

Corporate Governance

Monberg & Thorsens B-aktier er børsnoteret på Nasdaq OMX København, og Monberg & Thorsen følger som udgangspunkt reglerne for god virksomhedsledelse, som findes på www.corporategovernance.dk.

Det er fortsat bestyrelsens opfattelse, at disse anbefalinger praktiseres ved ledelsen af Monberg & Thorsen-koncernen. På enkelte områder følges principperne kun delvis, da ikke alle anbefalingerne i Corporate Governance fuldt ud er relevante selskabets størrelse og virksomhed taget i betragtning.

På denne hjemmeside er der på flere steder redegjort detaljeret for selskabets holdning til Corporate Governance-principperne. Dette er bl.a. tilfældet i afsnittene om Idegrundlag og strategi, Virksomhedsledelse, Aktionæroplysninger, Etisk Politik, Informationspolitik, Overordnede retningslinier for incitamentsafklønning og Vedtægterne, hvortil der henvises.

Monberg & Thorsen har i det følgende taget stilling til samtlige anbefalinger af 8. august 2011 fra Komiteen for god selskabsledelse ud fra "følg eller forklar" princippet.

√ = Anbefalingerne følges.

(√) = Anbefalingerne følges kun delvist/i tilpasset form som følge af selskabets størrelse.

Opdateret 5. april 2013

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	<p>Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: Det fremgår af årsregnskabslovens § 107 b, stk. 1, nr. 3, at selskabet skal angive årsagerne til, at selskabet har besluttet at fravige dele af anbefalingerne. Selskabet kan her oplyse, hvorfor man ikke følger en given anbefaling, og hvad man har gjort i stedet.</p> <p>Selskabet er ikke forpligtet til at forklare, hvis en anbefaling følges, men det kan være en fordel at forklare det, således at det vises, hvad selskabet gør for at følge en anbefaling. Det kan også oplyses her.</p>
<p>Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse</p>			
<p><i>1.1. Dialog mellem selskabet og aktionærerne</i></p>			
<p>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.</p>	√		<p>Bestyrelsen og direktionen er løbende i dialog med de større aktionærer, og de inviteres med til analytiker- og investorpræsentationer.</p>
<p><i>1.2. Kapital- og aktiestruktur</i></p>			
<p>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.</p>	√		<p>Selskabets aktiekapital er opdelt i A- og B-aktier, hvor hver A-aktie har 10 stemmer, og hver B-aktie har 1 stemme.</p> <p>Ejnar og Meta Thorsens Fond besidder alle A-aktierne i selskabet, som udgør ca. 21 % af den samlede aktiekapital, samt ca. 18 % af B-aktierne og dermed ca. 79 % af stemmerne. Fonden er en erhvervsdrivende fond, hvis formål alene er at virke for samfundsgavnligt formål i Danmark eller i udlandet. Fundatsen indeholder ikke bindinger i relation til ejerskabet af aktier i Monberg & Thorsen A/S eller dets koncernselskaber. Fonden har over for bestyrelsen oplyst, at den ønsker at være en stabil aktionær i selskabet og ikke ønsker at afgive sine stemmerettigheder.</p>

		<p>Bestyrelsen finder ejerstrukturen hensigtsmæssig som følge af koncernens nuværende størrelse og markedsværdi, hvor den stabile ejerstruktur sikrer den langsigtede værdiskabelse. Ejerstrukturen hindrer ikke fortsat udvikling af koncernen.</p> <p>Bestyrelsen finder ligeledes kapitalstrukturen for tilfredsstillende. Det er koncernens politik at have en kapitalstruktur og finansiell gearing, som afspejler koncernens aktiviteter og risikoprofil. Dette gælder også kapitalstrukturen i MT Højgaard. Dette skal sikre koncernens og koncernselskabernes kreditværdighed og dermed sikre plads til investeringer og en stabil udbyttepolitik.</p> <p>Bestyrelsen har en bemyndigelse fra generalforsamlingen til at købe op til 10 % af aktiekapitalen, som kan anvendes, hvis der er behov for tilpasning af kapitalstrukturen.</p> <p>Tilsvarende har bestyrelsen en bemyndigelse til at forhøje selskabets B-kapital med op til 20 mio. kr. i forbindelse med erhvervelse af en bestående virksomhed.</p> <p>Alle selskabets B-aktier er noteret på Nasdaq OMX Copenhagen og vurderes dermed som værende flydende. Heraf besidder de større institutionelle investorer og stifterfamilierne, herunder Ejnar og Meta Thorsens Fond, ca. 75 %, medens de resterende B-aktier ejes af de øvrige ca. 1.500 aktionærer. Der vurderes at være en passende likviditet i aktien. Der er indgået en market-maker-aftale med Danske Bank.</p>
1.3. Generalforsamling		
1.3.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.	√	<p>Generalforsamlingen afholdes i Storkøbenhavn, hvor alle de større institutionelle aktionærer har kontorer. Normalt er de ordinære generalforsamlinger velbesøgte.</p> <p>Generalforsamlingen indkaldes med mindst 3 ugers og højst 5 ugers varsel.</p> <p>Meddelelser og rapporter fra selskabet kan modtages såvel elektronisk som på papir, og denne hjemmeside opdateres kontinuerligt med al relevant information for aktionærerne i overensstemmelse med vores informationspolitik.</p>
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.	√	<p>Selskabet har ikke en størrelse, der berettiger til afholdelse af on-line generalforsamlinger via videokonferencer og internettet.</p>

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.	√		Dette er opfyldt fra og med 2011.
1.3.4. Det anbefales , at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.	√		Dette er normalt altid opfyldt.
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.	√		} Bestyrelsen er enig i anbefalingerne, som allerede i 2000 fuldt ud blev efterlevet i forbindelse med afvisningen af et konkret overtagelsesforsøg.
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.	√		

2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet og selskabets samfundsansvar

2.1. Selskabets politik i relation til interessenterne og samfundsansvar

<p>2.1.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet.</p>	<p>√</p>		<p>Den etiske politik danner den overordnede ramme for alle vores politikker og dermed for vores aktiviteter. Vi ønsker at udvise social adfærd, vise hensyn til mennesker og miljø og dermed handle på en social og etisk forsvarlig måde inden for alle forretningsområder.</p> <p>Af politikken fremgår det blandt andet, at vi skal overholde lokal lovgivning, at vi ikke accepterer bestikkelse, tvangsarbejde, børnearbejde og diskrimination.</p> <p>I forlængelse af denne politik fokuserer vi specielt på de samfundsmæssige forhold, hvor vi kan gøre en forskel, og hvor vi vurderer, at det giver mest værdi for samfundet og for os.</p> <p>Monberg & Thorsen er et holdingselskab, hvor den væsentligste aktivitet er ejerskabet af MT Højgaard, hvor den altovervejende del af vores aktiviteter udføres.</p>
<p>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.</p>	<p>√</p>		

2.2. Samfundsansvar

<p>2.2.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.</p>	<p>√</p>		<p>Den etiske politik danner den overordnede ramme for alle vores politikker og dermed for vores aktiviteter. Vi ønsker at udvise social adfærd, vise hensyn til mennesker og miljø og dermed handle på en social og etisk forsvarlig måde inden for alle forretningsområder.</p> <p>Af politikken fremgår det blandt andet, at vi skal overholde lokal lovgivning, at vi ikke accepterer bestikkelse, tvangsarbejde, børnearbejde og diskrimination.</p> <p>I forlængelse af denne politik fokuserer vi specielt på de samfundsmæssige forhold, hvor vi kan gøre en forskel, og hvor vi vurderer, at det giver mest værdi for samfundet og for os.</p>
--	----------	--	---

			<p>Monberg & Thorsen er et holdingselskab, hvor den væsentligste aktivitet er ejerskabet af MT Højgaard, hvor den altovervejende del af vores aktiviteter udføres.</p> <p>Fokus har i de senere år været miljøet og arbejdsmiljø, som er detaljeret beskrevet i årsrapporten for MT Højgaard. Årsrapporten er en integreret del af Monberg & Thorsens årsrapport, og der henvises til MT Højgaards årsrapport for en uddybende beskrivelse af indsatsen inden for områderne.</p>
3. Åbenhed og transparens			
<i>3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet</i>			
3.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.	√		<p>Informationspolitikken findes på hjemmesiden under Investorzone.</p> <p>Informationspolitikken sikrer, at oplysningsforpligtelserne fastlagt af Nasdaq OMX Copenhagen fuldt ud efterleves.</p>
3.1.2. Det anbefales , at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.	√		Alle meddelelser offentliggøres på såvel dansk som engelsk, og der er i videst muligt omfang identitet mellem den danske og den engelske hjemmeside.
3.1.3. Det anbefales , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	√		Monberg & Thorsens A/S' første kvartalsrapport blev offentliggjort for 3. kvartal 2001.
4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar			
<i>4.1. Overordnede opgaver og ansvar</i>			
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.	√		Såvel Monberg & Thorsen som MT Højgaard arbejder efter 3-5 årige strategiplaner og mål, som løbende vurderes og tilpasses de aktuelle markedsforhold, den aktuelle økonomiske og finansielle situation for at sikre værdiskabelse i selskabet.
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.	√		Vurderes løbende i såvel Monberg & Thorsen som MT Højgaard.
4.1.3. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger sine væsentligste			Forretningsordenen for bestyrelsen drøftes årligt i relation hertil. Der henvises i øvrigt til afsnittet om Virksomhedsledelse på denne hjemmeside.

<p>opgaver i relation til den finansielle og ledelsesmæssige kontrol med selskabet, herunder på hvilken måde det vil udøve kontrol med direktionens arbejde.</p>	<p>√</p>		
<p>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 opfyldelsen heraf.</p>	<p>√</p>		<p>Monberg & Thorsen A/S er et holdingselskab med kun 2 ansatte. Generelt tilstræbes det altid ved ansættelse af ledende medarbejdere i koncernvirksomhederne, at de besidder de rette kompetencer, og at der er fokus på en mangfoldig ledelsessammensætning.</p>

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.	√		<p>Forretningsordenen bliver gennemgået i forbindelse med bestyrelsesmødet for 1. kvartal. Herved sikres, at den er dækkende og tilpasset selskabets virksomhed og behov, samt at nyvalgte bestyrelsesmedlemmer får fuld indsigt i forretningsordenen.</p> <p>Bestyrelsens forretningsorden fastlægger klare retningslinier for opgaverne og ansvarsfordelingen i forbindelse med bestyrelsens ledelse af Monberg & Thorsen-koncernen.</p> <p>Det er herved sikret, at bestyrelsen til enhver tid varetager den overordnede strategiske ledelse, den finansielle og ledelsesmæssige kontrol af selskabet samt løbende vurderer direktionens arbejde.</p>
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.	√		<p>Til brug for bestyrelsens tilsyn med selskabets virksomhed udarbejder direktionen til hvert bestyrelsesmøde en detaljeret rapport om selskabets aktiviteter, der udsendes til bestyrelsens medlemmer sammen med indkaldelsen til bestyrelsesmødet. Rapporten indeholder bl.a. oplysning om væsentlige udviklinger i selskabets likviditet, ordrebeholdning, garantiforpligtelser, væsentlige dispositioner, finansieringsforhold og væsentlige risici.</p> <p>På hvert bestyrelsesmøde aflægger direktionen med udgangspunkt i den udsendte rapport beretning om driften af selskabet siden sidste bestyrelsesmøde.</p> <p>Bestyrelsen påser endvidere, at direktionen mindst én gang om året på et bestyrelsesmøde fremlægger orientering om markedssituationen og andre specielle forhold i de brancher, hvor koncernselskaberne har deres virksomhed.</p>

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.	√		<p>Bestyrelsesformandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar er beskrevet i forretningsordenen, som gennemgås én gang årligt.</p> <p>Formanden sørger for behørig indkaldelse af bestyrelsen og leder alle møderne. Det tilstræbes altid, at bestyrelsens forhandlinger finder sted i den samlede bestyrelse, og at alle beslutninger træffes i den samlede bestyrelse, samt at mødefrekvensen sikrer, at bestyrelsen er en aktiv sparringspartner for direktionen.</p>
4.3.2. Det anbefales , at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.	√		
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.	√		
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.	√		Såfremt en sådan undtagelsessituation skulle opstå, vil anbefalingerne blive fulgt.

5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering

5.1. Sammensætning

<p>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.</p>	√		<p>Ved valg af bestyrelse såvel i moderselskabet som i koncernselskaberne tilstræbes en professionel sammensat bestyrelse, der som helhed er i besiddelse af den fornødne viden og erfaring om bestyrelsesarbejde samt har kendskab til samfundsmæssige, forretningsmæssige og kulturelle forhold på de markeder, hvor koncernen driver sine primære forretningsaktiviteter.</p> <p>Ved nyvalg af et bestyrelsesmedlem foretages en selektiv udvælgelse og vedkommende interviewes af bestyrelsesformanden med henblik på at sikre, at vedkommendes profil passer til den ledige post.</p> <p>I forbindelse med indkaldelsen til generalforsamlingen gives der en beskrivelse af de opstillede bestyrelseskandidaters baggrund og oplysninger om deres øvrige direktions- og bestyrelsesposter i såvel danske som udenlandske selskaber samt krævende organisationsposter.</p> <p>Endvidere beskrives kandidaternes uddannelsesmæssige baggrund, professionelle kvalifikationer og de kompetencer, som vurderes relevant for bestyrelsesarbejdet.</p> <p>Hele bestyrelsen er på valg hvert år. Selskabets aktionærer har således mulighed for hvert år på den ordinære generalforsamling at drøfte rekrutteringskriterierne og bestyrelsens sammensætning og dens mangfoldighed.</p> <p>I årsrapporten gives der oplysning om de enkelte bestyrelsesmedlemmers aktuelle direktions- og bestyrelseshverv, krævende organisationsopgaver samt deres særlige kompetencer .</p>
<p>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.</p>	√		
<p>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.</p>	√		
<p>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.</p>	√		

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.	√		<p>Ved udnævnelsen modtager alle nye bestyrelsesmedlemmer information om koncernen og rådgives om de juridiske, regulative og øvrige ansvar, der gælder for et bestyrelsesmedlem i et børsnoteret selskab.</p> <p>Nye bestyrelsesmedlemmer tilbydes Dansk Industris kursus i bestyrelsesarbejde.</p> <p>Bestyrelsesmedlemmer har i øvrigt selv et ansvar for aktivt at sætte sig ind i og løbende holde sig orienteret om selskabets og den pågældende branches forhold.</p>
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.	√		

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.	√		<p>Det fremgår af vedtægterne, at bestyrelsen skal bestå af 4-6 eksterne bestyrelsesmedlemmer. Bestyrelsen består i dag af 6 eksternt valgte medlemmer.</p> <p>Bestyrelsens størrelse og sammensætning overvejes kontinuerligt i lyset af selskabets behov.</p>
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.	√		

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
- være i nær familie med personer, som betragtes som afhængige.

√

Bestyrelsen opfylder på nuværende tidspunkt uafhængighedskriterierne, og direktionen er ikke medlem af bestyrelsen.

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.

√

Dette vil fremover blive oplyst i indkaldelsen til generalforsamlingen. På nuværende tidspunkt er Lars Goldschmidt, Curt Germundsson og Niels Lykke Graugaard uafhængige.

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.	√		Der er ikke medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen.
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.	√		Der har i det forløbne år været afholdt i alt 6 bestyrelsesmøder, og på nuværende tidspunkt er der planlagt 7 bestyrelsesmøder for det kommende år. I henhold til bestyrelsens forretningsorden vil der som minimum altid blive afholdt 6 bestyrelsesmøder mellem de ordinære generalforsamlinger.
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.	√		Der er intet formelt krav om antallet af det enkelte bestyrelsesmedlems øvrige bestyrelsesposter, men ved valg af nye bestyrelsesmedlemmer påpeges det, at det er væsentligt, at det enkelte bestyrelsesmedlem sikrer sig, at den tilstrækkelige tid er til rådighed, og opgaverne udføres omhyggeligt og samvittighedsfuldt. Det er Monberg & Thorsens erfaring, at der sjældent modtages afbud til et bestyrelsesmøde.
5.7.2. Det anbefales , at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan: <ul style="list-style-type: none"> • 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 	√		I årsrapporten gives der oplysning om de enkelte bestyrelsesmedlemmers aktuelle direktions- og bestyrelseshverv, krævende organisationsarbejde samt deres særlige kompetencer. I årsrapporten for 2012 er der givet oplysninger om ledelsens samlede aktiebeholdninger, der pr. 31.12.12 udgjorde 5.703 stk. svarende til 0,2 % af aktiekapitalen. Hverken bestyrelse eller direktion ejer optioner eller warrants. Ifølge koncernens interne regler for handel med værdipapirer udstedt af selskabet må selskabets ledelse kun købe og sælge sådanne værdipapirer i en periode på op til 4 uger efter offentliggørelse af årsregnskabsmeddelelsen og delårsrapporter.

medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.			
5.8. Aldersgrænse			
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.	√		<p>I årsrapporten oplyses alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer.</p> <p>I henhold til bestyrelsens forretningsorden udtræder et bestyrelsesmedlem af bestyrelsen senest ved første generalforsamling, efter at vedkommende er fyldt 70 år, medmindre særlige forhold gør sig gældende.</p>
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.	√		<p>I henhold til selskabets vedtægter afgår på hvert års ordinære generalforsamling samtlige bestyrelsens medlemmer. Genvalg kan finde sted.</p> <p>I årsrapporten oplyses det, hvornår det enkelte bestyrelsesmedlem er indtrådt i bestyrelsen.</p>
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.	√		

5.10. Ledelsesudvalg (komitéer)			
5.10.1. Det anbefales , at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside offentliggør: <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	(√)		Der er på nuværende tidspunkt ikke nedsat ledelsesudvalg, da Monberg & Thorsen er et holdingselskab med kun to ansatte.
5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	√		Anbefalingen forventes fulgt, hvis det bliver nedsat et ledelsesudvalg.
5.10.3. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u> .	√		Hele bestyrelsen fungerer som revisionsudvalg.
5.10.4. Det anbefales , at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at: <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	√		Hele bestyrelsen fungerer som revisionsudvalg og besidder de nødvendige kompetencer
5.10.5. Det anbefales , at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til det øverste ledelsesorgan om: <ul style="list-style-type: none"> • regnskabspraksis på de væsentligste områder, • væsentlige regnskabsmæssige skøn, • transaktioner med nærtstående parter, og 	√		Alle væsentlige forhold drøftes som minimum på alle bestyrelsesmøder, hvor der godkendes finansielle rapporter, der efterfølgende offentliggøres. Forhold af væsentlig betydning for årsrapporten drøftes endvidere med selskabets revisorer.

<ul style="list-style-type: none"> • usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne. 			
<p>5.10.6. Det anbefales, at revisionsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • 	√		<p>Det vurderes årligt, om der er behov for nedsættelse af en intern revision i såvel Monberg & Thorsen som MT Højgaard. På nuværende tidspunkt er det ikke relevant.</p>
<p>5.10.7. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	(√)		<p>Ved valg af bestyrelse såvel i moderselskabet som i koncernselskaberne tilstræbes en professionel sammensat bestyrelse, der som helhed er i besiddelse af den fornødne viden og erfaring om bestyrelsesarbejde samt har kendskab til samfundsmæssige, forretningsmæssige og kulturelle forhold på de markeder, hvor koncernen driver sine primære forretningsaktiviteter.</p> <p>Ved nyvalg af et bestyrelsesmedlem foretages en selektiv udvælgelse og vedkommende interviewes af bestyrelsesformanden med henblik på at sikre, at vedkommendes profil passer til den ledige post.</p> <p>Opgaverne varetages af bestyrelsesformanden/den samlede bestyrelse.</p>

<p>5.10.8. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>(√)</p>		<p>Der er ikke nedsat et egentligt vederlagsudvalg, da Monberg & Thorsen er et holdingselskab med kun to ansatte. Opgaven varetages af bestyrelsesformanden/den samlede bestyrelse.</p>
<p>5.10.9. Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>	<p>√</p>		<p>Der anvendes normalt ikke eksterne rådgivere.</p>

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.	√		<p>Bestyrelsens formand foretager årligt en struktureret evaluering af bestyrelsens arbejde, resultater og sammensætning baseret på spørgeskemaer. Endvidere omfatter evalueringen samarbejdet mellem bestyrelsen og direktionen.</p> <p>Bestyrelsen vurderer løbende, om der er anledning til at ajourføre eller styrke medlemmernes kompetencer i forhold til opgaverne.</p> <p>Bestyrelsesformanden evaluerer hvert år direktionens arbejde og resultater ved en personlig samtale.</p>
5.11.2. Det anbefales , at evalueringen af det øverste ledelsesorgan forestås af formanden, at resultatet drøftes i det øverste ledelsesorgan, og at der i årsrapporten oplyses om fremgangsmåden ved selvevalueringen og resultaterne heraf.	√		
5.11.3. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.	√		
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.	√		

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.	√		<p>Oplysninger om vederlagspolitikken og vederlaget til bestyrelsen og direktionen gives i årsrapporten og på hjemmesiden. De overordnede retningslinier for incitamentsaf lønning findes på hjemmesiden under Corporate Governance under afsnittet om Virksomhedsledelse.</p> <p>Direktionen aflønnes med et fast honorar. Ud over det normale honorar kan der udbetales et særskilt honorar/bonusbeløb for varetagelse af særlige opgaver.</p> <p>I de tilknyttede virksomheder er der indført bonusaf lønning for de øverste ledelseslag.</p> <p>Honoraret for 2012 og 2013 er 200.000 kr. for menige medlemmer af bestyrelsen med tillæg til formand og næstformand. Formanden modtager et tillæg på 2 gange det normale honorar og næstformanden et tillæg på 1 gang det normale honorar.</p> <p>Ud over det normale honorar kan der til varetagelse af særlige opgaver, der varetages af formand eller medlemmer, betales et honorar, dog således at intet bestyrelsesmedlem kan modtage et samlet honorar på mere end to gange det ordinære honorar, der i øvrigt modtages.</p>
6.1.2. Det anbefales at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.	√		
6.1.3. Det anbefales , at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.	√		
6.1.4. Det anbefales , at vederlagspolitikken indeholder: <ul style="list-style-type: none">• en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og• en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.	√		
6.1.5. Det anbefales , at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter, <ul style="list-style-type: none">• fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,• sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaf lønning, 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 vederlags-aftale strækker sig over mere end et kalenderår.	√		

6.1.6. Det anbefales , at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.	√		Som oplyst i årsrapporten ejer hverken bestyrelsen eller direktionen optioner eller warrants, og der er ikke aftalt pensionsordninger for hverken bestyrelse eller direktion.
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.	√		
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.	√		
6.1.9. Det anbefales , at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.	√		
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.	√		Vederlagspolitikken er klar og overskuelig samt omtalt i såvel årsrapporten som på hjemmesiden under afsnittet om Virksomhedsledelse og i afsnittet om incitamentsaflønning på hjemmesiden.
6.2.2. Det anbefales , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	√		Vederlagspolitikken omtales i formandens beretning på generalforsamlingen.

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.	√		Der gives oplysninger om vederlaget, som altid er i overensstemmelse med de foreliggende politikker.
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.	√		Selskabet har ikke påtaget sig ydelsesbaserede pensionsordninger for medlemmer i bestyrelsen eller direktionen.
6.2.5. Det anbefales , at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.	√		Der er ikke aftalt særlige fastholdelses- og fratrædelsesordninger med bestyrelses- eller direktionsmedlemmer.
6.2.6. Det anbefales , at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.	√		I henhold til vedtægterne godkender generalforsamlingen bestyrelsens honorar for det forgangne regnskabsår. Anbefalingen er indarbejdet i selskabets vedtægter på den ordinære generalforsamling i 2011.
7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)			
<i>7.1. Yderligere relevante oplysninger</i>			
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.	√		Årsrapporten aflægges i henhold til de internationale IFRS-standarder (International Financial Reporting Standards). Monberg & Thorsen har haft og vil også fremover have en anvendt regnskabspraksis af højeste standard. For at følge den regnskabsmæssige udvikling om væsentligt flere segmentoplysninger er årsrapporten for MT Højgaard indlagt i Monberg & Thorsens årsrapport og skal betragtes som en integreret del af denne.

			I beretningen for MT Højgaard er der beskrivelse af såvel finansielle oplysninger som miljøoplysninger, herunder en omtale af arbejdsmiljø og videnressourcer samt kompetencer.
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.	√		<p>Bestyrelsen vurderer løbende selskabets kapitalstruktur og kapitalberedskab og sikrer, at disse er tilfredsstillende på såvel koncern- som datterselskabsniveau. Kapitalberedskabet anses for tilfredsstillende, og going concern forudsætningerne er til fulde opfyldt.</p> <p>Ved udgangen af 2012 er koncernens samlede kapitalberedskab 0,7 mia. kr. bestående af likvide beholdninger, værdipapirer samt uudnyttede kreditfaciliteter. Heri indgår pro rata andelen på 0,3 mia. kr. fra MT Højgaard, som med et kapitalberedskab på i alt 0,6 mia. kr. har et tilfredsstillende finansielt beredskab, som forventes opretholdt i 2013.</p> <p>Moderselskabets kapitalberedskab er 0,5 mia. kr. primært bestående af kortfristede danske obligationer og likvide beholdninger.</p> <p>Koncernens samlede kapitalberedskab forventes også ved udgangen af 2013 opretholdt på et tilfredsstillende niveau.</p>
8. Risikostyring og intern kontrol			
8.1. 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.	√		Dette vurderes løbende og specifikt i forbindelse med regnskabsaflæggelsen, jf. i øvrigt beskrivelsen om regnskabsaflæggelsesprocessen under afsnittet om Virksomhedsledelse.
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	√		<p>Regnskabsrapporterne indeholder bl.a. oplysning om væsentlige udviklinger i selskabets likviditet, ordrebeholdning, garantiforpligtelser, væsentlige dispositioner, finansieringsforhold og væsentlige risici.</p> <p>I forbindelse med den årlige budgetprocedure drøftes de overordnede strategier for moderselskabet og de enkelte koncernselskaber. Herunder diskuteres de overordnede</p>

nødvendige beslutninger.			mål, og de væsentligste forretningsmæssige risici vurderes.
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.	√		Der er ikke etableret en whistleblower-ordning, da der er en åben ledelsesstil med bred kontakt til de øverste ledelseslag MT Højgaard.
8.3. Åbenhed om risikostyring			
8.3.1. Det anbefales , at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.	√		Der er i årsrapporterne for såvel Monberg & Thorsen som MT Højgaard redegjort for de væsentligste risikofaktorer, og principperne for håndtering og afdækning heraf. Der er i koncernselskaberne en selvstændig styring og rapportering af de finansielle, forsikringsbare og øvrige forretningsmæssige risici. Alle væsentlige forhold i denne henseende vidererapporteres til bestyrelsen i Monberg & Thorsen.
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.	√		Revisionen deltager som minimum på det bestyrelsesmøde, hvor årsrapporten behandles. Herudover har formandskabet som minimum årligt møde med selskabets revisorer.
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.	(√)		Det årlige revisionshonorar for moderselskabet er minimalt, og direktionen er bemyndiget til at indgå aftale herom.
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.	(√)		Forholdet anses ikke for relevant, da Monberg & Thorsen alene er et holdingselskab med begrænset aktivitet. Driftsaktiviteterne ligger i MT Højgaard.

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.

(√)

Det vurderes årligt, om der er behov for nedsættelse af en intern revision i såvel Monberg & Thorsen som MT Højgaard. På nuværende tidspunkt er det ikke relevant.