsens ansvar at træffe beslutning om, hvordan denne udfordring kan løses.

Møns Bank følger begge Anbefalinger.

Drøftelse af nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer, for at banken kan nå sine strategiske mål, indgår som en integreret del af den løbende evaluering af bestyrelsens strategiplan, jf. punkt 4.1.1. ovenfor samt i forbindelse med evaluering af direktionens arbejde.

Der henvises ligeledes til punkt 5.1.1. om bestyrelsens sammensætning nedenfor.

4.1.3. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger sine væsentligste opgaver i relation til den finansielle og ledelsesmæssige kontrol med selskabet, herunder på hvilken måde det vil udøve kontrol med direktionens arbejde. Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008: Af anbefalingerne afsnit <i>IV Bestyrelsens opgaver og ansvar</i>, punkt 1a-1d skal bestyrelsen - fastlægge retningslinjer for og udøve kontrol med direktionens arbejde, herunder opgavernes fordeling mellem direktionsmedlemmerne. Der skal være en skriftlig oversigt over, hvilke dele af direktionens arbejde som bestyrelsen skal føre tilsyn med og inddrages i. Det skal være fastlagt, hvordan bestyrelsen løbende vil kontrollere overholdelsen heraf, - sikre, at der er udarbejdet procedurer for direktionens inddragelse af og rapportering til bestyrelsen. Sådanne procedurer udarbejdes af direktionen og godkendes af bestyrelsen, - påse, at direktionen besidder relevante kompetencer. Mindst en gang årligt skal bestyrelsen vurdere, om direktionen besidder alle nødvendige kompetencer. Er det ikke tilfældet, er det bestyrelsens ansvar at træffe beslutning om, hvordan denne udfordring kan løses, - være en kvalificeret sparringspartner i forhold til direktionen.	Møns Bank følger begge sæt Anbefalinger. Alle væsentlige forhold i anbefalingerne drøftes i forbindelse med den årlige gennemgang af forretningsordenen for bestyrelse og direktion. I bestyrelsens forretningsorden og instruksen til direktionen er der fastlagt nærmere procedurer for planlægning, risikostyring samt opfølgning og rapportering.
4.1.4 Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan hvert år drøfter selskabets aktiviteter for at sikre mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder at der er lige muligheder for begge køn, samt at det øverste ledelsesorgan fastsætter konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelse heraf.	Møns Bank følger delvis Anbefalingen. Bankens øverste ledelsesorgan er repræsentantskabet, der vælges på generalforsamlingen. Indstilling af kandidater på vegne af repræsentantskabet sker ud fra et ønske om mangfoldighed, herunder brancher og geografi jf. bankens vedtægter. Der er dog ikke i den forbindelse fastsat egentlige grænser. Repræsentantskabet vælger bestyrelsen, der lægger stor vægt på mangfoldighed, men er samtidig af den overbevisning, at kvalifikationer vejer tungere end mangfoldighed i yderste konsekvens. Der henvises endvidere til bestyrelsens kompetenceprofil på bankens hjemmeside www.moensbank.dk Med hensyn til ønsket om at begge køn er repræsenteret, kan det oplyses, at banken i en længere periode har været repræsenteret af begge køn i repræsentantskabet og bestyrelsen.

4.2 Forretningsordener

4.2.1. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår sin forretningsorden med henblik på at sikre, at den er dækkende og tilpasset selskabets virksomhed og behov.

Møns Bank følger Anbefalingen.

Det er et lovkrav for pengeinstitutter, at forretningsordenen opdateres årligt.

4.2.2. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår og godkender en forretningsorden for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til det øverste ledelsesorgan samt til kommunikation i øvrigt mellem de to ledelsesorganer.

Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:

Af anbefalingerne afsnit *IV Bestyrelsens opgaver og ansvar*, punkt 4, er det direktionens opgave og ansvar, at

- a. varetage den daglige ledelse af banken, sparekassen eller andelskassen,
- b. udarbejde en detaljeret arbejds- og opgavefordeling for direktionen. Denne beskrivelse skal foreligge skriftligt, og bestyrelsen skal orienteres om den valgte fordeling og løbende væsentlige ændringer,
- c. tilvejebringe klare retningslinjer for alle væsentlige beslutninger, som skal træffes i banken. Retningslinjerne skal være skriftlige og indeholde anvisninger på, hvilke typer af dispositioner der foretages på et givent stillingsniveau. Endvidere skal der oplyses om formkrav og krav til dokumentation af, hvilke medarbejdere, der har været involveret i processen, og hvem der har truffet de endelige beslutninger,
- d. bankens strategi løbende bliver opdateret, og at der udarbejdes skriftligt oplæg hertil, som sendes til bestyrelsen.

Møns Bank følger begge sæt Anbefalinger.

Bestyrelsens skriftlige retningslinjer til direktionen er fastlagt i en instruks, hvoraf arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion også fremgår.

Direktionen består kun af en person, og der foreligger derfor ikke en arbejds- og opgavefordeling for direktionen.

4.3 Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan

4.3.1. Det **anbefales**, at der vælges en næstformand for det øverste ledelsesorgan, som fungerer i tilfælde af formandens forfald og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.

Møns Bank følger Anbefalingen.

4.3.2. Det **anbefales**, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.

Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:

Af anbefalingerne afsnit *IV Bestyrelsens opgaver og ansvar*, punkt 2, skal bestyrelsesformanden

- a. sørge for, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse for bestyrelsen. Beskrivelsen, som kan indgå i bestyrelsens forretningsorden, skal være skriftlig og specifik,
- b. sikre, at hele bestyrelsen inddrages i bestyrelsesarbejdet, og at alle bestyrelsesmedlemmer så vidt som muligt får lejlighed for at give deres holdning tilkende."

Møns Bank følger begge sæt Anbefalinger.

Rammerne for bestyrelsens arbejde, herunder formandens opgaver er fastlagt i bestyrelsens forretningsorden.

Alle bestyrelsesmedlemmer deltager på lige fod i bestyrelsens arbejde på sådan måde, at den enkeltes viden og kompetencer nyttiggøres bedst muligt.

4.3.3. Det **anbefales**, at formanden for det øverste ledelsesorgan organiserer, indkalder og leder møderne med henblik på at sikre effektiviteten i ledelsesorganets arbejde og med henblik på at skabe bedst mulige forudsætninger for medlemmernes arbejde enkeltvis og samlet.

Møns Bank følger Anbefalingen.

Formandens opgaver indgår i opgavebeskrivelsen, jf. punkt 4.3.2, hvortil der også henvises for så vidt angår formandens anbefalede opgaver i henhold til "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008.

4.3.4. Det anbefales, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, skal der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom inklusive forholdsregler til sikring af, at bestyrelsen bevarer den overordnede ledelse og kontrolfunktion. Der skal sikres en forsvarlig arbejdsdeling mellem formanden, næstformanden, den øvrige bestyrelse og direktionen. Aftaler om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf skal oplyses i en selskabsmeddelelse.	Møns Bank følger Anbefalingen. Det har ikke været relevant for bestyrelsesformanden 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 udfører særlige opgaver for banken.
5 Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering	
5.1 Sammensætning	
5.1.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan årligt beskriver, hvilke kompetencer det skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og at kompetencebeskrivelsen offentliggøres på hjemmesiden. Indstillingen til generalforsamlingen om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan bør udformes i lyset heraf. Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008: Af anbefalingerne afsnit V <i>Bestyrelsens sammensætning</i> skal bestyrelsen være sammensat på en sådan måde, at den besidder alle relevante kompetencer i forhold til at lede en bank, sparekasse eller andelskasse. Mindst et bestyrelsesmedlem skal efter revisorlovens § 31, stk. 1 have kvalifikationer inden for regnskabsvæsen eller revision. Finansrådet har oplyst, at henvisningen til revisorloven skal forstås som en henvisning til revisionsbekendtgørelsen for pengeinstitutter.	Møns Bank følger begge sæt anbefalinger. Det tilstræbes, at bestyrelsen har faglig kompetence, en god aldersfordeling og bredde (mangfoldighed) i øvrigt samt bred erhvervsmæssig baggrund. Den finansielle lovgivning stiller krav om, at ledelsen i et pengeinstitut opfylder en række krav om egnethed (kvalifikationer og erfaring) samt hæderlighed. Rekruttering af nye bestyrelsesmedlemmer sker på baggrund af ovennævnte kriterier, og ikke på baggrund af en formelt fastlagt proces, da bestyrelsen ikke har fundet behov for at fastlægge en sådan proces. Banken offentliggør på sin hjemmeside hvilke kompetencer, bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, selvom det ikke vurderes at være relevant, idet valg af bestyrelsen ikke sker på generalforsamlingen. Valg til bestyrelsen sker via valg i bankens repræsentantskab.

5.1.2. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan sikrer en formel, grundig og for medlemmerne transparent proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til ledelsesorganet. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater skal der tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. international erfaring, køn og alder.	Møns Bank følger Anbefalingen. Bestyrelsens indstilling af kandidater til bestyrelsen sker på baggrund af en åben proces i bestyrelsen og dialog med repræsentantskabet, hvor der tages udgangspunkt i den af bestyrelsen vedtagne kompetenceprofil for bestyrelsen. Proceduren for udvælgelse og indstilling af kandidater er beskrevet i repræsentantskabets forretningsorden. Se i øvrigt punkt 4.1.4.
5.1.3. Det anbefales , at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til det øverste ledelsesorgan er på dagsordenen, udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser, og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver.	Møns Bank følger Anbefalingen. I forbindelse med generalforsamlingens valg af kandidater til repræsentantskabet offentliggøres en beskrivelse af de enkelte kandidater i forbindelse med indkaldelsen. Endvidere er der en beskrivelse af samtlige repræsentantskabsmedlemmer på bankens hjemmeside, der indeholder medlemmernes og kandidaternes eventuelle deldeltagelse tilsynsråd og ledelsesudvalg.
5.1.4. Det anbefales , at der årligt i ledelsesberetningen redegøres for sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed, samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.	Møns Bank følger Anbefalingen. Årsrapporten indeholder en oversigt over bestyrelsens medlemmer med oplysninger om de enkelte medlemmers baggrund og forudsætninger, herunder de pågældende personers øvrige ledelseshverv m.v. i henhold til punkt 5.7.2 nedenfor.
5.2 Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan	
5.2.1. Det anbefales , at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.	Møns Bank følger Anbefalingen.
5.2.2. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan årligt foretager en vurdering af, om der er områder, hvor medlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres. Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008: Af anbefalingerne afsnit V <i>Bestyrelsens sammensætning</i> , punkt 2 er det bestyrelsesformandens opgave at tage stilling til, om de enkelte medlemmer af bestyrelsen skal tilbydes relevant supplerende uddannelse. Denne vurdering bør foretages mindst en gang årligt for alle bestyrelsesmedlemmer uanset deres anciennitet i bestyrelsen.	Møns Bank følger Anbefalingen.

5.3 Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan

5.3.1. Det anbefales , at antallet af medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke er større end, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt.	Møns Bank følger Anbefalingen. Bestyrelsen består af 5 aktionærvalgte medlemmer. Bestyrelsen har vurderet, at det er et passende antal medlemmer i overensstemmelse med anbefalingen i punkt 5.3.2.
5.3.2. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan i forbindelse med forberedelsen af hvert års generalforsamling overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov.	Møns Bank følger Anbefalingen. Der henvises til punkt 5.3.1.

5.4 Det øverste ledelsesorgans uafhængighed

5.4.1. Det anbefales, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte ledelsesmedlemmer er uafhængige, således at det øverste ledelsesorgan 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 eller et associeret selskab, - have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af det øverste ledelsesorgan, - repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser, - 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 eller et associeret selskab, - være eller inden for de seneste tre år have været ansat eller partner hos ekstern revisor, - være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet, - have været medlem af det øverste ledelsesorgan i mere end 12 år, eller	Møns Bank følger begge sæt Anbefalinger.
---	--

være i nær familie med personer, som betragtes som afhængige. Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008: Af anbefalingerne afsnit V Bestyrelsens sammensætning, punkt 4 er det gældende, at det har ingen indflydelse på vurderingen af uafhængighed, om et bestyrelsesmedlem er kunde i banken, sparekassen eller andelskassen. Finansrådet har i sin direktionsskrivelse af 16. juli 2010 til pengeinstitutterne redegjort yderligere for begrebet "uafhængighed" i tillæg til sine supplerende anbefalinger fra 2008.	
5.4.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt oplyser hvilke medlemmer, det anser for uafhængige, og at det oplyses, om nye kandidater til det øverste ledelsesorgan anses for uafhængige.	Møns Bank følger Anbefalingen. Af bankens årsrapport er det beskrevet, hvorvidt et bestyrelsesmedlem er uafhængig eller afhængig.
5.5 Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan	
5.5.1. Det anbefales, at der i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside redegøres for reglerne for medarbejdervalg og for selskabets anvendelse heraf i selskaber, hvor medarbejderne har valgt at benytte selskabslovgivningens regler om medarbejderrepræsentation.	Møns Bank følger ikke Anbefalingen. Bestyrelsen har vurderet, at der på grund af det generelle kendskab i Danmark til reglerne om medarbejderrepræsentation ikke er behov for at offentliggøre en særlig redegørelse herfor. Supplerende kan det oplyses, at der ikke er medarbejderrepræsentation i bankens bestyrelse.

5.6 Mødefrekvens	
5.6.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan mødes regelmæssigt i henhold til en i forvejen fastlagt møde- og arbejdsplan, og når det i øvrigt skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov, samt at antallet af afholdte møder oplyses i årsrapporten.	Møns Bank følger Anbefalingen. Mødefrekvensen offentliggøres i årsrapporten. Bestyrelsen holder møde hver måned, to møder i maj og november og yderligere møder efter behov.
5.7 Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv	
5.7.1. Det anbefales , at hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan 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.	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.
5.7.2. Det anbefales , at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan: • den pågældendes stilling, • den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og • 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.	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 tillige bestyrelsesmedlemmernes aktiebesiddelser, dog således at de ikke oplyses på det enkelte bestyrelsesmedlem, men på den samlede bestyrelse.
5.8 Aldersgrænser	
5.8.1. Det anbefales , at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af det øverste ledelsesorgan, og at årsrapporten indeholder oplysninger om aldersgrænsen og om alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer.	Møns Bank følger Anbefalingen. Aldersgrænsen for bestyrelsesmedlemmer er i vedtægterne fastsat til 67 år.

5.9 Valgperiode	
5.9.1. Det anbefales , at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.	Møns Bank følger ikke Anbefalingen. 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.
5.9.2. Det anbefales , at årsrapporten oplyser tidspunktet for medlemmets indtræden i det øverste ledelsesorgan, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted, samt udløbet af den aktuelle valgperiode.	Møns Bank følger ikke Anbefalingen. Da valg af bestyrelse ikke sker ved generalforsamlingen, vil en aktionær ikke umiddelbart kunne gøre brug af oplysningerne omkring indtræden, genvalg og udløb af valgperiode i årsrapporten, hvorfor dette er fravalgt.
5.10 Ledelsesudvalg	
5.10.1. Det anbefales , at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside offentliggør: • ledelsesudvalgenes kommissorier, • udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt • navnene på medlemmerne i det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer og, hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer.	Møns Bank følger ikke Anbefalingen. Banken benytter generelt ikke ledelsesudvalg, medmindre det er lovpligtigt. Bestyrelsen vurderer, at bestyrelsens mødefrekvens muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af den samlede bestyrelse. Der er på bankens hjemmeside og i ledelsesberetningen redegjort for bankens revisionsudvalg og lønudvalg.
5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	Møns Bank følger Anbefalingen.

5.10.3. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u>.	Møns Bank følger Anbefalingen. Banken er forpligtet til at nedsætte et revisionsudvalg, og revisionsudvalgets opgaver fremgår udtrykkeligt af lovgivningen. Revisionsudvalgets opgaver varetages i overensstemmelse med lovgivningen om revisionsudvalg. Bestyrelsen vurderer hvert år, om der på baggrund af kompleksiteten i bankens regnskabs- og revisionsforhold er behov for at ændre den praksis. Revisionsudvalget består af den samlede bestyrelse.
5.10.4. Det anbefales, at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at: • formanden for det øverste ledelsesorgan ikke er formand for revisionsudvalget og, at • udvalget tilsammen råder over en sådan sagkundskab og erfaring, at det har en opdateret indsigt i og erfaring med finansielle forhold samt regnskabs- og revisionsforhold i selskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked.	Møns Bank følger delvis Anbefalingen. Bestyrelsens formand er tilsvarende formand for revisionsudvalget, da bankens revisionsudvalg består af den samlede bestyrelse.
5.10.5. Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til det øverste ledelsesorgan om: • regnskabspraksis på de væsentligste områder, • væsentlige regnskabsmæssige skøn, • transaktioner med nærtstående parter, og • usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne.	Møns Bank følger Anbefalingen. Der henvises til skemaets punkt 5.10.3 om revisionsudvalgets sammensætning. 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.
5.10.6. Det anbefales, at revisionsudvalget: • årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald, • fremkommer med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision og den interne revisions budget, og • overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. •	Møns Bank følger Anbefalingen. Bestyrelsen har på baggrund af revisionsudvalgets vurderinger og anbefalinger besluttet, at banken fortsat ikke skal have intern revision.

5.10.7. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver: • beskrive de kvalifikationer, der kræves i de to ledelsesorganer 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, • årligt vurdere ledelsesorganernes struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale det øverste ledelsesorgan eventuelle ændringer, • årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til det øverste ledelsesorgan herom, • overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af ledelsesorganerne, til kandidater til ledelsesposter, og • indstille til det øverste ledelsesorgan forslag til kandidater til ledelsesorganerne.	Møns Bank følger ikke Anbefalingen. Banken benytter generelt ikke ledelsesudvalg, medmindre det er lovpligtigt, jf. punkt 5.10.1.
5.10.8. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver: • indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning) for det øverste ledelsesorgan og direktionen til det øverste ledelsesorgans godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse, • fremkomme med forslag til det øverste ledelsesorgan om vederlag til medlemmer af det øverste ledelsesorgan 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, medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og • overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til det øverste ledelsesorgan og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende.	Møns Bank følger Anbefalingen.

5.10.9. Det anbefales , at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.	Møns Bank følger Anbefalingen.
5.11 Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen	
5.11.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan fastlægger en evalueringsprocedure, hvor det samlede øverste ledelsesorgans og dets individuelle medlemmers bidrag og resultater årligt evalueres.	Møns Bank følger delvis Anbefalingen. Bestyrelsen evalueres en gang om året. Bestyrelsen finder ikke pt. behov for skematiske evalueringer af bestyrelse eller direktion og samarbejdet imellem dem. Da det alene er en mundtlig evaluering beskrives fremgangsmåden ikke i årsrapporten.
5.11.2. Det anbefales , at evalueringen af det øverste ledelsesorgan forstås af formanden, at resultatet drøftes i det øverste ledelsesorgan, og at der i årsrapporten oplyses om fremgangsmåden ved selvevalueringen og resultaterne heraf.	Møns Bank følger delvis Anbefalingen. Der foretages en årlig evaluering af bestyrelsens arbejde og resultat drøftes i bestyrelsen; men der sker ingen offentliggørelse heraf.
5.11.3. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.	Møns Bank følger Anbefalingen.
5.11.4. Det anbefales , at direktionen og det øverste ledelsesorgan fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem formanden for det øverste ledelsesorgan og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for det øverste ledelsesorgan.	Møns Bank følger delvis Anbefalingen. Bestyrelsen har på baggrund af hyppige møder og et tæt samarbejde med direktionen vurderet, at der er den nødvendige dialog om samarbejdet mellem bestyrelsen som helhed og direktionen, og at der derfor ikke er behov for, at formanden gennemfører en formaliseret evaluering.

6 Ledelsens vederlag

6.1 Vederlagspolitikens form og indhold

6.1.1. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.

Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:

Af anbefalingerne afsnit VI *Bestyrelsens og direktionens vederlag* er det gældende, at incitamentsprogrammer til medlemmer af direktionen i en bank, sparekasse eller andelskasse skal ud over vilkårene i Komitéens anbefalinger og vejledning:

a. afhænge af flere forskellige parametre, og disse skal specifikt angives. Dette kan fx være stigning i aktiekurs, regnskabsresultat, størrelsen af tab, fremgang i indtjening, udviklingen i udgifterne, gennemførelse af konkrete projekter eller sammenligning med fx aktiekursudviklingen i en foruddefineret gruppe af sammenlignelige banker eller sparekasser (Peer Group),
b. indeholde et loft for den potentielle udbetaling. Dette skal ikke nødvendigvis være en beløbsgrænse. Det kan fx være en beslutning om, at udnyttelseskursen på en aktieoption aldrig kan ligge mere end en bestemt procentsats under den aktuelle aktiekurs eller, at udnyttelseskursen ikke må overstige 100 pct. af aktiekursen på tildelingstidspunktet. Den valgte model skal være enkel og let forståelig.

Incitamentsprogrammer skal behandles og godkendes på bankens generalforsamling/sparekassens repræsentantskabsmøde. Derefter skal incitamentsprogrammet uden ugrundet ophold offentliggøres på selskabets hjemmeside.

I øvrigt er følgende gældende:

Incitamentsprogrammer skal etableres under iagttagelse af vejledningen fra Komiteen for god Selskabsledelse til beskrivelse af retningslinjer for incitamentsafløbning, jf. aktieselskabslovens § 69 b. Denne er også tilgængelig på linket: www.corporategovernance.dk.

Møns Bank følger begge sæt anbefalinger.

Ved incitamentsprogrammer forstås alene resultatafhængigt vederlag. Dette kan fx være en kontantbonus eller ekstraordinære pensionsindbetalinger. Det følger af lov om finansiel stabilitet, at der ikke må indgås nye aftaler om aktieoptioner frem til den 30. september 2010. Disse anbefalinger omfatter ikke vederlag, der ikke er resultatafhængigt.	
6.1.2. Det anbefales at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.	Møns Bank følger Anbefalingen.
6.1.3. Det anbefales , at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.	Møns Bank følger ikke Anbefalingen. Da banken ikke gør brug af incitamentsprogrammer eller anden form for variabel aflønning, er det vurderet, at det ikke er relevant.
6.1.4. Det anbefales , at vederlagspolitikken indeholder: • en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og • en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.	Møns Bank følger ikke Anbefalingen. Er ikke relevant jf. ovenfor punkt 6.1.3.
6.1.5. Det anbefales , at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter, • fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse, • sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelses aflønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkræfter og målbarhed for udmøntning af variable dele, og • er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår.	Møns Bank følger Anbefalingen. Banken følger anbefalingen, idet anbefalingerne vil blive efterlevet, såfremt det blev aktuelt med variable lønkomponenter.
6.1.6. Det anbefales , at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.	Møns Bank følger Anbefalingen.

6.1.7. Det anbefales , at hvis direktionen aflønnes med aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. optionerne tildeles periodisk og bør tidligst kunne udnyttes 3 år efter tildelingen. Forholdet mellem indløsningskursen og markedskursen på tildelingstidspunktet skal forklares.	Møns Bank følger Anbefalingen.
6.1.8. Det anbefales , at vederlagsaftaler for direktionen, der indeholder aftaler om variable lønandele, fastslår en ret for selskabet til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.	Møns Bank følger Anbefalingen.
6.1.9. Det anbefales , at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.	Møns Bank følger Anbefalingen.
6.2 Oplysning om vederlagspolitikken	
6.2.1. Det anbefales , at vederlagspolitikken er klar og overskuelig, og at indholdet omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten, samt at vederlagspolitikken offentliggøres på selskabets hjemmeside.	Møns Bank følger Anbefalingen. Banken omtaler indholdet i ledelsesberetningen jf. ovenfor punkt 6.1.2, og politikken offentliggøres på bankens hjemmeside.
6.2.2. Det anbefales , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	Møns Bank følger Anbefalingen.
6.2.3. Det anbefales , at der i års-/koncernregnskabet gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.	Møns Bank følger Anbefalingen.
6.2.4. Det anbefales , at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om eventuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, selskabet har påtaget sig over for medlemmer af det øverste ledelsesorgan henholdsvis direktionen samt disse ordningers aktuarmæssige værdi og forskydninger over året.	Møns Bank følger Anbefalingen.

6.2.5. Det anbefales , at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.	Møns Bank følger delvis anbefalingen. Banken benytter ikke fastholdelseselementer i sin aflønning af direktionen, og det vurderes at oplysningerne i årsrapporten er fyldestgørende information. Det er bestyrelsens vurdering, at direktionens fratrædelsesvilkår følger almindelig praksis på området jf. ovennævnte punkt 6.1.9 og en offentliggørelse af indholdet ikke er nødvendigt.
6.2.6. Det anbefales , at aktionæerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.	Møns Bank følger delvis anbefalingen. Bankens aktionærer godkender ikke forslag til bestyrelsens aflønning på generalforsamlingen, men forslag til repræsentantskabs aflønning. Bestyrelsens aflønning godkendes af repræsentantskabet.
7 Regnskabsaflæggelse	
7.1 Yderligere relevante oplysninger	
7.1.1. Det anbefales , at årsrapporten og den øvrige finansielle rapportering, suppleres med yderligere finansielle og ikke-finansielle oplysninger, hvor det skønnes påkrævet eller relevant i forhold til modtagernes informationsbehov.	Møns Bank følger anbefalingen. Bestyrelsen tilstræber at følge anbefalingen som led i bankens politikker om åbenhed og transparens.
7.2. Going concern forudsætningen	
7.2.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan ved behandling og godkendelse af årsrapporten specifikt tager stilling til, om regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift (going concern forudsætningen) inklusive de eventuelle særlige forudsætninger, der ligger til grund herfor, samt i givet fald eventuelle usikkerheder, der knytter sig hertil.	Møns Bank følger anbefalingen.

8 Risikostyring

8.2 Identifikation af risici

8.1.1. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt identificerer de væsentligste forretningsmæssige risici, der er forbundet med realiseringen af selskabets strategi og overordnede mål, samt risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen.

Møns Bank følger Anbefalingen.

Årlig risikovurdering er et lovkrav for pengeinstitutter. Det sker i forbindelse med fastlæggelsen af strategien og den løbende opfølgning, jf. skemaets punkt 4.1.1.

Der henvises til ledelsesberetningen i årsrapporten, jf. punkt 8.3.1 nedenfor.

8.1.2. Det **anbefales**, at direktionen løbende rapporterer til det øverste ledelsesorgan om udviklingen inden for de væsentlige risikoområder og overholdelsen af eventuelle vedtagne politikker, rammer m.v. med henblik på, at det øverste ledelsesorgan kan følge udviklingen og træffe de nødvendige beslutninger.

Møns Bank følger Anbefalingen.

Der er fastsat retningslinjer for rapporteringen i forretningsordenen for direktionen, jf. punkt 4.2.2. ovenfor. Der henvises ligeledes til redegørelsen for punkt 4.1.3 ovenfor.

8.2 Whistleblower-ordning

8.2.1. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.

Møns Bank følger ikke Anbefalingen.

Det fremgår af kommentarerne til anbefalingen, at ordningen primært er relevant i internationalt arbejdende koncerner. Banken er ikke en internationalt arbejdende koncern, og bestyrelsen har på den baggrund besluttet, at der ikke skal indføres en formel whistleblower-ordning.

8.3 Åbenhed og risikostyring

8.3.1. Det **anbefales**, at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.

Møns Bank følger Anbefalingen.

9 Revision

9.1 Kontakt til revisor

9.1.1. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.

Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:

Af anbefalingerne *afsnit 2 Ekstern revision* skal Finansrådets medlemsvirksomheder skal have stor fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører. Fx bør banker, sparekasser og andelskasser stille krav:

- om, at eksterne revisorer har gennemgået en efteruddannelse målrettet bankområdet,
- til de team, som eksterne revisorer bruger, dvs. 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.

Møns Bank følger begge sæt Anbefalinger.

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

Møns Bank følger Anbefalingen.

9.1.3. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.

Møns Bank følger Anbefalingen.

9.2. Intern revision

9.2.1. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter, hvorvidt der skal etableres en intern revision til understøttelse og kontrol af selskabets interne kontrol- og risikostyringssystemer, samt begrundet beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.

Møns Bank følger Anbefalingen.

Der henvises til kommentarerne i skemaets punkt 5.10.6.