

Corporate Governance-rapport 2016

Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse,
jf. årsregnskabslovens § 107 b



2016

Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse, jf. årsregnskabslovens § 107 b

Denne lovpligtige redegørelse for virksomhedsledelse for Danske Bank A/S ("Danske Bank", og sammen med selskabets datterselskaber, "koncernen") udgør en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2016 med regnskabsperioden 1. januar - 31. december 2016.

Redegørelsen omfatter:

- Punkt A: Hvordan selskabet forholder sig til anbefalingerne for god selskabsledelse
- Punkt B: Hovedelementerne i selskabets interne kontrol- og risikostyringssystem i forbindelse med regnskabsafslæggelsesprocessen
- Punkt C: Risikostyring samt væsentligste risici
- Punkt D: Sammensætning af ledelsesorganerne og deres udvalg samt disses funktion
- Punkt E: Andre kodekser, Danske Bank følger

Redegørelsen er ikke omfattet af revisionspåtegningen i Danske Banks årsrapport for 2016.

PUNKT A: Hvordan selskabet forholder sig til anbefalingerne for god selskabsledelse

Danske Bank er omfattet af anbefalinger for god selskabsledelse, som er tilgængelige på Komitéen for god Selskabsledelses hjemmeside, corporategovernance.dk. I henhold til NASDAQ Copenhagens "Regler for udstedere af aktier" skal danske selskaber desuden give en redegørelse for, hvordan de forholder sig til anbefalingerne.

Anbefalingerne indeholder retningslinjer for bedste praksis, som selskaber generelt bør følge. Hvis en anbefaling ikke følges, skal selskabet forklare, hvad årsagen til fravigelsen er, og hvad selskabet i stedet har valgt at gøre ("følg eller forklar"-princippet). Hvis et selskab ikke følger en anbefaling, anses det ikke for regelbrud, men indebærer blot, at selskabets bestyrelse har valgt en anden tilgang.

I det følgende har bestyrelsen kommenteret Danske Banks status i forhold til anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse. Danske Bank følger samtlige anbefalinger.

• Selskabet følger

• Selskabet følger ikke

1. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter

1.1. Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter

1.1.1. Det anbefales, 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.

• Selskabet følger

Danske Bank afgiver løbende omfattende information til investorer og andre interessenter på danskebank.com. Direktionen deltager løbende i investormøder, investorkonferencer og roadshows og rapporterer løbende til bestyrelsen om stemningen blandt investorerne. Bestyrelsen mødes fra tid til anden med udvalgte analytikere, der dækker Danske Bank, og formanden mødes løbende med Danske Banks største aktionærer.

1.1.2. Det anbefales, 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.

• Selskabet følger

Bestyrelsen har vedtaget politikker vedrørende Danske Banks varetagelse af forholdet til selskabets vigtigste interessenter, herunder blandt andet en IR-politik, en interessentpolitik og en skattepolitik, der alle gennemgås årligt. Politikkerne er tilgængelige på danskebank.com.

1.1.3. Det anbefales, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.

• Selskabet følger

Danske Bank offentliggør kvartalsrapporter.

1.2 Generalforsamling

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

• Selskabet følger

Danske Banks vedtægter giver aktionærene mulighed for at udøve aktivt ejerskab. Danske Bank følger "én aktie – én stemme"-princippet. Aktionærer kan stemme elektronisk på generalforsamlingen.

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

• Selskabet følger

Danske Banks fuldmagtsblanket giver mulighed for stillingtagen til hvert enkelt punkt på dagsordenen.

1.3 Overtagelsesforsøg

1.3.1. Det anbefales, 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.

• Selskabet følger

Danske Bank har etableret en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg som anført i anbefalingen.

2. Bestyrelsens opgaver og ansvar

2.1 Overordnede opgaver og ansvar

2.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen mindst én gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.

• Selskabet følger

Bestyrelsen vedtager én gang årligt en arbejdsplan for det kommende år. Bestyrelsen gennemgår sin forretningsorden med jævne mellemrum og mindst én gang årligt for at sikre, at den er opdateret, overholder gældende love og regler og er i overensstemmelse med bedste praksis. Forretningsordenen er tilgængelig på dankebank.com.

2.1.2. Det anbefales, at bestyrelsen mindst én gang årligt tager stilling til selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.

• Selskabet følger

Bestyrelsen deltager løbende i strategiarbejde hen over året og afholdt et todages strategiseminar i juni 2016. Bestyrelsen følger endvidere løbende op på eksekveringen af strategien.

2.1.3. Det anbefales, 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.

• Selskabet følger

Bestyrelsen tager jævnligt stilling til Danske Banks kapitalstruktur. Årsrapporten indeholder i beretningen en gennemgang af kapitalstrukturen, og rapporten "Risk Management" rummer en indgående gennemgang af kapitalforhold. Begge rapporter er tilgængelige på dankebank.com.

2.1.4. Det anbefales, at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til bestyrelsen.

• Selskabet følger

Bestyrelsen gennemgår direktionens forretningsorden med jævne mellemrum og mindst én gang årligt for at sikre, at den er opdateret, overholder gældende love og regler og er i overensstemmelse med bedste praksis. Forretningsordenen er tilgængelig på dankebank.com.

2.1.5. Det anbefales, at bestyrelsen mindst én gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.

• Selskabet følger

Bestyrelsen vurderer løbende direktionens sammensætning, udvikling og risici. Danske Banks politikker for succession og talentudvikling vurderes årligt. Successionsplanlægning for direktionen og den øverste ledelse er et særligt fokusområde og drøftes løbende af Nomineringsudvalget og bestyrelsen.

2.1.6. Det anbefales, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant diversitet 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.

• Selskabet følger

Bestyrelsen drøfter årligt Danske Banks initiativer til at sikre diversitet og inklusion på alle ledelsesniveauer og gennemgår selskabets diversitets- og inklusionspolitik. Bestyrelsen overvåger desuden udviklingen ud fra de målsætninger, der er fastsat i diversitets- og inklusionspolitikken. Danske Banks diversitets- og inklusionspolitik er tilgængelig på danskebank.com.

2.2. Samfundsansvar

2.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.

• Selskabet følger

Bestyrelsen vedtog i 2015 en ny Corporate Responsibility-strategi for perioden 2015-2018. Herudover har bestyrelsen vedtaget en ansvarlighedspolitik, der gennemgås årligt. Ansvarlighedspolitikken og Corporate Responsibility-rapporten for 2016 er tilgængelige på danskebank.com.

2.3 Formanden og næstformanden for bestyrelsen

2.3.1. Det anbefales, at der vælges en næstformand for bestyrelsen, som fungerer i tilfælde af formandens forfald, og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.

• Selskabet følger

Bestyrelsen har valgt både en formand og en næstformand. Bestyrelsens forretningsorden indeholder en beskrivelse af begges opgaver, pligter og ansvar.

2.3.2. Det anbefales, 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 uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør oplyses i en selskabsmeddelelse.

• Selskabet følger

Formanden for bestyrelsen udførte ingen særlige driftsopgaver for Danske Bank i 2016.

3. Bestyrelsens sammensætning og organisering

3.1 Sammensætning

3.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen årligt redegør for

- hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver,
- sammensætningen af bestyrelsen, samt
- de enkelte medlemmers særlige kompetencer.

• Selskabet følger

Bestyrelsen opdaterede sin kompetenceprofil i 2016 og vurderede sine kompetencer enkeltvis og samlet mod den opdaterede profil. Bestyrelsens samlede kompetenceprofil er tilgængelig på danskebank.com. En beskrivelse af de enkelte medlemmers særlige kompetencer er indeholdt i årsrapporten og er tilgængelig på danskebank.com.

3.1.2. Det anbefales, 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 blandt andet alder, international erfaring og køn.

• Selskabet følger

Proceduren for udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen er vedtaget af bestyrelsen som led i handlingsplanen for dens fremtidige sammensætning. I henhold til Nomineringsudvalgets kommissorium skal udvalget tage hensyn til "balancen i bestyrelsens sammensætning, herunder behovet for ændringer og mangfoldighed, blandt andet i forhold til international erfaring, køn og alder".

-
- 3.1.3.** Det anbefales, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, ud over det i lovgivningen fastlagte udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes
- øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder
 - krævende organisationsopgaver, og at det oplyses,
 - om kandidater til bestyrelsen anses for uafhængige.

• Selskabet følger

De nævnte oplysninger om kandidater indstillet af bestyrelsen er altid indeholdt i indkaldelsen til den ordinære generalforsamling. Oplysninger om kandidater indstillet af individuelle aktionærer er indeholdt i indkaldelsen til den ordinære generalforsamling, hvis oplysningerne er modtaget, før indkaldelsen udsendes.

-
- 3.1.4.** Det anbefales, at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af bestyrelsen.

• Selskabet følger

Danske Bank har i vedtægterne fastsat en aldersgrænse for bestyrelsesmedlemmer, hvorefter bestyrelsesmedlemmer senest fratræder på den første ordinære generalforsamling efter deres fyldte 70. år. Vedtægterne er tilgængelige på danskebank.com.

-
- 3.1.5.** Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.

• Selskabet følger

Det følger af Danske Banks vedtægter, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år.

3.2 Bestyrelsens uafhængighed

- 3.2.1. Det anbefales, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser. For at være uafhængig må den pågældende ikke:
- være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,
 - indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen,
 - repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser,
 - inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (for eksempel 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,
 - være eller inden for de seneste 3 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 bestyrelsen i mere end 12 år, eller
 - være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige.

• Selskabet følger

Mere end halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige. Oplysninger om de enkelte medlemmers uafhængighed eller manglende uafhængighed fremgår af deres cv'er, som er indeholdt i årsrapporten og tilgængelige på danskebank.com. Tilsvarende oplysninger om kandidater indstillet af bestyrelsen fremgår altid af indkaldelsen til den ordinære generalforsamling. Oplysninger om kandidater indstillet af individuelle aktionærer er indeholdt i indkaldelsen til den ordinære generalforsamling, hvis oplysningerne er modtaget, før indkaldelsen udsendes.

3.3 Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv

3.3.1. Det anbefales, at hvert enkelt medlem af bestyrelsen vurderer, hvor megen 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.

• Selskabet følger

Bestyrelsens medlemmer vurderer, hvor megen tid det er nødvendigt at bruge på henholdsvis bestyrelses- og udvalgsarbejde, således at de kan bidrage aktivt og værdiskabende til bestyrelsesarbejdet. Der er fastsat et loft for, hvor mange bestyrelsesposter de enkelte bestyrelsesmedlemmer må have i overensstemmelse med gældende lovgivning om systemisk vigtige finansielle institutter (SIFI). Danske Bank offentliggør bestyrelsesmedlemmernes øvrige hverv i årsrapporten samt på [danskebank.com](https://www.danskebank.com). Oplysninger om bestyrelsesmedlemmernes individuelle fremmødeprocent for bestyrelses- og udvalgsmøder er tilgængelige på [danskebank.com](https://www.danskebank.com).

3.3.2. Det anbefales, at ledelsesberetningen ud over det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen:

- den pågældendes stilling,
- den pågældendes alder og køn,
- om medlemmet anses for uafhængigt,
- tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen,
- udløbet af den aktuelle valgperiode,
- den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i 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.

• Selskabet følger

Danske Banks årsrapport indeholder de nævnte oplysninger.

3.4 Ledelsesudvalg (eller -komitéer)

- 3.4.1.** Det anbefales, at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør:
- ledelsesudvalgenes kommissorier,
 - udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt
 - 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.

• Selskabet følger

De nævnte oplysninger er tilgængelige på danskebank.com.

- 3.4.2.** Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.

• Selskabet følger

Flertallet af medlemmerne i de fire bestyrelsesudvalg er uafhængige.

- 3.4.3** Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et egentligt revisionsudvalg, der sammensættes således, at
- formanden for bestyrelsen 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.

• Selskabet følger

Formanden for bestyrelsen er ikke formand for Revisionsudvalget, og medlemmerne af Revisionsudvalget har betydelig indsigt i finansielle forhold samt omfattende erfaring med regnskabs- og revisionsforhold i store børsnoterede selskaber.

- 3.4.4.** Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om:
- regnskabspraksis på de væsentligste områder,
 - væsentlige regnskabsmæssige skøn,
 - transaktioner med nærtstående parter, og
 - usikkerhed og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år.

• Selskabet følger

Revisionsudvalgets kommissorium indeholder regler om specifik overvågning og rapportering om de forhold, der er beskrevet i anbefalingen, og er tilgængeligt på danskebank.com. Bestyrelsens arbejdsplan for 2016 sikrer rettidig, præcis og tilstrækkelig rapportering til bestyrelsen om de nævnte forhold.

3.4.5. Det anbefales, at Revisionsudvalget:

- årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald, fremkommer med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision, og den interne revisions budget, og
- overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.

• Selskabet følger

Som finansiel institution er Danske Bank pligtig at have en intern revision (Intern Revision). Revisionsudvalgets kommissorium dækker således de forhold, der er beskrevet i anbefalingen.

3.4.6. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, der har bestyrelsesformanden som formand, og som mindst har følgende forberedende opgaver:

- 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,
- årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer,
- årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til bestyrelsen herom,
- overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af bestyrelsen og direktionen, til kandidater til bestyrelsen og direktionen, og
- foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer.

• Selskabet følger

Bestyrelsen har nedsat et nomineringsudvalg med bestyrelsens formand som formand. Nomineringsudvalgets kommissorium indeholder de opgaver, der er beskrevet i anbefalingen, og er tilgængeligt på danskebank.com.

-
- 3.4.7.** Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:
- indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitamentsaf lønning") for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse,
 - 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
 - indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet.

• Selskabet følger

Bestyrelsen har nedsat et vederlagsudvalg. Vederlagsudvalgets kommissorium indeholder de opgaver, der er beskrevet i anbefalingen, og er tilgængeligt på danskebank.com.

-
- 3.4.8.** Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.

• Selskabet følger

Vederlagsudvalget sikrer i hvert enkelt tilfælde, at det ikke anvender samme eksterne rådgivere som direktionen.

3.5 Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og direktionen

-
- 3.5.1.** Det anbefales, 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.

• Selskabet følger

Bestyrelsen foretager årligt en evaluering af den samlede bestyrelses og de enkelte medlemmers resultater og samarbejdet med direktionen. Alle væsentlige ændringer som følge af evalueringen vil som minimum blive oplyst på danskebank.com eller i årsrapporten.

3.5.2. Det anbefales, 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.

• Selskabet følger

Bestyrelsen vurderer løbende antallet af bestyrelsesmedlemmer. Bestyrelsen består for tiden af otte generalforsamlingsvalgte og fire medarbejdervalgte medlemmer. Bestyrelsesformanden skal sikre en passende balance mellem grundige drøftelser og effektiv beslutningstagen, hvor bestyrelsesmedlemmernes individuelle kompetencer anvendes. Kvaliteten af bestyrelsesmøderne, herunder formandens mødeledelse, evalueres som en del af den årlige evalueringsproces.

3.5.3. Det anbefales, at bestyrelsen mindst én gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.

• Selskabet følger

Bestyrelsen foretog i 2016 en formel evaluering af direktionens arbejde og resultater i 2015. Bestyrelsen vurderer også løbende direktionens arbejde og resultater.

3.5.4. Det anbefales, 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.

• Selskabet følger

Der er fastlagt en procedure for en årlig evaluering, der foretages ved en formaliseret dialog mellem formanden for bestyrelsen og den administrerende direktør. Resultaterne heraf og konkrete initiativer bliver forelagt bestyrelsen og drøftet mellem bestyrelsen og direktionen.

4. Ledelsens vederlag

4.1 Vederlagspolitikens form og indhold

- 4.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen udarbejder en klar og overskuelig vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder
- en detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen,
 - en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og
 - en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.

Vederlagspolitikken bør godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.

• Selskabet følger

Danske Bank har vedtaget en generel aflønningspolitik, der gælder for alle ansatte i koncernen, herunder direktionen, og for bestyrelsen. Politikken indeholder en detaljeret beskrivelse af de aflønningselementer, der indgår i bestyrelsens og direktionens aflønning. Politikken indeholder endvidere de faktorer, der skal tages i betragtning ved fastlæggelsen af den samlede aflønning, ligesom aflønningspolitikken beskriver kriterierne for tildeling af variable lønde. Aflønningspolitikken blev vedtaget på den ordinære generalforsamling i marts 2016 og er tilgængelig på danskebank.com.

- 4.1.2. Det anbefales, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,
- fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,
 - sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaflønnings, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærene på kort og lang sigt,
 - er klarhed om resultatkræfter og målbarhed for udmøntning af variable dele,
 - er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår, og
 - indgås en aftale, der giver selskabet ret til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønde, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.

• Selskabet følger

I Danske Banks aflønningspolitik er der fastsat en grænse for resultatafhængig aflønning på 200% af den faste løn, inklusive pension, afhængig af nærmere definerede resultatkræfter. Resultatafhængig aflønning er underlagt bestemmelser om tilbagebetaling, hvis lønnen er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være åbenlyst fejlagtige eller ukorrekte. Oplysningerne nævnt i anbefalingen er uddybet i aflønningspolitikken.

4.1.3. Det anbefales, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.

• Selskabet følger

Bestyrelsesmedlemmerne modtager udelukkende faste honorarer, jf. aflønningspolitikken. De generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer har hver især forpligtet sig til at have en minimumaktiebeholdning i Danske Bank.

4.1.4. Det anbefales, at hvis der anvendes aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. tildeles periodisk og bør have en løbetid på mindst 3 år efter tildelingen.

• Selskabet følger

Danske Bank anvender aflønningsprogrammer baseret på betingede aktier, der følger anbefalingen. Oplysninger om den aktiebase-rede aflønning er indeholdt i aflønningspolitikken og aflønningsrapporten, der begge er tilgængelige på danskebank.com.

4.1.5. Det anbefales, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.

• Selskabet følger

Et begrænset antal direktører, der alle er under direktionniveau, er i henhold til aflønningspolitikken berettigede til fratrædelsesgodtgørelse svarende til op til to års fast løn. Medlemmerne af direktionen er ikke berettigede til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til deres direktørkontrakter.

4.2 Oplysning om vederlagspolitikken

4.2.1. Det anbefales, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.

• Selskabet følger

Bestyrelsesformanden beskrev på den ordinære generalforsamling i marts 2016 aflønningspolitikken som en del af bestyrelsens beretning om selskabets virksomhed i 2015. I tillæg til årsrapporten offentliggør Danske Bank desuden hvert år en aflønningsrapport for det foregående år.

4.2.2. Det anbefales, at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.

• Selskabet følger

Bestyrelsens honorar for regnskabsåret 2016 blev vedtaget på generalforsamlingen i 2016.

4.2.3. Det anbefales, 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.

• Selskabet følger

Danske Banks årsrapport indeholder en detaljeret note om aflønning. Hvis medlemmer af direktionen modtager honorar for bestyrelsesposter i koncernens datterselskaber, fratrækkes sådanne honorarer i deres aflønning fra Danske Bank.

5. Regnskabsafklæggelse, 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 regnskabsafklæggelsen samt for selskabets risikostyring.

• Selskabet følger

Danske Bank har som finansiel institution en omfattende risikorapportering om alle relevante risikotyper, herunder de i anbefalingen nævnte, og særligt i årsrapporten og i risikostyringsrapporten "Risk Management". Der kan læses mere om risici i forbindelse med regnskabsafklæggelsen under Punkt B i denne rapport. Der er redegjort for risikostyring samt de væsentligste risici i Punkt C i denne rapport.

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.

• Selskabet følger

Danske Bank har en whistleblower-ordning, som gør det muligt for medarbejdere fortroligt at indberette mistanke om eventuelle alvorlige forseelser, de får viden om. Ordningen vurderes og overvåges af Revisionsudvalget.

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 én gang årligt mødes med revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.

• Selskabet følger

Bestyrelsen og Revisionsudvalget er i regelmæssig dialog og udveksler regelmæssigt oplysninger med revisionschefen og den eksterne revisor. Herudover mødes såvel bestyrelsen som Revisionsudvalget årligt med revisionschefen og den eksterne revisor uden direktionens deltagelse.

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

• Selskabet følger

I henhold til Revisionsudvalgets kommissorium skal udvalget "udarbejde og afgive anbefalinger til bestyrelsen vedrørende den eksterne revisors kontraktbetingelser og honorering".

PUNKT B: Hovedelementerne i selskabets interne kontrol- og risikostyringssystem i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen

Grundlaget for regnskabsaflæggelsen er fastlagte bemyndigelser, funktionsadskillelse, krav om løbende rapportering samt gennemsigtighed i koncernens forhold. Den fælles it-plattform er med til at sikre dokumentation af regnskabsdata på tværs af koncernen og begrænse risici i relation til regnskabsaflæggelsen.

Danske Banks økonomifunktion ("Koncernøkonomi") vurderer løbende risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen. De væsentligste risici er den regulatoriske risiko, rapporteringsprocesrisiko og værdiansættelsesrisiko. Den regulatoriske risiko består i, at Danske Bank mødes med stadig flere oplysningskrav fra såvel nationale som internationale myndigheder og organisationer. Danske Banks regnskabsaflæggelse skal afspejle sådanne oplysninger. Rapporteringsprocesrisikoen knytter sig til udarbejdelsen af kvartals- og årsrapporter. Regnskabsaflæggelsen er afhængig af Danske Banks it-systemer på grund af de store datamængder og korte tidsfrister for rapportering. Værdiansættelsesrisikoen vedrører de regnskabsposter, hvor skøn og vurderinger kan have en væsentlig indflydelse på værdien af aktiver og forpligtelser. Disse regnskabsposter fremgår af noten om væsentlige regnskabsmæssige skøn og vurderinger i koncernregnskabet.

Direktionen har implementeret kontroller til at begrænse de identificerede risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen, ligesom direktionen løbende overvåger udviklingen og overholdelsen af relevant lovgivning samt andre regler og bestemmelser i forbindelse med regnskabsaflæggelsen. Kontroller er etableret med det formål at forhindre, opdage og korrigere eventuelle fejl og uregelmæssigheder i rapporteringen. Kontroller minimerer risikoen for fejl og uregelmæssigheder, men giver ingen garanti herfor.

Koncernen har en veletableret proces med løbende rapportering inklusive afvigelsesrapporter for dens enkelte enheder. Intern ledelsesrapportering udarbejdes efter samme principper som den eksterne rapportering, og der anvendes samme datagrundlag og rapporteringssystemer decentralt og centralt i organisationen. Rapporteringen bliver gennemgået af Koncernøkonomi og danner grundlag for udarbejdelse af koncernregnskabet, som direktionen og bestyrelsen modtager.

Danske Bank har en intern revisionsafdeling (Intern Revision). Afdelingen rapporterer direkte til bestyrelsen. Væsentlige områder og områder forbundet med høj risiko indgår i Intern Revisions årlige revision, mens andre områder revideres mindst hvert tredje år, medmindre Intern Revision vurderer, at et længere interval er hensigtsmæssigt. Revisionen omfatter de væsentlige områder af koncernens risikostyring, herunder rapportering på området.

Bestyrelsen og de af bestyrelsen nedsatte udvalg modtager løbende rapportering fra direktionen om overholdelse af de af bestyrelsen udstukne risikorammer samt de lovgivningsmæssige regler, ligesom bestyrelsen løbende får regnskabsinformation. Bestyrelsen modtager fra Group Compliance og Intern Revision løbende rapportering om regeloverholdelse, herunder om overtrædelser af interne forretningsgange og politikker. Én gang i kvartalet rapporterer Intern Revision til Revisionsudvalget om niveauet for intern kontrol i koncernen.

PUNKT C: Risikostyring samt væsentligste risici

Koncernens risikostyring er forankret i den definerede risikovillighed og de politikker og risikoinstrukser, som er vedtaget af bestyrelsen. På baggrund af bestyrelsens overordnede instrukser er der udarbejdet specifikke risikoinstrukser til de enkelte forretningsområder. Disse instrukser bruges blandt andet til at fastsætte forretnings- og kontrolprocedurer for forretningsområderne.

Risikostyringen er opdelt og organiseret efter "three lines of defence"-modellen. Denne opdeling sikrer en adskillelse af ansvar og forpligtelser mellem (1) enheder, som foretager forretningsstransaktioner med kunder eller på anden måde eksponerer koncernen mod risici, (2) enheder, som er ansvarlige for overvågning og kontrol af koncernens risikostyring, og (3) Intern Revision.

"First line of defence" udgøres af forretningsenhederne og supportfunktionerne. Hver enhed opererer i overensstemmelse med de overordnede risikopolitikker og mandater. De enkelte enheder er ansvarlige for at have de nødvendige kompetencer, procedurer, systemer og kontroller for at sikre overensstemmelse med politikker og mandater og for at sikre en forsvarlig og hensigtsmæssig risikostyring.

"Second line of defence" udgøres både af koncernfunktioner og risikofunktioner i de enkelte forretningsenheder. Disse funktioner overvåger, at forretningsenhederne og supportfunktionerne opererer inden for de overordnede politikker og mandater. Funktionerne hører under Group Risk Management og Group Compliance.

"Third line of defence" udgøres af Intern Revision.

Danske Bank overvåger og vurderer regelmæssigt sin aktuelle risikoprofil inden for de væsentligste forretningsområder og risikotyper. De væsentligste risici er opsummeret i det følgende.

Kreditrisiko

Danske Bank yder lån, kreditter og garantier med videre som en del af forretningsmodellen og påtager sig derved kreditrisiko. Kreditrisiko defineres som risikoen for tab som følge af, at en eller flere debitorer eller modparter helt eller delvist misligholder deres betalingsforpligtelser.

Markedsrisiko

Markedsrisiko er risikoen for tab, der skyldes udsving i dagsværdien af finansielle aktiver og forpligtelser og ikke-balanceførte poster som følge af ændringer i markedsforholdene. Danske Bank markedsfører, handler og tager positioner i produkter, som indeholder en række forskellige markedsrisikoelementer.

Modpartskreditrisiko

Modpartskreditrisiko defineres som risikoen for tab som følge af kunders misligholdelse i forbindelse med værdipapir- og derivatforretninger indgået på Danske Banks handelsbord. Danske Bank indgår OTC-derivatforretninger og transaktioner i værdipapirfinansieringsinstrumenter (for eksempel repo- og reverseforretninger) og påtager sig derved modpartskreditrisiko.

Likviditetsrisiko

Likviditetsrisiko er risikoen for tab som følge af, at

- finansieringsomkostninger stiger uforholdsmæssigt eller
- koncernen bliver ude af stand til at fastholde sin forretningsmodel eller honorere sine betalingsforpligtelser på grund af manglende finansiering.

Operationel risiko

Operationel risiko er risikoen for tab som følge af utilstrækkelige og fejlagtige interne processer, menneskelige eller systemmæssige fejl eller eksterne begivenheder. Operationel risiko omfatter compliance-relateret risiko, juridisk risiko og it-risiko/cybersikkerhed.

Forsikringsrisiko

Forsikringsrisiko er alle former for risici i Danica-koncernen, herunder markedsrisiko, livsforsikringsrisiko, forretningsrisiko og operationel risiko.

Øvrige risici

Øvrige risici består af pensionsrisiko og forretningsrisiko. Pensionsrisiko er risiko for tab som følge af koncernens forpligtelser i forbindelse med ydelsesbaserede pensionsordninger. Opgørelsen er forbundet med usikkerhed, fordi pensionsordninger af denne type indebærer langvarige forpligtelser og er baseret på aktuarmæssige forudsætninger. Forretningsrisiko er risikoen for, at indtægter ikke dækker tab forårsaget af begivenheder, der påvirker koncernens resultat før nedskrivninger på udlån, markedstab og driftstab.

Ud over risikobeskrivelsen i årsrapporten indeholder risikorapporten "Risk Management" en udførlig beskrivelse af Danske Banks risikostyring, herunder politikker, metoder og praksis for de væsentligste risici. Risikorapporten offentliggøres én gang årligt sammen med årsrapporten. Rapporten er tilgængelig på engelsk på dankebank.com.

PUNKT D: Sammensætning af ledelsesorganerne og deres udvalg samt disses funktion

Danske Bank har en traditionel tostrengt ledelsesstruktur med en bestyrelse og en direktion. Ledelsesstrukturen indebærer, at bestyrelsen varetager den overordnede og strategiske ledelse af Danske Bank, mens direktionen udøver den daglige ledelse i overensstemmelse med de retningslinjer, politikker og instrukser, som bestyrelsen udstikker.

Bestyrelsen består af 12 medlemmer, heraf otte generalforsamlingsvalgte og fire medarbejdervalgte medlemmer. Ifølge dansk lovgivning har medarbejderne ret til at vælge et antal repræsentanter, der svarer til halvdelen af de repræsentanter, der er valgt af generalforsamlingen på tidspunktet for medarbejdervalgets udskrivelse.

Direktionen består af administrerende direktør Thomas F. Borgen, bankdirektør og chef for Wealth Management Tonny Thierry Andersen, bankdirektør og chef for Business Banking Lars Mørch, bankdirektør og chef for Personal Banking Jesper Nielsen, bankdirektør og chef for Corporates & Institutions Glenn Söderholm, bankdirektør og Chief Financial Officer Jacob Aarup-Andersen, bankdirektør og COO James Ditmore og bankdirektør og chef for Group Risk (CRO) Gilbert Kohnke.

Bestyrelsen har nedsat fire bestyrelsesudvalg: et risikoudvalg, et revisionsudvalg, et aflønningsudvalg og et nomineringsudvalg. Udvalgene forbereder bestyrelsens arbejde. Udvalgenes opgaver er fastsat i kommissorier for de enkelte udvalg, der vurderes mindst én gang årligt.

Risikoudvalget forbereder bestyrelsens arbejde med Danske Banks risikostyring og relaterede emner. Bankens risici omfatter kreditrisiko, likviditetsrisiko, markedsrisiko, modpartskreditrisiko, operationel risiko, forsikringsrisiko samt øvrige risici, herunder it-risiko og cybersikkerhed. Som led i dette rådgiver udvalget bestyrelsen om Danske Banks risikoprofil, risikokultur, risikovillighed, risikostrategi og risikostyringsrammer. Udvalget vurderer og afgiver således indstillinger til besty-

relsen vedrørende Danske Banks risikovillighed, -politikker og -instrukser, Danske Banks kapital-, gearings-, likviditets-, solvens- og genopretningskrav og beredskabsplaner, nedskrivninger, produkter og ydelser ud fra et risikosynspunkt samt kreditkvaliteten af Danske Banks udlånsportefølje. Risikoudvalget overvejer desuden anvendelsen af interne modeller, hensigtsmæssigheden og tilstrækkeligheden af personaleressourcer i risikostyringsfunktionen samt incitamentsprogrammer ud fra et risikosynspunkt.

Revisionsudvalget forbereder bestyrelsens arbejde med regnskabs- og revisionsmæssige forhold, herunder relaterede risikomæssige forhold. Udvalget gennemgår og afgiver indstillinger til bestyrelsen vedrørende regnskabsrapporter og vurdering af relaterede risici, væsentlige regnskabsprincipper og -procedurer, interne kontroller, rapporter fra intern og ekstern revision, whistleblower-ordning, compliance og hvidvaskning.

Aflønningsudvalget forbereder bestyrelsens arbejde med aflønningsforhold med særligt fokus på honorar til bestyrelsen og aflønning af direktionen, væsentlige risikotagere, nøglemedarbejdere og ledende medarbejdere med ansvar for interne kontrol- eller revisionsfunktioner samt incitamentsprogrammer. Udvalget vurderer og afgiver indstillinger til bestyrelsen vedrørende aflønningspolitikker og -praksis, udviklingen inden for aflønningsniveauet, herunder variabel løn. Udvalget overvåger Danske Banks incitamentsprogrammer for at sikre, at de fremmer løbende og langsigtet værdiskabelse for aktionærene samt overholdelse af aflønningspolitikken.

Nomineringsudvalget forbereder bestyrelsens arbejde med blandt andet nominering og udnævnelse af kandidater til bestyrelsen og direktionen samt evaluering af bestyrelsens, direktionens og deres medlemmers arbejde og resultater. Udvalget afgiver endvidere anbefalinger til bestyrelsen om politikker for successionsplanlægning samt diversitet og inklusion.

PUNKT E: Andre kodekser, Danske Bank følger

Som medlem af Finansrådet redegør Danske Bank for Finansrådets ledelseskodeks med anbefalinger til medlemsvirksomhederne. Anbefalingerne er tilgængelige på Finansrådets hjemmeside: <http://www.finansraadet.dk/en/Politics/Pages/Recommendations/Corporate-Governance-Code-of-the-Danish-Bankers-Association.aspx>.

Anbefalingerne supplerer Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger. Medlemsvirksomhederne skal redegøre for ledelseskodekset i henhold til "følg eller forklar"-princippet.

Danske Bank følger samtlige anbefalinger.

Anbefalinger

- | | |
|---|---|
| 1. Finansrådet anbefaler, at medlemsvirksomhederne forholder sig til samtlige anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse. | <div style="background-color: #003366; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">• Selskabet følger</div> Danske Bank skal ifølge lovgivningen forholde sig til de anbefalinger, der er udstedt af Komitéen for god Selskabsledelse. Som det fremgår af denne rapport, følger Danske Bank alle anbefalinger. |
| 2. Finansrådet anbefaler medlemsvirksomhederne at udarbejde og offentliggøre et adfærdskodeks (code of conduct) med beskrivelse af virksomhedens værdigrundlag og ønskede adfærd for virksomhedens drift og ledelse. | <div style="background-color: #003366; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">• Selskabet følger</div> Danske Bank har adfærdsregler, der er tilgængelige på danskebank.com . Selskabets medarbejdere, herunder direktionen, og bestyrelsen følger reglerne. |
| 3. Finansrådet anbefaler, at medlemsvirksomhederne anvender en velbeskrevet og struktureret proces ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen og eventuelt inddrager ekstern kompetence. | <div style="background-color: #003366; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">• Selskabet følger</div> Proceduren for udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen er vedtaget af bestyrelsen som led i handlingsplanen for dens fremtidige sammensætning. Bestyrelsen får bistand fra en ekstern konsulentvirksomhed til at finde og vurdere mulige kandidater. |
-

-
4. Finansrådet anbefaler, at medlemsvirksomheder, hvis vedtægter rummer bestemmelser om, at bestyrelsesmedlemmer alene kan vælges inden for en begrænset personkreds, redegør for baggrunden for disse begrænsninger.
- Selskabet følger
- Der er ikke fastsat sådanne begrænsninger i Danske Banks vedtægter.
-
5. Finansrådet anbefaler, at bestyrelsesmedlemmer snarest muligt og senest 6 måneder efter tiltrædelse påbegynder et uddannelsesforløb i bankdrift, medmindre bestyrelsesmedlemmet allerede besidder opdaterede og særlige bankkompetencer. Forløbet skal afspejle virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet.
- Selskabet følger
- Danske Bank har et omfattende program for introduktion til bankvirksomheden samt et program for individuelle opfølgingsmøder med centrale ledere om udvalgte emner af særlig betydning eller interesse for nye bestyrelsesmedlemmer. Herudover vil nye bestyrelsesmedlemmer fra 2017 i henhold til et lovkrav gennemgå et obligatorisk introduktionskursus.
-
6. Finansrådet anbefaler, at bestyrelsesmedlemmerne løbende modtager kompetenceudvikling, der er relevant for bestyrelseserhvervet. Emner og omfang skal være tilpasset virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet.
- Selskabet følger
- Uddannelse af bestyrelsesmedlemmer gennemføres løbende ud fra en plan, der vedtages for hvert kalenderår.
-
7. Finansrådet anbefaler, at hvert enkelt bestyrelsesmedlem årligt foretager en evaluering af sit arbejde i bestyrelsen. Bestyrelsesmedlemmet skal som led i evalueringen udfylde et evalueringsskema, der berører både ledelsesmæssige og banktekniske emner.
- Selskabet følger
- Bestyrelsen foretager en årlig evaluering af bestyrelsen på grundlag af et omfattende spørgeskema. Evalueringen sker via en ekstern konsulentvirksomhed. Evalueringen omfatter en selvevaluering af hvert enkelt bestyrelsesmedlem og dækker både ledelsesmæssige og banktekniske forhold.
-
8. Finansrådet anbefaler, at relevante fagspecialister inddrages i samarbejdet med bestyrelsen, herunder deltager i bestyrelsesmøderne i forbindelse med drøftelse af særligt komplekse sager.
- Selskabet følger
- På initiativ fra direktionen og/eller bestyrelsen deltager der regelmæssigt fagspecialister i bestyrelses- og udvalgsmøderne.
-

-
9. Finansrådet anbefaler, at samarbejdet mellem direktionen og bestyrelsen drøftes på bestyrelsesmødet mindst 1 gang årligt. Direktionen er ikke til stede under disse drøftelser.
- Selskabet følger
- Samarbejdet mellem direktion og bestyrelse vurderes mindst én gang årligt som led i den årlige bestyrelsesevaluering.
-
10. Finansrådet anbefaler, at der på medlemsvirksomhedens hjemmeside eller på tilsvarende vis skal offentliggøres en oversigt over bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder.
- Selskabet følger
- Fremmødeprocenten for både bestyrelses- og udvalgs møder offentliggøres på danskebank.com.
-
11. Finansrådet anbefaler, at medlemsvirksomhederne forholder sig til lov om finansiel virksomheds regler om loft over ledelsesposter.
- Selskabet følger
- Danske Bank er et systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI). Reglerne om et loft over antallet af bestyrelsesposter, som bestyrelsesmedlemmer må have, gælder således for selskabet.
-
12. Finansrådet anbefaler, at medlemsvirksomheder skal have fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører. Medlemsvirksomhederne bør blandt andet stille krav til sammensætningen af de teams, som eksterne revisorer bruger, så det sikres, at der er mindst to erfarne revisorer med i et team med supplerende kompetenceområder. For at være en erfaren revisor skal vedkommende have gennemført efteruddannelse målrettet pengeinstitutmrådet samt have deltaget i revision af en bank, sparekasse eller andelskasse gennem minimum 3 år.
- Selskabet følger
- Bestyrelsen har fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af revisionsarbejdet. Revisionsudvalget gennemfører en grundig udvælgelsesprocedure og udarbejder en indstilling til bestyrelsen indeholdende mindst to forslag til ekstern revisor og en begrundet præference for den ene. Den eksterne revisor udnævnes altid blandt en gruppe af anerkendte revisionsfirmaer. Deloitte har bekræftet, at de opfylder kriterierne.
-