

## **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](http://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 retningslinjer for incitamentsaflønnning og Vedtægterne, hvortil der henvises.

Monberg & Thorsen har i det følgende taget stilling til samtlige anbefalinger af 6. maj 2013 fra Komiteen for god selskabsledelse ud fra "følg eller forklar" princippet, senest opdateret i november 2014.

Disse regler foreligger på dansk og engelsk. I tvivlstilfælde er den danske udgave gældende.

Opdateret 16. februar 2017

Redegørelsen vedrører regnskabsperioden **01.01.-31.12.2016**

Anbefaling	Sel- skabet følger	Sel- skabet følger delvist	Sel- skabet følger ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
<b>1. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter</b>				
<i>1.1. Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter</i>				
1.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærene, således at aktionærene får relevant indsigt i selskabets potentiale og politikker, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.	√			<p>Monberg &amp; Thorsens ledelse ønsker at sikre en god information til og dialog med aktionærene. Bestyrelsen og direktionen er løbende i dialog med de større aktionærer og andre aktionærer som retter henvendelse.</p> <p>Der afholdes møder med analytikere og professionelle investorer.</p>
1.1.2. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer og andre investorer, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.	√			<p>Selskabets IR politik er tilgængelig på selskabets hjemmeside <a href="http://www.monthor.dk">www.monthor.dk</a></p>
1.1.3. Det <b>anbefales</b> , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	√			

## 1.2. Generalforsamling

1.2.1. Det **anbefales**, at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.

✓

Generalforsamlingen afholdes i Storkøbenhavn, hvor alle de større institutionelle aktionærer har kontorer. Normalt er de ordinære generalforsamlinger velbesøgte.

Generalforsamlingen er selskabets øverste myndighed, og bestyrelsen lægger vægt på, at aktionærerne får en grundig orientering om de forhold, der skal træffes beslutning om på generalforsamlingen.

Generalforsamlingen indkaldes med mindst 3 ugers og højst 5 ugers varsel.

Generalforsamlingen giver aktionærerne mulighed for at stille spørgsmål til bestyrelsen, ligesom aktionærerne senest 6 uger før afholdelsen kan stille forslag, der ønskes behandlet på generalforsamlingen.

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.

1.2.2. Det **anbefales**, at der i fuldmagter til brug for generalforsamlingen gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på

✓

Der udsendes afkrydsningsfuldmagt omfattende hvert enkelt punkt på dags-

dagsordenen.				ordenen.
<b>1.3. Overtagelsesforsøg</b>				
1.3.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabet etablerer en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der vedrører perioden fra bestyrelsen får begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Beredskabsproceduren bør fastsætte, at bestyrelsen afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærene fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.		✓		<p>En egentlig beredskabsprocedure er ikke etableret, men bestyrelsen er enig i anbefalingen, som allerede i 2000 fuldt ud blev efterlevet i forbindelse med afvisningen af et konkret overtagelsesforsøg.</p> <p>Der er indgået en aktionæraftale vedrørende ejerskabet af aktierne i MT Højgaard, som betyder, at et eventuelt gennemført overtagelsestilbud af Monberg &amp; Thorsen kan medføre ændringer i ejerforhold og øvrige vilkår for selskabets aktiebesiddelse i MT Højgaard.</p>
<b>2. Bestyrelsens opgaver og ansvar</b>				
<b>2.1. Overordnede opgaver og ansvar</b>				
2.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.	✓			Forretningsordenen for bestyrelsen drøftes årligt i relation hertil. Der henvises i øvrigt til afsnittet om Virksomhedsledelse på denne hjemmeside.
2.1.2. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.	✓			Såvel Monberg & Thorsen som MT Højgaard arbejder efter strategiplaner og mål, som løbende vurderes og tilpasses de aktuelle markedsforhold samt den aktuelle økonomiske og finansielle situation for at sikre værdiskabelse i sel-

			skabet.
<p>2.1.3. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen påser, at selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter, at selskabets strategi og langsigtede værdiskabelse er i aktionærernes og selskabets interesse samt redegør herfor i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.</p>	<p>✓</p>		<p>Forholdet vurderes løbende af bestyrelsen.</p> <p>Selskabets aktiekapital på 71.700.000 er fordelt på:</p> <p>A-aktier: 768.000 stk. á 20 kr. 15.360.000 kr.</p> <p>B-aktier: 2.817.000 stk. á 20 kr. 56.340.000 kr.</p> <p>Hver A-aktie á nom. 20 kr. har 10 stemmer, og hver B-aktie á nom. 20 kr. har 1 stemme.</p> <p>Beholdningen af egne aktier pr. 31.12.16 var på 2.948 stk. Der er købt 303 stk. egne aktier i 2016.</p> <p>Ejnar og Meta Thorsens Fond besidder alle A-aktierne i selskabet, som udgør ca. 21 % af den samlede aktiekapital, samt ca. 23 % af B-aktierne og har dermed ca. 81 % af det samlede antal stemmer.</p> <p>Fonden er en erhvervsdrivende fond, hvis formål alene er at virke for samfundsgavnlig formål i Danmark eller i udlandet. Fundatsen indeholder ikke bindinger i relation til ejerskabet af aktier i Monberg &amp; Thorsen eller MT Høj-</p>

				<p>gaard. 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 har bemyndigelse til at købe op til 10 % af aktiekapitalen. Bemyndigelsen gælder indtil 27. april 2020.</p>
<p>2.1.4. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til bestyrelsen.</p>	✓			<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>Direktionens rapportering til bestyrelsen drøftes løbende, så den dækker bestyrelsens behov.</p>
<p>2.1.5. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.</p>	✓			<p>Vurderes løbende i såvel Monberg &amp; Thorsen som MT Højgaard. Monberg &amp; Thorsen er et holdingselskab, hvis eneste aktivitet er ejerskabet af 46 % af aktierne i MT Højgaard. Den væsentligste aktivitet foregår derfor i MT Højgaard.</p>
<p>2.1.6. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder fastsætte 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>Bestyrelsen i Monberg &amp; Thorsen er på 4 medlemmer, 2 kvinder og 2 mænd, hvorfor der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd. I MT Højgaard, som er koncernens væsentligste aktivitet er der fastsat et måltal for antallet af kvinder i bestyrelsen samt sat fokus på</p>

				at få flere kvinder i virksomhedens øvrige ledelseslag.
<b>2.2. Samfundsansvar</b>				
2.2.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	✓			<p>Monberg &amp; Thorsen ønsker at udvise social adfærd, dvs. at vise hensyn til mennesker og miljø og dermed handle på en social og etisk forsvarlig måde inden for alle forretningsområder jf. vores etiske politik på <a href="http://www.monthor.dk">www.monthor.dk</a></p> <p>De væsentligste aktiviteter udføres i MT Højgaard koncernen, hvor samfundsansvar indgår som en naturlig del af virksomheden og skaber grobund for en bæredygtig forretningsudvikling. Der henvises derfor til MT Højgaards hjemmeside <a href="http://www.mth.dk">www.mth.dk</a>, hvor CSR-rapporten for 2016 ligger.</p>
<b>2.3. Formanden og næstformanden for bestyrelsen</b>				
2.3.1. Det <b>anbefales</b> at der vælges en næstformand for bestyrelsen, som fungerer i tilfælde af formandens forfald, og i øvrigt er en effektiv sparingspartner for formanden.	✓			Bestyrelsens formand og en eventuel næstformand vælges på et bestyrelsesmøde umiddelbart efter generalforsamlingen. Bestyrelsesformandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar er beskrevet i forretningsordenen, som gennemgås én gang årligt. Som følge af at selskabet er et holdingselskab med begrænset aktivitet er der pt. ikke valgt en næstformand.
2.3.2. Det <b>anbefales</b> , at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige driftsopgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, bør der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, der sikrer, at bestyrelsen bevarer den uafhængi-	✓			Såfremt en sådan undtagelsessituation skulle opstå, vil anbefalingerne blive fulgt.

<p>ge overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør oplyses i en selskabsmeddelelse.</p>				
<h3>3. Bestyrelsens sammensætning og organisering</h3>				
<h4>3.1. Sammensætning</h4>				
<p>3.1.1. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen årligt redegør for</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver,</li> <li>• sammensætningen af bestyrelsen, samt</li> <li>• de enkelte medlemmers særlige kompetencer.</li> </ul>	√			<p>Ved valg af bestyrelse i virksomhederne tilstræbes altid 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 de primære forretningsaktiviteter foregår.</p> <p>Ved nyvalg af et bestyrelsesmedlem foretages en selektiv udvælgelse og vedkommende interviewes af bestyrelsesformanden og drøftes i bestyrelsen med henblik på at sikre, at vedkommendes profil passer til den ledige post.</p>
<p>3.1.2. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af den samlede bestyrelse. 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. alder, international erfaring og køn.</p>	√			
<p>3.1.3. Det <b>anbefales</b>, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover det i lovgivning-</p>	√			<p>I forbindelse med indkaldelsen til generalforsamlingen gives der en beskrivelse af de opstillede bestyrelses-</p>



<p>gen fastlagte udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder</li> <li>• krævende organisationsopgaver, og at det oplyses,</li> <li>• om kandidater til bestyrelsen anses for uafhængige.</li> </ul>				<p>kandidaters 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>3.1.4. Det <b>anbefales</b>, at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af bestyrelsen.</p>	√			<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>
<p>3.1.5 Det <b>anbefales</b>, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.</p>	√			<p>Alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år.</p>
<p><b>3.2. Bestyrelsens uafhængighed</b></p>				
<p>3.2.1. Det <b>anbefales</b>, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte</p>		√		<p>Bestyrelsen opfylder på nuværende tidspunkt ikke uafhængighedskriterier-</p>

<p>bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,</li> <li>• indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenkab end som medlem af bestyrelsen,</li> <li>• repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser,</li> <li>• inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,</li> <li>• være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner hos ekstern revisor,</li> <li>• være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,</li> <li>• have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller</li> <li>• være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige.</li> </ul>				<p>ne, da kun Niels Lykke Graugaard kan anses for uafhængig.</p>
<p><b>3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv</b></p>				
<p>3.3.1. Det <b>anbefales</b>, at hvert enkelt medlem af bestyrelsen vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.</p>	<p>✓</p>			<p>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 samvittighedsfuld. Det er Monberg &amp; Thorsens</p>

				erfaring, at der sjældent modtages afbud til et bestyrelsesmøde.
<p>3.3.2. Det <b>anbefales</b>, at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• den pågældendes stilling,</li> <li>• den pågældendes alder og køn,</li> <li>• om medlemmet anses for uafhængigt,</li> <li>• tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen,</li> <li>• udløbet af den aktuelle valgperiode,</li> <li>• den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder samt</li> <li>• krævende organisationsopgaver, og</li> <li>• det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.</li> </ul>	✓			<p>Oplysningerne for hvert enkelt bestyrelsesmedlem er givet i årsrapporten for 2016 på side 6.</p> <p>Selskabets bestyrelse og direktion ejer følgende aktier i Monberg &amp; Thorsen:</p> <p>Niels Lykke Graugaard: 6.724 stk. Henriette Thorsen: 3.438 stk. Christine Thorsen: 3.265 stk. Lars Goldschmidt: 613 stk.</p> <p>Hverken bestyrelsen eller direktionen ejer optioner, warrants eller lignende.</p>
<b>3.4. Ledelsesudvalg (eller -komitéer)</b>				
<p>3.4.1. Det <b>anbefales</b>, at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ledelsesudvalgenes kommissorier,</li> <li>• udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt</li> <li>• navnene på medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer, og hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer.</li> </ul>		✓		<p>Der er på nuværende tidspunkt ikke nedsat ledelsesudvalg, da Monberg &amp; Thorsen er et holdingselskab med 1 ansat.</p> <p>Bestyrelsen er enig i anbefalingerne og vil følge disse, hvis der på et tidspunkt opstår behov for nedsættelse af et ledelsesudvalg.</p>
<p>3.4.2. Det <b>anbefales</b>, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>		✓		
<p>3.4.3. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u>, der sammensættes således, at</p>		✓		<p>Hele bestyrelsen fungerer som revisionsudvalg. Monberg &amp; Thorsens væ-</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• formanden for bestyrelsen ikke er formand for revisionsudvalget og, at</li> <li>• 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.</li> </ul>				<p>sentligste aktivitet er ejerskabet af 46 % af aktiviteterne i MT Højgaard.</p> <p>Bestyrelsen i MT Højgaard har nedsat et revisionsudvalg, som rapporterer om resultatet af de udførte arbejder til bestyrelsen i Monberg &amp; Thorsen. Et bestyrelsesmedlem fra Monberg &amp; Thorsen er medlem af det nedsatte revisionsudvalg i MT Højgaard.</p>
<p>3.4.4. Det <b>anbefales</b>, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• regnskabspraksis på de væsentligste områder,</li> <li>• væsentlige regnskabsmæssige skøn,</li> <li>• transaktioner med nærtstående parter, og</li> <li>• usikkerhed og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år.</li> </ul>	✓			<p>Opgaven varetages af den samlede bestyrelse. Forhold af væsentlig betydning for årsrapporten drøftes endvidere med revisor.</p>
<p>3.4.5. Det <b>anbefales</b>, at revisionsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald, fremkommer med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision, og den interne revisions budget, og</li> <li>• overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</li> </ul>	✓			<p>Det vurderes årligt, om der er behov for nedsættelse af en intern revision i såvel Monberg &amp; Thorsen som MT Højgaard. På nuværende tidspunkt er det ikke relevant.</p>
<p>3.4.6. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, der har bestyrelsesformanden som formand og som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer,</li> <li>• årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer,</li> <li>• årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og</li> </ul>	✓			<p>Der er nedsat et nomineringsudvalg bestående af bestyrelsesformanden samt et bestyrelsesmedlem. Ved valg af bestyrelse i virksomhederne tilstræbes altid 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</p>

<p>erfaring samt rapportere til bestyrelsen herom,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af bestyrelsen og direktionen, til kandidater til bestyrelsen og direktionen, og</li> <li>• foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer.</li> </ul>				<p>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>3.4.7. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitamentsaf lønning") for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse,</li> <li>• fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og</li> <li>• indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet.</li> </ul>	√			<p>Der er nedsat et vederlagsudvalg bestående af bestyrelsesformanden og et bestyrelsesmedlem.</p> <p>Selskabets vederlagspolitik drøftes årligt og er senest vedtaget på generalforsamlingen den 28. april 2008. Politikken findes på <a href="http://www.monthor.dk">www.monthor.dk</a></p>
<p>3.4.8. Det <b>anbefales</b>, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>	√			<p>Har ikke været relevant. Bestyrelsen er enig i anbefalingen.</p>

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

<p>3.5.1. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure, hvor den samlede bestyrelses og de individuelle medlemmers bidrag og resultater samt samarbejde med direktionen årligt evalueres. Væsentlige ændringer afledt af evalueringen bør oplyses i ledelsesberetningen eller på selskabets hjemmeside.</p>	√			<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>
<p>3.5.2. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen i forbindelse med forberedelsen af generalforsamlingen overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov. Herunder skal det sikres, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt.</p>	√			
<p>3.5.3. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.</p>	√			
<p>3.5.4. Det <b>anbefales</b>, at direktionen og bestyrelsen fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem bestyrelsesformanden og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for bestyrelsen.</p>	√			

## 4. Ledelsens vederlag

### 4.1. Vederlagspolitikens form og indhold

<p>4.1.1. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen udarbejder en klar og overskuelig vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen,</li> <li>• en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og</li> <li>• en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.</li> </ul> <p>Vederlagspolitikken bør godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	√			<p>Oplysninger om vederlagspolitikken og vederlaget til bestyrelsen og direktionen gives i årsrapporten og på hjemmesiden. De overordnede retningslinier for incitamentsafløning 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>Honoraret for 2015 og 2016 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</p>
<p>4.1.2. Det <b>anbefales</b>, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,</li> <li>• sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaflønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt,</li> <li>• er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele,</li> <li>• er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår, og</li> <li>• indgås en aftale, der giver selskabet ret 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.</li> </ul>	√			
<p>4.1.3. Det <b>anbefales</b>, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.</p>	√			
<p>4.1.4. Det <b>anbefales</b>, at hvis der anvendes aktiebaseret aflønning, skal</p>	√			

programmerne være revolverende, dvs. tildeles periodisk og bør have en løbetid på mindst 3 år efter tildelingen.				honorar, der i øvrigt modtages.  Som oplyst i årsrapporten ejer hverken bestyrelsen eller direktionen optioner eller warrants, og der er ikke aftalt pensionsordninger for hverken bestyrelse eller direktion.
4.1.5. Det <b>anbefales</b> , at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.	✓			
<b>4.2. Oplysning om vederlagspolitikken</b>				
4.2.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	✓			Omtales i formandens beretning på den ordinære generalforsamling.
4.2.2. Det <b>anbefales</b> , at aktionærene på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.	✓			Godkendes som en del af beretningen.
4.2.3. Det <b>anbefales</b> , at der i årsrapporten gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.	✓			Dette er omtalt i årsrapporten under afsnittet Virksomhedsledelse på side 10 og 11 og i note 7 i årsrapporten for 2016.



## 5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision

### 5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger

5.1.1. Det **anbefales**, at bestyrelsen tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici, risici i forbindelse med regnskabs-aflæggelsen samt for selskabets risikostyring.

✓

Der er i årsrapporterne for såvel Monberg & Thorsen som MT Højgaard redegjort for de væsentligste risikofaktorer, og principperne for håndtering og af-dækning heraf.

Der er en selvstændig styring og rapportering af de finansielle, forsikringsbare og øvrige forretningsmæssige risici i virksomhederne. Alle væsentlige forhold i denne henseende vidererapporteres til bestyrelsen i Monberg & Thorsen.

### 5.2. Whistleblower-ordning

5.2.1. Det **anbefales**, at bestyrelsen 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 i 2014 etableret en whistleblower-ordning i MT Højgaard.

### 5.3. Kontakt til revisor

5.3.1. Det **anbefales**, at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen 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.

✓

Revisionen deltager som minimum på det bestyrelsesmøde, hvor årsrapporten behandles. Herudover har bestyrelsesformanden som minimum årligt møde med selskabets revisorer.

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

✓

