

Corporate Governance i Danske Andelskassers Bank A/S

Med baggrund i Nørby-udvalgets rapport fra 2001 blev børsnoterede danske virksomheder fra 2006 forpligtet til at forholde sig til udvalgets anbefalinger om corporate governance – også kaldet god selskabsledelse. Dette skulle ske ud fra ”følg eller forklar”-princippet

Da Danske Andelskassers Bank A/S (DAB) først er børsnoteret pr. 7. juli 2011, har den ikke hidtil været omfattet af kravet om corporate governance-rapportering.

Pr. 11. december 2008 offentliggjorde Finansrådet imidlertid et sæt anbefalinger for god selskabsledelse og ekstern revision, som alle pengeinstitutter blev anbefalet at følge. Disse anbefalinger betød dels, at dele af de oprindelige corporate governance-anbefalinger gjaldt for alle pengeinstitutter, dels at Finansrådet på nogle områder kom med supplerende krav.

DAB har på den baggrund (indtil foråret 2011 i regi af SDA-koncernen) forholdt sig til anbefalingerne og offentliggjorde således med udgangen af 2009 for første gang en corporate governance-rapport. Der sker hvert år en opfølgning på anbefalingerne, så der i forbindelse med offentliggørelse af årsrapport ligeledes offentliggøres en corporate governance-rapport.

Siden DAB første gang rapporterede om corporate governance er der af flere omgange sket opdateringer til anbefalingerne. I april 2010 offentliggjorde Komitéen for god Selskabsledelse nye/opdaterede anbefalinger angående god selskabsledelse / corporate governance, og i august 2011 blev disse anbefalinger opdateret med et punkt omkring mangfoldighed.

DABs redegørelse er baseret på disse anbefalinger tillige med førnævnte anbefalinger fra Finansrådet, der er indsat som en integreret del af redegørelsen de steder, hvor det er fundet mest hensigtsmæssigt.

DAB og anbefalingerne

Bestyrelsen for DAB har gennemgået anbefalingerne angående corporate governance.

Bankens stillingtagen til anbefalingerne er i det følgende gennemgået med baggrund i skema hertil fra Komitéen for god Selskabsledelses hjemmeside www.corporategovernance.dk. Dette skema er som nævnt ovenfor suppleret med Finansrådets supplerende ”Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder” fra december 2008.

Helt overordnet lever DAB op til langt de fleste af anbefalingerne fra såvel Komitéen for god Selskabsledelse som Finansrådet, og koncernen stiller sig som udgangspunkt positivt overfor disse anbefalinger. Redegørelsen er sket ud fra "følg eller forklar"-princippet, og i de tilfælde, hvor anbefalingerne ikke følges, er der lagt særlig vægt på forklaringerne, da disse punkter i sagens natur har været genstand for velovervejet debat i bestyrelsen.

Bestyrelsen for DAB ønsker at bemærke, at der som følge af omdannelsen i foråret 2011 – hvor Sammenslutningen Danske Andelskasser og Danske Andelskassers Bank A/S blev lagt sammen som Danske Andelskassers Bank A/S – og den efterfølgende børsnotering er sket naturlige ændringer i bankens corporate governance-struktur – blandt andet med fokus på at skabe størst værdi for aktionærer.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	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. 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.
1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse			
<i>1.1. Dialog mellem selskabet og aktionærerne</i>			
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.	X		Anbefalingen følges. DAB søger en løbende dialog med aktionærer via blandt andet lokale aktionærråd i tilknytning til hver af bankens seks regioner, som via regelmæssigt afholdte møder udveksler viden. Endvidere holdes i hver region et årligt aktionærrådsmøde foruden generalforsamlingen, hvortil kommer en åben og løbende dialog med interesserede aktionærer. Koncernens investor relations-materiale, der i al væsentlighed omfatter de finansielle regnskaber og rapporter, offentliggøres på koncernens hjemmeside.
<i>1.2. Kapital- og aktiestruktur</i>			

<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>X</p>		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>DAB vurderer, hvilken kapital- og aktiestruktur, der er at foretrække, hvilket også har været en væsentlig begrundelse for den i foråret 2011 gennemførte omdannelse af SDA-koncernen til et børsnoteret aktieselskab.</p> <p>I vurderingerne indgår ligeledes sammensætningen af kapital, hvor DAB i foråret 2011 vurderede det fordelagtigt at styrke egenkapitalen via aktieemission gennemført forud for børsnotering.</p>
<p>1.3. Generalforsamling</p>			
<p>1.3.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.</p>	<p>X</p>		<p>Anbefalingen følges</p> <p>Alle aktionærer har lige og fri adgang til generalforsamlingen.</p>
<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>	<p>X</p>		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Generalforsamlingen holdes ved fysisk fremmøde.</p>
<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.</p>	<p>X</p>		<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>1.3.4. Det anbefales, at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.</p>	<p>X</p>		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Såvel bestyrelses- som direktionsmedlemmer deltager på generalforsamlingerne i DAB med mindre tvingende grunde eller sygdom forhindrer dette.</p>
<p>1.4. Overtagelsesforsøg</p>			
<p>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</p>	<p>X</p>		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Med baggrund i de nuværende vedtægter, der indeholder en stemmeretsbegrænsning på 1 % vurderes overtagelsesforsøg ikke sandsynlige. Skulle der</p>

overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.			desuagtet ske et overtagelsesforsøg, vil bestyrelsen handle i henhold til anbefalingerne..
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.	X		Anbefalingen følges.
2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet og selskabets samfundsansvar			
<i>2.1. Selskabets politik i relation til interessenterne og samfundsansvar</i>			
2.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet.	X		Anbefalingen følges.
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.	X		Anbefalingen følges. DAB har via blandt andet Investor Relations-politik, Kommunikationspolitik, medarbejderpolitikker og politikker for kunderelationer mv. fastlagt grundlaget for forholdet til interessenterne, og disse evalueres løbende. Respekt for aktionærerne og kunderne er i den forbindelse en selvfølge.
<i>2.2. Samfundsansvar</i>			
2.2.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	X		Anbefalingen følges. DAB har i henhold til dansk lovgivning en vedtaget CSR-politik, der er at finde på koncernens hjemmeside. Denne politik er i forlængelse af den i foråret 2011 gennemførte omdannelse opdateret, men fokus er fastholdt – særligt på det lokale. På hjemmesiden forefindes tillige DABs CSR-rapport, hvor der årligt gøres status i forhold til samfundsansvar/CSR.
3. Åbenhed og transparens			

3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet			
3.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.	X		Anbefalingen følges. DAB har en fastlagt kommunikations- og Investor Relations-strategi til sikring af, at alle interessenter modtager oplysninger rettidigt og samtidigt.
3.1.2. Det anbefales , at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.		X	Anbefalingen følges ikke. Det er bestyrelsens vurdering, at DABs investorer i al væsentlighed har dansk som modersmål, hvorfor oplysninger på engelsk er fravalgt af omkostningsmæssige hensyn. De væsentligste oplysninger, herunder års- og halvårsregnskaber, offentliggøres på dansk og engelsk.
3.1.3. Det anbefales , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	X		Anbefalingen følges.
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.	X		Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008: <i>"Ad IV. Information fra direktionen til bestyrelsen</i> <i>Ud over anbefalingerne i afsnit VI,4 er det direktionens opgave og ansvar, at:</i> <i>(...)</i> <i>d. bankens strategi løbende bliver opdateret, og at der udarbejdes skriftligt oplæg hertil, som sendes til bestyrelsen."</i> DAB følger begge sæt anbefalinger. Bestyrelsen fastlægger DABs overordnede strategi på baggrund af oplæg fra direktionen og dialog om dette. Der pågår en løbende evaluering og opdatering af strategien med baggrund i såvel eksterne som interne påvirkninger.
4.1.2. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan			Anbefalingen følges.

<p>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.</p>	<p>X</p>		<p>Som en del af den løbende evaluering af strategien indgår også en løbende vurdering af, om DAB har de nødvendige kompetencer og ressourcer til at føre denne strategi ud i livet og drive en god forretning.</p> <p>Det bemærkes, at en del af dette arbejde sker i det af bestyrelsen nedsatte nomineringsudvalg.</p>
<p>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.</p>	<p>X</p>		<p>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:</p> <p><i>"Ad IV: Bestyrelsens overordnede opgaver og ansvar</i></p> <p><i>Ad. 1 Bestyrelsens overordnede opgaver og ansvar</i></p> <p><i>Bankers, sparekassers og andelskassers bestyrelser skal:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a. 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,</i> <i>b. sikre, at der er udarbejdet procedurer for direktionens inddragelse af og rapportering til bestyrelsen. Sådanne procedurer udarbejdes af direktionen og godkendes af bestyrelsen,</i> <i>c. 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,</i> <i>d. være en kvalificeret sparringspartner i forhold til direktionen."</i> <p>DAB følger begge sæt anbefalinger.</p> <p>De nævnte forhold drøftes i forbindelse med den årlige gennemgang af bestyrelsens forretningsorden og instruksen til direktionen i henhold til Lov om Finansiell Virksomhed § 70. Alternativt drøftes forholdene i forbindelse med et årligt seminar for bestyrelsen.</p>

			<p>Bestyrelsens forretningsorden og instruksen til direktionen angiver de nærmere retnings- og skillelinjer for bestyrelsens og direktionens arbejde.</p> <p>Overordnet er det bestyrelsens opgave og ansvar at forestå den overordnede ledelse samt udøve tilsyn og kontrol med direktionens daglige ledelse.</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>	X		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der henvises i øvrigt til årsrapportens oversigt over bestyrelsens medlemmer med oplysninger om de enkelte medlemmers baggrund og forudsætninger, jf. punkt 5.1.4.</p>
<p>4.2. Forretningsordener</p>			
<p>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>	X		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Det er et lovkrav for pengeinstitutter, at forretningsordenen opdateres årligt.</p>
<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>	X		<p>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:</p> <p><i>"Ad. IV Bestyrelsens opgaver og ansvar</i></p> <p><i>Ad 4. Information fra direktionen til bestyrelsen</i></p> <p><i>Ud over anbefalingerne [i afsnit VI, 4] er det direktionens opgave og ansvar, at:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>a. varetage den daglige ledelse af banken, sparekassen eller andelskassen</i> <i>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,</i> <i>c. tilvejebringe klare retningslinier for alle væsentlige beslutninger, som skal træffes i banken. Retningslinierne skal være skriftlige og indehol-</i>

			<p>de 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,</p> <p>d. bankens strategi løbende bliver opdateret, og at der udarbejdes skriftligt oplæg hertil, som sendes til bestyrelsen.”</p> <p>DAB følger begge sæt anbefalinger.</p> <p>Bestyrelsens skriftlige retningslinjer til direktionen er fastlagt i en instruks, hvoraf arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion også fremgår.</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.	X		Anbefalingen følges.
4.3.2. Det anbefales , at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.	X		<p>Følgende fremgår supplerende af ”Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder” fra december 2008:</p> <p><i>”Ad IV. Bestyrelsens opgaver og ansvar</i></p> <p><i>Ad 2. Bestyrelsesformandens opgaver</i></p> <p><i>Formanden for en banks, sparekasses eller andelskasses bestyrelse skal:</i></p> <p>a. <i>sørge for, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse for bestyrelsen. Beskrivelsen, som kan indgå i bestyrelsens forretningsorden, skal være skriftlig og specifik,</i></p> <p>b. <i>sikre at hele bestyrelsen inddrages i bestyrelsesarbejdet, og at alle bestyrelsesmedlemmer så vidt som muligt får lejlighed til at give deres holdning til kende.”</i></p> <p>DAB følger begge sæt anbefalinger.</p> <p>Rammerne for bestyrelsens arbejde og herunder formandens og næstformandens opgaver er fastlagt i bestyrelsens forretningsorden.</p>

			Bestyrelsens tilstræber desuden, at alle bestyrelsesmedlemmer deltager på lige fod i bestyrelsens arbejde på en sådan måde, at den enkeltes viden og kompetencer anvendes og 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.	X		Anbefalingen følges. Formandens opgaver indgår i bestyrelsens forretningsorden som ovenfor nævnt.
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.	X		Anbefalingen følges. Det har ikke været relevant for bestyrelsesformanden at deltage i den daglige ledelse eller at udføre andre særlige opgaver for selskabet i løbet af 2011. Skulle der opstå behov herfor, agter bestyrelsen at følge anbefalingen.
5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering			
<i>5.1. Sammensætning</i>			
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.	X		Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008: <i>"Ad V. Bestyrelsens sammensætning</i> <i>Bestyrelsen skal 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</i>

			<p><i>kvalifikationer inden for regnskabsvæsen eller revision.”</i></p> <p>DAB følger begge sæt anbefalinger.</p> <p>Med baggrund i SDA-koncernens særlige struktur var det ikke før omdannelsen til aktieselskab aktuelt at udarbejde en kompetencebeskrivelse, men grundet den nye struktur er kompetenceprofil udarbejdet og offentliggjort på DABs hjemmeside.</p> <p>Det bemærkes, at valg til bestyrelsen sker for første gang i 2014, og at kompetenceprofilen i den forbindelse vil være udgangspunkt for indstillingen om sammensætningen af bestyrelsen.</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.	X		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Det bemærkes, at valg til bestyrelsen sker for første gang i 2014, og i den forbindelse vil anbefalingen blive fulgt.</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.	X		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der henvises til punkt 5.1.2 ovenfor.</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.	X		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>DABs årsrapport indeholder oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmers baggrund og forudsætninger, herunder øvrige ledelseshverv. Denne oversigt forefindes ligeledes på bankens hjemmeside.</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.	X		Anbefalingen følges.
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.	X		<p>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008.</p> <p><i>"Ad V. Bestyrelsens sammensætning</i></p> <p><i>Ad. 2 Introduktion til uddannelse og nye bestyrelsesmedlemmer.</i></p> <p><i>Det er 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."</i></p> <p>DAB følger begge sæt anbefalinger.</p> <p>Vurderingen sker i regi af det af bestyrelsen nedsatte nomineringsudvalg.</p>
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.	X		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>DABs bestyrelse består af 9 generalforsamlingsvalgte medlemmer og herunder et uafhængigt og revisionskyndigt bestyrelsesmedlem i henhold til loven. Det er bestyrelsens vurdering, at dette antal bestyrelsesmedlemmer er tilfredsstillende og giver muligheder for en både perspektiverende og effektiv beslutningsproces.</p> <p>Det er endvidere bestyrelsens vurdering, at der også efter en udvidelse af bestyrelsen med medarbejdervalgte medlemmer i foråret 2012 er tale om et tilfredsstillende antal medlemmer.</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	X		Anbefalingen følges.

behov.			
5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed			
<p>5.4.1. Det anbefales, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte ledelsesmedlemmer er uafhængige, således at det øverste ledelsesorgan kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	X		<p>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:</p> <p><i>"Ad V. Bestyrelsens sammensætning</i></p> <p><i>Ad. 4 Bestyrelsens afhængighed</i></p> <p><i>Det har ingen indflydelse på vurderingen af uafhængighed, om et bestyrelsesmedlem er kunde i banken, sparekassen eller andelskassen."</i></p> <p>DAB følger begge sæt anbefalinger.</p> <p>Det bemærkes, at alle bestyrelsesmedlemmer tillige er kunder i banken.</p>

<p>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.</p>	X		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>I årsrapporten offentliggøres hvert år en oversigt over bestyrelsens medlemmer indeholdende oplysninger om de enkelte medlemmers baggrund og forudsætninger, herunder de pågældendes øvrige direktions- og bestyrelsesposter.</p> <p>DAB har ikke bestyrelsesmedlemmer, der i henhold til anbefalingerne ikke vurderes uafhængige, hvorfor det ikke skønnes nødvendigt at offentliggøre en oversigt over, hvilke bestyrelsesmedlemmer, der ikke er uafhængige.</p>
<p>5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</p>			
<p>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.</p>	X		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>DAB har ikke hidtil haft medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer men vil i forbindelse med valget af sådanne i foråret 2012 efterleve anbefalingen.</p>
<p>5.6. Mødefrekvens</p>			
<p>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.</p>	X		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen afholder normalt møder hver måned og mindst 10 gange om året jf. en fastlagt plan. Desuden holdes møder, når formanden skønner det nødvendigt, samt når det begæres af et bestyrelsesmedlem, direktionen, en valgt revisor eller den interne revisionschef. Endvidere holdes et årligt bestyrelsesseminar.</p> <p>Den årlige mødefrekvens offentliggøres i årsrapporten.</p>
<p>5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv</p>			
<p>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</p>	X		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Det er væsentligt for DAB bestyrelse, at alle bestyrelsesmedlemmer har den nødvendige tid og de nødvendige ressourcer til at yde en helhjertet indsats i</p>

hver end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.			bestyrelsen. Det enkelte bestyrelsesmedlem vurderer jævnligt hvorledes balancen mellem dette og øvrige hverv og opgaver sikres.
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 ledeshverv, 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. 	X		Anbefalingen følges. I den forbindelse skal det anføres, at ingen bestyrelsesmedlemmer før børsnoteringen 7. juli 2011 havde mulighed for at eje aktier i DAB, hvorfor sådanne oplysninger ikke tidligere er oplyst..
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.	X		Anbefalingen følges. Bestyrelsens aldersgrænse er fastsat til 70 år, så ingen, der har nået denne alder kan vælges eller genvælges til bestyrelsen.
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.		X	Anbefalingen følges ikke. Valg til bestyrelsen sker for to år ad gangen, da det er bestyrelsens vurdering, at det af hensyn til en stabil ledelse er en fordel med en valgperiode på to år. Valgperioden for den siddende bestyrelse er i forbindelse med omdannelsen til aktieselskab i foråret 2011 forlænget indtil den ordinære generalforsamling i 2014 ud fra et ønske om at sikre stabilitet og kontinuitet.

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.	X		Anbefalingen følges. Som følge af strukturen i den hidtidige SDA-koncernen er denne information ikke skønnes væsentlig, men informationen er indarbejdet i forlængelse af omdannelsen til aktieselskab i foråret 2011.
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. 	X		Anbefalingen følges. DAB har nedsat revisionsudvalg, nomineringsudvalg og vederlagsudvalg. Disse udvalgs kommissorier tillige med oversigt over medlemmer, formænd, uafhængige medlemmer, medlemmer med særlige kvalifikationer, udvalgenes væsentligste aktiviteter og antallet af møder oplyses på DABs hjemmeside.
5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	X		Anbefalingen følges. .
5.10.3. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u> .	X		Anbefalingen følges. Dette er nærmere beskrevet i punkt 5.10.1
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. 	X		Anbefalingen følges.

<p>5.10.5. Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til det øverste ledelsesorgan om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • regnskabspraksis på de væsentligste områder, • væsentlige regnskabsmæssige skøn, • transaktioner med nærtstående parter, og • usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne. 	X		<p>Anbefalingen følges.</p>
<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. 	X		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der foretages ikke en individuel vurdering af behovet for intern revision, da det er et lovkrav for DAB.</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 	X		<p>Anbefalingen følges.</p>

<p>herom,</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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>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 incitamentsaf lønning) 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. 	X		Anbefalingen følges.
<p>5.10.9. Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>	X		Anbefalingen følges.
<p>5.11. Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen</p>			

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.	X		Anbefalingen følges.
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.		X	Anbefalingen følges ikke. DAB mener ikke, der er behov for offentliggørelse af fremgangsmåde ved og resultater af selvevalueringen.
5.11.3. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.		X	Anbefalingen følges ikke. Det er bestyrelsens vurdering, at hele bestyrelsen via et nært samarbejde med direktionen og løbende evaluering har den nødvendige indsigt i direktionens indsats.
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.		X	Anbefalingen følges ikke. Det er bestyrelsens vurdering, at hele bestyrelsen via et nært samarbejde med direktionen og løbende evaluering har den nødvendige indsigt i direktionens indsats. Det er derfor ikke skønnet nødvendigt med formaliseret dialog.
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.	X		Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008: <i>"Ad VI. Bestyrelsens og direktionens vederlag</i> <i>Incitamentsprogrammer skal etableres under iagttagelse af vejledningen fra Komiteen for god Selskabsledelse til beskrivelse af retningslinjer for incitamentsafłønning jf. aktieselskabslovens § 69 b. Denne er også tilgængelig på</i>

		<p>www.corporategovernance.dk</p> <p>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.</p> <p>Incitamentsprogrammer til medlemmer af direktionen i en bank, sparekasse eller andelskasse skal ud over vilkårene i Komitéens anbefalinger og vejledning:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. afhænge af flere forskellige parametre, og disse skal specifikt angives. Dette kan f.eks. være stigning i aktiekurs, regnskabsresultat, størrelsen af tab, fremgang i indtjening, udviklingen i udgifterne, gennemførelse af konkrete projekter eller sammenligning med f.eks. 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 f.eks. 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 % af aktiekursen på tildelingstidspunktet. Den valgte model skal være enkel og let forståelig. <p>Incitamentsprogrammer skal behandles og godkendes på bankens generalforsamling/sparekassens repræsentantskabsmøde. Derefter skal incitamentsprogrammet uden ugrundet ophold offentliggøres på selskabets hjemmeside.”</p> <p>DAB følger begge anbefalinger.</p> <p>Der foretages ikke incitamentsafkløning i forhold til hverken direktion eller bestyrelse.</p>
6.1.2. Det anbefales at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.	X	Anbefalingen følges.
6.1.3. Det anbefales , at vederlagspolitikken inde-		Anbefalingen følges.

holder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.	X		.
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. 	X		Anbefalingen følges. Det bemærkes i den sammenhæng, at der som en del af vederlagspolitikken indgår, at der ikke foretages incitamentsaflønnning.
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 ledelsesaflønnning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkrævier 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. 	X		Anbefalingen følges. Det bemærkes i den sammenhæng, at der som anført ovenfor ikke foretages incitamentsaflønnning.
6.1.6. Det anbefales , at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.	X		Anbefalingen følges. Det bemærkes i den sammenhæng, at der som anført ovenfor ikke foretages incitamentsaflønnning.
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.	X		Anbefalingen følges. Det bemærkes i den sammenhæng, at der som anført ovenfor ikke foretages incitamentsaflønnning.

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.	X		Anbefalingen følges. Det bemærkes i den sammenhæng, at der som anført ovenfor ikke foretages incitamentsaf lønning.
6.1.9. Det anbefales , at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.	X		Anbefalingen følges. Det bemærkes, at anbefalingen er blevet fulgt gennem flere år, men at der i organisationen forefindes tidligere aftalte ansættelseskontrakter, hvor fratrædelsesgodtgørelsen har en større værdi end 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.		X	Anbefalingen følges delvist. Vederlagspolitikken vurderes klar og overskuelig, og indholdet omtales i DABs årsrapport. Vederlagspolitikken er ikke offentliggjort på hjemmesiden, og det bemærkes i den sammenhæng, at der som anført ovenfor er den politik, at der ikke foretages incitamentsaf lønning, hvorfor bestyrelsen ikke har vurderet det relevant at informere via hjemmesiden. Såfremt dette ændrer sig, er det hensigten, at denne del af anbefalingen også følges.
6.2.2. Det anbefales , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	X		Anbefalingen følges.
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.	X		Anbefalingen følges.
6.2.4. Det anbefales , at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om even-	X		Anbefalingen følges.

tuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, selskabet har påtaget sig over for medlemmer af det øverste ledelsesorgan henholdsvis direktionen samt disse ordningers aktuarmæssige værdi og forskydninger over året.			
6.2.5. Det anbefales , at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.		X	Anbefalingen følges ikke. DAB finder ikke, at ordningerne er af en sådan karakter, at oplysninger herom er væsentlige for en vurdering af koncernens forpligtelser.
6.2.6. Det anbefales , at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.	X		Anbefalingen følges.
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.	X		Anbefalingen følges. Bestyrelsen for DAB tilstræber at følge anbefalingen som et led i koncernens politikker om åbenhed og transparens, og der lægges således vægt på, at eksempelvis ledelsesberetningen giver et relevant og retvisende billede af såvel den finansielle som den ikke-finansielle side af banken.
<i>7.2. Going concern forudsætningen</i>			
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.	X		Anbefalingen følges.
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.	X		Anbefalingen følges. Årlig risikovurdering er et lovkrav for pengeinstitutter. Det sker i forbindelse med fastlæggelsen af strategien og den løbende opfølgning jf. punkt 4.1.1
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.	X		Anbefalingen følges. Der er fastsat retningslinjer for rapporteringen i forretningsordnen for direktionen jf. punkt 4.2.2
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.	X		Anbefalingen følges. Det fremgår af kommentarerne til anbefalingen, at ordningen primært er relevant i internationalt arbejdende koncerner. Da DAB ikke arbejder internationalt har bestyrelsen besluttet, at der ikke skal indføres en formel whistleblower-ordning.
8.3. Åbenhed om risikostyring			
8.3.1. Det anbefales , at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.	X		Anbefalingen følges.
9. Revision			
9.1. Kontakt til revisor			
9.1.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan			Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlems-

sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.	X		<p>virksomheder” fra december 2008:</p> <p><i>”2. Ekstern Revision</i></p> <p><i>Finansrådets medlemsvirksomheder skal have stor fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører. F.eks. bør banker, sparekasser og andelskasser stille krav:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>• om, at eksterne revisorer har gennemgået en efteruddannelse målrettet bankområdet,</i> <i>• 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.”</i> <p>DAB følger begge sæt anbefalinger.</p> <p>DAB har stort fokus på den eksterne revisions rolle og kvalifikationer, og bestyrelsen har generelt en løbende, tæt og kritisk dialog med revisor.</p>
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.	X		Anbefalingen følges.
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.	X		Anbefalingen følges.
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 risikosty-	X		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Det bemærkes i den forbindelse, at Intern Revision er etableret og i øvrigt lovpligtigt.</p>

ringssystemer, samt begrunder beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.			
--	--	--	--