

Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse for regnskabsåret 2012/13, jf. årsregnskabslovens § 107b

(Redegørelsen udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i Dantax A/S' årsrapport for regnskabsperioden 1. juli 2012 – 30. juni 2013)

Nedenstående to sektioner, "Ledelsesorganernes sammensætning og funktion" samt "Interne kontrol- og risikostyringssystemer for regnskabsaflæggelsesprocessen", er omfattet af revisionspåtegningen på Dantax A/S' årsrapport for 2012/13. Modsat er de øvrige oplysninger i nærværende "Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse for regnskabsåret 2012/13, jf. årsregnskabslovens § 107b" ikke omfattet af revisionspåtegningen på Dantax A/S' årsrapport for 2012/13.

Ledelsesorganernes sammensætning og funktion

Dantax A/S har en tostrengt ledelsesstruktur, der består af bestyrelse og direktion, og hvor direktionen er underlagt bestyrelsens retningslinjer og beslutninger. Der er i Dantax A/S personsammenfald mellem bestyrelse og direktion. Bestyrelsen varetager den overordnede og strategiske ledelse, mens direktionen har ansvaret for den daglige ledelse under reference til bestyrelsen. Bestyrelsens og direktionens opgaver er yderligere beskrevet i bestyrelsens forretningsorden samt i instruks fra bestyrelsen til direktionen, og opgaverne inkluderer de forhold, som er fastsat i selskabslovens § 115 (bestyrelsens opgaver) samt § 117 og § 118 (direktionens opgaver).

Bestyrelsen bestod i 2012/13 af fire medlemmer alle valgt af generalforsamlingen.

Bestyrelsen har nedsat et revisionsudvalg som i 2012/13 bestod af den samlede bestyrelse.

Direktionen bestod i 2012/13 af en administrerende direktør.

Interne kontrol og risikostyringsfunktioner for regnskabsaflæggelsesprocessen.

Bestyrelsen og direktionen har det overordnede ansvar for koncernens risikostyring og interne kontrol i forbindelse med regnskabsprocessen, herunder overholdelse af lovgivningen i relation til regnskabsaflæggelsen.

Interne kontrol- og risikostyringssystemer

Nedenfor en mere detaljeret beskrivelse af hovedelementerne i koncernens interne kontrol- og risikostyringssystemer i forbindelse med regnskabsaflæggelsen.

Kontrolmiljø

Bestyrelsen vurderer mindst en gang om året koncernens organisatoriske struktur samt bemanningen på væsentlige områder. Bestyrelse og direktion godkender overordnede politikker og procedurer, herunder anvendt regnskabspraksis, væsentlige regnskabsmæssige skøn samt andre forhold af væsentlig betydning for regnskabsaflæggelsen.

Risikovurdering

Bestyrelsen og direktionen vurderer mindst en gang om året væsentlige forretningsmæssige risici, kapitalforhold samt likviditet. Vurderingen omfatter tillige besvigelserisici samt interne kontroller i forbindelse med regnskabsaflæggelsen.

Information og kommunikation

Koncernen opretholder informations- og kommunikationssystemer der sikrer, at regnskabsaflæggelsen er i overensstemmelse med lovgivningen samt interne politikker og procedurer. Disse tager desuden højde for, at reglerne om fortrolighed for børsnoterede virksomheder opretholdes, samt at der rettidigt kan kommunikeres til investorer og andre interessenter.

Overvågning

Overvågningen sker løbende og periodisk med vurdering og kontrol på alle niveauer i selskabet. Den generalforsamlingsvalgte revisor rapporterer i revisionsprotokollen og management letters til direktion og bestyrelse om væsentlige svagheder i selskabets interne kontrolsystemer

Principper for god selskabsledelse

Som børsnoteret selskab er Dantax A/S ikke blot underlagt årsregnskabslovens krav men også Regler for udstedere af aktier fastsat af NASDAQ OMX Copenhagen A/S. I henhold til disse regler skal Dantax A/S rapportere, om det følger eller ikke følger Anbefalingerne om god selskabsledelse fastsat af Komitéen for god Selskabsledelse, og i det omfang en anbefaling ikke følges, skal det forklares, hvorfor anbefalingen ikke følges. Rapportering skal ske årligt og forholde sig til Dantax A/S' regnskabsår, og rapporteringen skal foreligge og offentliggøres samtidig med årsrapporten for det pågældende regnskabsår.

Anbefalingerne om god selskabsledelse kan ses på www.corporategovernance.dk, ligesom de er gengivet i rapporteringsskemaet nedenfor.

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.	Såvel aktionærer som andre interessenter har via Dantax' hjemmeside adgang til nyheder indenfor forskellige kategorier og rette elektronisk henvendelse til selskabet. Alle forespørgsler og henvendelser fra aktionærer og andre interessenter besvares hurtigst muligt.
---	--

<i>1.2. Kapital- og aktiestruktur</i>

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.	Bestyrelsen vurderer løbende selskabets finansielle forhold, finansielle mål, udbyttepolitik og aktiestruktur. Dantax' aktiekapital er ikke opdelt i klasser. Bestyrelsens aktuelle vurderinger er indeholdt i årsrapporten.
--	--

<i>1.3. Generalforsamling</i>

1.3.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.	Indkaldelse til generalforsamlingen sendes i henhold til vedtægterne til samtlige navnenoterede aktionærer med mindst 3 ugers og højst 5 ugers varsel. Samtidig lægges indkaldelsen på selskabets hjemmeside, samt i Erhvervs & Selskabsstyrelses IT system. Datoen for generalforsamlingen oplyses i selskabets finanskalender inden udgangen af det foregående kalenderår. Forslag fra aktionærerne til generalforsamlingen skal være indgivet til selskabets bestyrelse senest den 1. september, der følger efter regnskabsårets udløb.
---	--

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.	Dantax' generalforsamlinger afholdes altid ved fysisk fremmøde.
--	---

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.	Der er mulighed for, at stemmeretten på generalforsamlingen kan ske i henhold til fuldmagt.
--	---

1.3.4. Det anbefales , at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.	Dantax' bestyrelse samt direktion tilstræber altid at være til stede på selskabets generalforsamlinger.
--	---

Anbefaling	Dantax' holdninger og praksis
-------------------	--------------------------------------

1.4. Overtagelsesforsøg	
1.4.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan fra det øjeblik, det får kendskab til, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat, afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.	Bestyrelsen vil ikke forsøge at imødegå et offentligt fremsat overtagelsestilbud uden bemyndigelse fra generalforsamlingen.
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.	Eventuelle overtagelsestilbud vil af bestyrelsen blive forelagt aktionærerne.
2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet og selskabets samfundsansvar	
2.1. Selskabets politik i relation til interessenterne og samfundsansvar	
2.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet.	Dantax har ikke en egentlig politik for selskabets forhold til sine interessenter. Interessentpolitikken fremgår implicit af selskabets idegrundlag, som kan læses på selskabets hjemmeside.
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.	Dantax' bestyrelse informeres løbende om selskabets interessenter samt om selskabets samarbejde med disse.
2.2. Samfundsansvar	
2.2.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	Dantax ønsker at leve op til lovgivning og regler i de lande, hvor koncernen opererer. Bestyrelsen har på nuværende tidspunkt ikke vedtaget egentlige politikker for selskabets samfundsansvar.
3. Åbenhed og transparens	
3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet	
3.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.	Dantax sikrer gennem det interne regelsæt, at alle relevante oplysninger om kurspåvirkende forhold offentliggøres korrekt og rettidigt.
3.1.2. Det anbefales , at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.	Alle meddelelser offentliggøres på dansk og er tilgængelige på selskabets hjemmeside.
3.1.3. Det anbefales , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	Kvartalsrapporter offentliggøres og er tilgængelige på selskabets hjemmeside.
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.	Dantax' bestyrelse drøfter og fastsætter, i henhold til forretningsordenen for bestyrelsen, selskabets målsætning og overordnede strategi.

Anbefaling	Dantax' holdninger og praksis
4.1.2. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt drøfter og sikrer, at de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede for, at selskabet kan nå sine strategiske mål.	I forbindelse med den årlige budgetudarbejdelse vurderes planerne i forhold til behov for kompetencer samt de finansielle ressourcer til at realisere de fastsatte mål, så den fremtidige indtjening kan sikres.
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.	Bestyrelsen drøfter løbende opgaverne omkring den finansielle og ledelsesmæssige kontrol, herunder hvordan de vil udøve kontrol med direktionens arbejde.
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.	Bestyrelsen drøfter løbende selskabets aktiviteter og bestræber sig på at sikre mangfoldighed i alle dele af selskabets organisation, herunder i ledelsen. Med baggrund i Dantax' størrelse og kompleksitet har bestyrelsen ikke fundet anledning til at sætte konkrete mål herfor.
4.2. Forretningsordener	
4.2.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår sin forretningsorden med henblik på at sikre, at den er dækkende og tilpasset selskabets virksomhed og behov.	Bestyrelsens forretningsorden bliver gennemgået en gang årligt og tilpasset efter behov.
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.	Bestyrelsen gennemgår herudover årligt direktionens funktionsbeskrivelse, som fastlægger kravene til direktionen, herunder krav til rapportering samt til kommunikation med bestyrelsen.
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.	I henhold til vedtægterne vælger bestyrelsen af sin midte en bestyrelsesformand. Bestyrelsen finder, at der ikke er behov for valg af næstformand.
4.3.2. Det anbefales , at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.	Beskrivelsen af bestyrelsens, herunder bestyrelsesformandens opgaver, pligter og ansvar er integreret i bestyrelsens forretningsorden, og bestyrelsen finder ikke, at yderligere beskrivelse er nødvendig.
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.	Bestyrelsesformanden sørger for, at forhandlinger finder sted i den samlede bestyrelse og at væsentlige beslutninger træffes af den samlede bestyrelse samt at mødefrekvensen er tilpasset, således at bestyrelsen kan være en effektiv sparringspartner for direktionen.

Anbefaling	Dantax' holdninger og praksis
------------	-------------------------------

<p>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.</p>	<p>Såfremt bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for Dantax, vil der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, inklusive en beskrivelse af arbejdsdelingen mellem direktionen og bestyrelsen samt de enkelte medlemmer af bestyrelsen.</p>
--	---

5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering

5.1. *Sammensætning*

<p>5.1.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan årligt beskriver, hvilke kompetencer det skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og at kompetencebeskrivelsen offentliggøres på hjemmesiden. Indstillingen til generalforsamlingen om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan bør udformes i lyset heraf.</p>	<p>Dantax' bestyrelse er sammensat under hensyntagen til selskabets størrelse og kompleksitet, således der er sikret et bredt erfaringsgrundlag i den samlede bestyrelse, bl.a. generel ledelseserfaring, brancherfaring samt indgående salgserfaring. Bestyrelsen har ikke fundet grundlag for udarbejdelse af en egentlig årlig beskrivelse heraf.</p>
---	--

<p>5.1.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan sikrer en formel, grundig og for medlemmerne transparent proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til ledelsesorganet. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater skal der tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. international erfaring, køn og alder.</p>	<p>Udvælgelse og indstilling af bestyrelseskandidater sker efter en grundig og transparent proces ud for ønsket om et bredt erfaringsgrundlag i den samlede bestyrelse.</p>
---	---

<p>5.1.3. Det anbefales, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til det øverste ledelsesorgan er på dagsordenen, udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser, og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver.</p>	<p>Under hensyntagen til Dantax' størrelse og kompleksitet vurderer bestyrelsen, at der ikke er behov for, forud for generalforsamlingen, at udsende en detaljeret beskrivelse af de opstillede bestyrelseskandidater. Ved opstilling af nye kandidater vil en kort præsentation af disse dog fremgå af indkaldelsen til generalforsamlingen.</p>
--	---

<p>5.1.4. Det anbefales, at der årligt i ledelsesberetningen redegøres for sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed, samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.</p>	<p>Ligeledes vurderer bestyrelsen, at der ikke er behov for en egentlig redegørelse for sammensætningen af bestyrelsen. Bestyrelsesmedlemmernes aktuelle tillidsposter fremgår af årsrapporten.</p>
---	---

5.2. *Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan*

<p>5.2.1. Det anbefales, at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.</p>	<p>Bestyrelsesformanden sørger for at introducere nye medlemmer i selskabets bestyrelse i samarbejde med direktionen.</p>
--	---

<p>5.2.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan årligt foretager en vurdering af, om der er områder, hvor medlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres.</p>	<p>Bestyrelsen vurderer løbende, hvorvidt der er områder, hvor bestyrelsesmedlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres, og supplerende uddannelse af bestyrelsesmedlemmer finder sted, hvor det er relevant.</p>
--	--

Anbefaling	Dantax' holdninger og praksis
-------------------	--------------------------------------

<i>5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan</i>	
<p>5.3.1. Det anbefales, at antallet af medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke er større end, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt.</p>	<p>Dantax har generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer (skal være min. 3 og max. 5 medlemmer).</p>
<p>5.3.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan i forbindelse med forberedelsen af hvert års generalforsamling overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov.</p>	<p>Bestyrelsen drøfter løbende sin sammensætning, størrelse og resultater i forhold til selskabets udfordringer og udviklingskrav.</p>
<i>5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed</i>	
<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. 	<p>Af Dantax' 4 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er 2 uafhængige i forhold til selskabet.</p> <p>John Jensen, der er hovedaktionær i Dantax A/S, er udover at være bestyrelsesmedlem, tillige direktør i Dantax A/S. John Jensen har været bestyrelsesmedlem i Dantax i mere end 12 år.</p> <p>Mads Peter Lübeck har været bestyrelsesmedlem i Dantax i mere end 12 år.</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>	<p>Der vil i selskabets årsrapport blive oplyst hvilke bestyrelsesmedlemmer der ikke anses for uafhængige.</p>

Anbefaling	Dantax' holdninger og praksis
-------------------	--------------------------------------

<i>5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</i>	
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.	Som følge af selskabets størrelse, er der ikke medarbejderrepræsentation i bestyrelsen.
<i>5.6. Mødefrekvens</i>	
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.	Bestyrelsen mødes til 4 ordinære møder. Møderne afholdes i forbindelse med offentliggørelse af kvartalsrapporter og tidspunktet fremgår af finanskalenderen. Herudover mødes bestyrelsen, såfremt der skønnes behov herfor.
<i>5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv</i>	
5.7.1. Det anbefales , at hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.	De enkelte bestyrelsesmedlemmer vurderer selv, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på bestyrelsesarbejdet og dermed også hvor mange hverv de kan påtage sig. Den samlede bestyrelse vurderer hvert år resultaterne af det samlede bestyrelsesarbejde.
5.7.2. Det anbefales , at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan: <ul style="list-style-type: none"> • den pågældendes stilling, • den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og • det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret. 	Årsrapporten oplyser bestyrelsesmedlemmernes stilling og bestyrelsesposter i danske og udenlandske selskaber samt deres besiddelse af Dantax aktier. Bestyrelsesmedlemmerne ejer ikke optioner eller warrants.
<i>5.8. Aldersgrænse</i>	
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.	Dantax' bestyrelse har ikke fundet det nødvendigt at fastsætte en aldersgrænse for bestyrelsesmedlemmer. Årsrapporten indeholder oplysninger om alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer.
<i>5.9. Valgperiode</i>	
5.9.1. Det anbefales , at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.	Alle generalforsamlingsvalgte medlemmer er på valg hvert år.
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.	Årsrapporten indeholder oplysninger om tidspunktet for medlemmernes indtræden i bestyrelsen.

5.10. Ledelsesudvalg (komitéer)

<p>5.10.1. Det anbefales, at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside offentliggør:</p> <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. <p>5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p> <p>5.10.3. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u>.</p>	<p>På grund af selskabets størrelse og kompleksitet har bestyrelsen besluttet, at den samlede bestyrelse varetager revisionsudvalgets funktion, og revisionsudvalgets opgaver drøftes i tilknytning til de 4 årlige bestyrelsesmøder. Dette oplyses i årsrapporten.</p> <p>Med baggrund i selskabets størrelse og kompleksitet har bestyrelsen ikke fundet anledning til at nedsætte andre udvalg.</p>
<p>5.10.4. Det anbefales, at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at:</p> <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. 	<p>Bestyrelsen vurderer regelmæssigt, om den samlede bestyrelse råder over tilstrækkelig sagkundskab og erfaring, herunder har en opdateret indsigt i og erfaring med finansielle forhold samt regnskabs- og revisionsforholdene for børsnoterede selskaber.</p>
<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. 	<p>Dantax' regnskabspraksis på væsentlige områder samt væsentlige regnskabsmæssige skøn m.v. drøftes af bestyrelsen og Dantax' revisor i forbindelse med gennemgangen af årsrapporten. Herudover overvåger bestyrelsen løbende Dantax' regnskabspraksis, væsentlige regnskabsmæssige skøn, transaktioner med nærtstående parter og usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne.</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. 	<p>Bestyrelsen vurderer hvert år behovet for en intern revision i Dantax. Med baggrund i Dantax' størrelse og kompleksitet har bestyrelsen på nuværende tidspunkt ikke fundet anledning til at ansætte en intern revisor.</p>

<p>5.10.7. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beskrive de kvalifikationer, der kræves i de to ledelsesorganer og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer, • årligt vurdere ledelsesorganernes struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale det øverste ledelsesorgan eventuelle ændringer, • årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til det øverste ledelsesorgan herom, • overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af ledelsesorganerne, til kandidater til ledelsesposter, og • indstille til det øverste ledelsesorgan forslag til kandidater til ledelsesorganerne. 	<p>Med baggrund i Dantax' størrelse og kompleksitet har bestyrelsen ikke fundet anledning til at nedsætte et nomineringsudvalg.</p>
<p>5.10.8. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning) for det øverste ledelsesorgan og direktionen til det øverste ledelsesorgans godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse, • fremkomme med forslag til det øverste ledelsesorgan om vederlag til medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og • overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til det øverste ledelsesorgan og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende. 	<p>Med baggrund i Dantax' størrelse og kompleksitet har bestyrelsen ikke fundet anledning til at nedsætte et vederlagsudvalg. Vedrørende vederlag henvises til afsnit 6.</p>
<p>5.10.9. Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>	

5.11. Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen

5.11.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan fastlægger en evalueringsprocedure, hvor det samlede øverste ledelsesorgans og dets individuelle medlemmers bidrag og resultater årligt evalueres.	Med baggrund i Dantax størrelse og kompleksitet har bestyrelsen har ikke fundet det nødvendigt at etablere en formaliseret procedure for evaluering af de individuelle medlemmers arbejde, men drøfter løbende samarbejdet i bestyrelsen, ligesom bestyrelsesformanden løbende giver tilbagemeldinger til de enkelte bestyrelsesmedlemmer vedrørende deres indsats i bestyrelsen. Bestyrelsen anser denne form for evaluering for værende fyldestgørende og optimal for Dantax.
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.	Evaluering af direktionens arbejde sker løbende. Herudover drøfter bestyrelsesformand og direktion de opnåede resultater én gang årligt i forbindelse med forhandling af direktionens vederlag.
5.11.3. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.	Samarbejdet mellem Dantax' bestyrelse og direktion evalueres løbende. Med baggrund i selskabets størrelse og kompleksitet har bestyrelsen ikke fundet anledning til at gennemføre en formaliseret evaluering af samarbejdet.
5.11.4. Det anbefales , at direktionen og det øverste ledelsesorgan fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem formanden for det øverste ledelsesorgan og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for det øverste ledelsesorgan.	

6. Ledelsens vederlag

6.1. Vederlagspolitikens form og indhold

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

6.1.2. Det **anbefales** at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.

6.1.3. Det **anbefales**, at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.

6.1.4. Det **anbefales**, at vederlagspolitikken indeholder:

- en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og
- en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.

6.1.5. Det **anbefales**, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,

- fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,
- sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaf lønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt,
- er klarhed om resultatkræfter og målbarhed for udmøntning af variable dele, og
- er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår.

6.1.6. Det **anbefales**, at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.

6.1.7. Det **anbefales**, at hvis direktionen aflønnes med aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. optionerne tildeles periodisk og bør tidligst kunne udnyttes 3 år efter tildelingen. Forholdet mellem indløsningskursen og markedskursen på tildelingstidspunktet skal forklares.

6.1.8. Det **anbefales**, at vederlagsaftaler for direktionen, der indeholder aftaler om variable lønandele, fastslår en ret for selskabet til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.

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

Med baggrund i Dantax' størrelse og kompleksitet har bestyrelsen ikke fundet det nødvendigt at udarbejde en vederlagspolitik.

Det samlede vederlag til direktion og bestyrelse ligger på et markedsmæssigt rimeligt niveau i forhold til selskabets størrelse, udvikling og forhold i øvrigt.

Såfremt der planlægges en væsentlig stigning i bestyrelsens vederlag, vil forslaget blive fremlagt til godkendelse på generalforsamlingen.

Dantax har ikke udstedt aktie- eller tegningsoptioner ligesom selskabet heller ikke har anden aktiebaseret incitamentsordning for direktion eller bestyrelse.

Dantax har ikke etableret fratrædelsesordninger

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.

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

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.

6.2.4. Det **anbefales**, at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om eventuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, selskabet har påtaget sig over for medlemmer af det øverste ledelsesorgan henholdsvis direktionen samt disse ordningers aktuarmæssige værdi og forskydninger over året.

6.2.5. Det **anbefales**, at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.

6.2.6. Det **anbefales**, at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.

Det samlede vederlag for henholdsvis bestyrelse og direktion fremgår af årsrapporten. Grundet selskabets størrelse har bestyrelsen ikke fundet anledning til at oplyse vederlaget pr. bestyrelses- og direktionsmedlem.

Dantax har ikke indgået ydelsesbaserede pensionsordninger med hverken direktion, bestyrelsesmedlemmer eller andre medarbejdere.

Dantax har ikke indgået fastholdelses- eller fratrædelsesaftaler med direktion og bestyrelse.

Med baggrund i selskabets størrelse og kompleksitet, og da Dantax' bestyrelse og direktion aflønnes på markedsvilkår, har bestyrelsen ikke fundet anledning til at få vederlaget til bestyrelsen godkendt på selskabets generalforsamling.

7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)

7.1. Yderligere relevante oplysninger

7.1.1. Det **anbefales**, at årsrapporten og den øvrige finansielle rapportering, suppleres med yderligere finansielle og ikke-finansielle oplysninger, hvor det skønnes påkrævet eller relevant i forhold til modtagernes informationsbehov.

Dantax bestyrelse og direktion vurderer hvert år, hvorvidt det skønnes nødvendigt at supplere årsrapporten med yderligere finansielle eller ikke finansielle oplysninger, for at give et retvisende billede af moderselskabet og koncernens udvikling.

7.2. Going concern forudsætningen

7.2.1. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan ved behandling og godkendelse af årsrapporten specifikt tager stilling til, om regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift (going concern forudsætningen) inklusive de eventuelle særlige forudsætninger, der ligger til grund herfor, samt i givet fald eventuelle usikkerheder, der knytter sig hertil.

Hvert år i forbindelse med behandling og godkendelse af selskabets årsrapport tager bestyrelsen stilling til om regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift, herunder de usikkerheder, der kan knytte sig til forholdet. Endvidere vurderer bestyrelsen i den sammenhæng, hvorvidt der er nedskrivningsbehov på selskabets aktiver.

8. Risikostyring og intern kontrol

8.1. Identifikation af risici

<p>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.</p>	<p>Der sker løbende identifikation af væsentlige forretningsmæssige risici og der foretages årligt en vurdering af de regnskabsmæssige risici.</p> <p>Ud over de forretningsmæssige og regnskabsmæssige risici fastlægger bestyrelsen rammer for selskabets valuta og værdipapirhandel samt forsikringsdækning.</p>
--	---

<p>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.</p>	<p>Direktionen rapporterer løbende til bestyrelsen omkring udvikling i og forandringer inden for de væsentligste risikoområder, samt om overholdelse af gældende politikker, rammer m.v.</p>
--	--

8.2. Whistleblower-ordning

<p>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.</p>	<p>Dantax' bestyrelse drøfter minimum en gang om året behovet for at etablere en whistleblower-ordning. Der er på nuværende tidspunkt ikke fundet behov for etablering af en sådan ordning.</p>
--	---

8.3. Åbenhed om risikostyring

<p>8.3.1. Det anbefales, at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.</p>	<p>De væsentligste forhold vedr. risikostyring er omtalt særskilt i årsrapporten.</p>
--	---

9. Revision

9.1. Kontakt til revisor

<p>9.1.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.</p>	<p>Dantax' bestyrelse har efter behov, dog minimum en gang årligt, dialog og informationsudveksling med selskabets revisor. Herudover gennemgås revisionsprotokollen på førstkommande bestyrelsesmøde efter rapportens udarbejdelse.</p>
--	--

<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.</p>	<p>Direktionen forhandler revisionsaftale og honorering med selskabets revisor og fremlægger forslag til godkendelse i bestyrelsen.</p>
---	---

<p>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.</p>	<p>Dantax' bestyrelse mødes med selskabets revisor minimum en gang årligt, uden at direktionen er til stede.</p>
--	--

Anbefaling	Dantax' holdninger og praksis
------------	-------------------------------

<i>9.2. Intern revision</i>	
<p>9.2.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter, hvorvidt der skal etableres en intern revision til understøttelse og kontrol af selskabets interne kontrol- og risikostyringssystemer, samt begrundet beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.</p>	<p>Bestyrelsen tager en gang årligt stilling til behovet for etablering af intern revision.</p> <p>Det interne kontrolsystem gennemgås én gang årligt af Dantax' revision, der rapporterer til bestyrelsen. Der er ikke fundet anledning til at etablere intern revision.</p>