

Corporate Governance Fact Sheet



Januar 2008

Danske **Bank**

Indhold

Kerneværdier	3
Vedtægter	3
Ledelsesstruktur og forretningsorden	3
Bestyrelse	4
Bestyrelsesudvalg.....	5
Direktion og eksekutivkomite	5
Aflønning	5
Aktionærrettigheder og generalforsamling.....	6
Interne kontroller	6
Rapportering og revision.....	7
Lovgivning.....	8
Kontakt.....	8

Introduktion

Dette Governance Fact Sheet giver en overordnet gennemgang af Dansk Bank-koncernens corporate governance principper.

Danske Bank-koncernen er Danmarks største finansielle virksomhed – og en af de største i Norden. Koncernen tilbyder bankydelser, forsikring, realkredit, boligformidling, kapitalforvaltning og leasing.

Nøgleelementer i ledelsesstrukturen er fastlagte bemyndigelser, krav om løbende rapportering samt betydelig gennemsigtighed omkring koncernens forhold. Koncernstandarder for risiko- og økonomistyring, kreditbevilling, personaleudvikling og compliance samt den fælles it-plattform tilsikrer en velstruktureret styring på tværs af hele koncernen.

Det er ledelsens ambition løbende at tilpasse ledelsesstrukturen med henblik på at fastholde den højest mulige standard i forvaltningen og sikre den bedst mulige gennemsigtighed for koncernens aktionærer.

Koncernens ledelsesstruktur afspejler de generelle selskabs- og børsretlige krav samt de særlige krav, som følger af den finansielle lovgivning. Generalforsamlingen vælger bestyrelsen og de eksterne revisorer. Bestyrelsen ansætter direktionen, bestyrelsessekretæren samt den interne revisions- og vicerevisionschef og fastlægger deres respektive aflønning.

I medfør af Lov om finansiell virksomhed må direktionens medlemmer ikke være medlem af bankens bestyrelse.

For en mere detaljeret beskrivelse af governance strukturen i Danske Bank henvises til koncernens hjemmeside for corporate governance på <http://www.danskebank.com/corporategovernance>.

Kerneværdier

Alle Danske Bank koncernens medarbejdere arbejder ud fra koncernens fem kerneværdier:

- Ordentlighed – i forretningsadfærd og som en del af samfundet
- Tilgængelighed – elektronisk og fysisk, i forretning og i kommunikation
- Værdiskabelse – for aktionærer, kunder og medarbejdere
- Kompetence – ved høje standarder for kvalitet og faglighed
- Engagement – i kundernes finansielle forhold

Målet med kerneværdierne er, at den enkelte medarbejder løbende skal sikre sig, at egne beslutninger, indsatser og handlinger over for kunder og kolleger lever op til kerneværdierne. Kerneværdierne er implementeret via en række forskellige aktiviteter, eksempelvis medarbejdersamtalen, kerneværditjek og kerneværdiprojekter.



Vision og mission

Det er Danske Bank-koncernens *vision* at skabe en unik bankmodel, der kan bruges på alle de markeder, banken bevæger sig ind på. Bankmodellen består af to dele; en fælles koncernplatform og exceptionelle brands bygget på platformen. Det er koncernens *mission* at være den bedste lokale finansielle partner.

Vedtægter



Vedtægterne er sammen med selskabslovgivningen retsgrundlaget for Danske Banks eksistens og kan udelukkende ændres af generalforsamlingen. Koncernens vedtægter indeholder blandt andet regler om aktiekapital, generalforsamling samt ledelsesstruktur.

Vedtægterne fastslår, at Danske Bank kun opererer med én aktieklasse, og alle aktionærer har derfor samme rettigheder. Danske Bank har ikke vedtaget regler om eksempelvis stemme- eller ejerloft, og hovedparten af bankens aktier er i frit omløb.

Ledelsesstruktur og forretningsorden

Tostrengt ledelsesstruktur

Danske Bank-koncernen har som dansk aktieselskab en tostrengt ledelsesstruktur, da der er krav om både en bestyrelse og en direktion.

Ledelsesstrukturen indebærer, at bestyrelsen fastlægger de overordnede principper for Danske Banks anliggender og skal sørge for en forsvarlig organisation



Bestyrelsen ansætter direktionen, den interne revisionschef, vicerevisionschefen og bestyrelsessekretæren. Direktionen varetager den øverste, daglige ledelse og skal herved følge de retningslinier og anvisninger, som bestyrelsen har givet.

For finansielle virksomheder gælder det særlige, at direktører ikke kan være medlem af bestyrelsen. Dermed er der tale om en tostrengt struktur uden mulighed for personsammenfald. Således er ingen af Danske Banks direktører medlem af moderselskabets bestyrelse.

Forretningsorden

Danske Banks forretningsorden for bestyrelse og direktion indeholder nærmere bestemmelser om bestyrelsens og direktionens opgaver og indbyrdes arbejdsdeling.

Forretningsordenen indeholder krav til blandt andet:

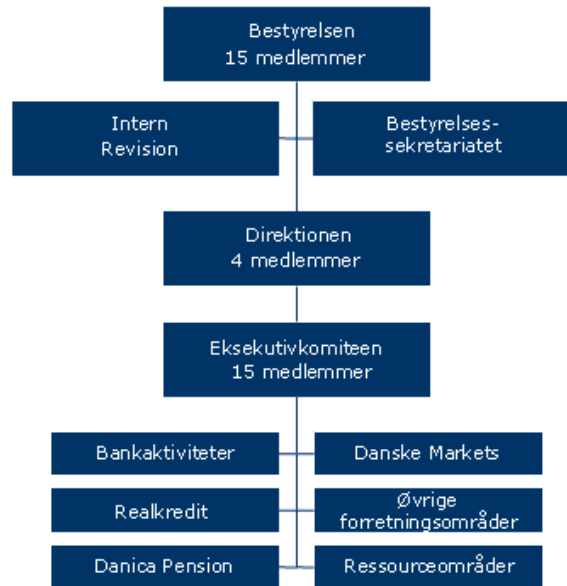
- Bestyrelsens konstituering, møder og beslutninger
- Bestyrelses- og direktionsmedlemmer handel med koncernens værdipapirer
- Bankens organisation
- Bankens direktions, øvrig ledelse og tegningsregler
- Regnskaber, balancer, budgetter og positioner
- Bevilling og styring af risici
- Bestyrelsens protokoller og information.

Koncernens hjemmeside for corporate governance gengiver hovedindholdet af forretningsordenens bestemmelser.

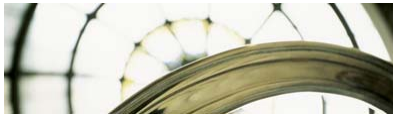
Organisation

Danske Bank-koncernens grundlæggende organisatoriske struktur er vist i det følgende diagram. Visse af aktiviteterne er placeret i datterselskaber med egen bestyrelse og direktion. Den ordførende direktør er formand for eksekutivkomiteen, som er et koordinerende forum med vægt på den tværgående ledelse af koncernen.

Den eksterne revision vælges af generalforsamlingen, som er Danske Banks øverste organ.



Bestyrelse



Danske Banks bestyrelse har 15 medlemmer.

Fem er medarbejderrepræsentanter, og de resterende ti er valgt af generalforsamlingen.

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.

Valg

Bestyrelsesmedlemmer kan indstilles til valg af aktionærerne eller af bestyrelsen. Bestyrelsens nomineringsudvalg identificerer potentielle kandidater og anbefaler disse til den samlede bestyrelse til opstilling på generalforsamlingen.

Danske Banks bestyrelsesmedlemmer vælges for to år ad gangen. Hvert år er halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer på valg. Medarbejderrepræsentanterne vælges ifølge dansk lov for fire år ad gangen og vælges særskilt af koncernens ansatte.

Opgaver

Bestyrelsens nærmere opgaver, herunder arbejdsdelingen i forhold til direktionen, reguleres af ovennævnte forretningsorden. Bestyrelsesformandens opgaver er specificeret i et særligt afsnit i forretningsordenen. Bestyrelsen holder møde ca. 12 gange om året efter en mødeplan, der fastsættes for hvert kalenderår. En eller to gange om året holdes et længerevarende møde, hvor bestyrelsen drøfter koncernens strategiske situation.

Uafhængighed

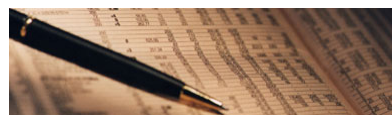
Danske Bank klassificerer sine bestyrelsesmedlemmer som enten afhængige eller uafhængige ifølge Københavns Fondsbørs' "Anbefalingerne for god selskabsledelse". Alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer vurderes som værende uafhængige.

Evaluering

Bestyrelsesformanden har ansvaret for evaluering af bestyrelsens arbejde og de enkelte medlemmer. I forbindelse hermed gennemføres individuelle evalueringssamtaler mellem bestyrelsens formand og de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Bestyrelsens formand har desuden en samlet evalueringssamtale med de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Resultatet af evalueringsprocessen behandles efterfølgende i den samlede bestyrelse.

Bestyrelsesudvalg

Danske Banks bestyrelse har nedsat fire bestyrelsesudvalg, der fører tilsyn med særlige områder eller forbereder sager, som efterfølgende behandles i den samlede bestyrelse. I overensstemmelse med dansk lovgivning har bestyrelsesudvalgene ikke selvstændig beslutningskompetence.



Revisionsudvalg

Revisionsudvalget gennemgår regnskabs-, revisions- og sikkerhedsmæssige forhold. Det drejer sig om forhold, som bestyrelsen, udvalget selv, den interne revisionschef eller de eksterne revisorer ønsker gennemgået nærmere, før sagen fremlægges for bestyrelsen.

Kreditudvalg

Kreditudvalget følger væsentlige engagementer som forberedelse til bestyrelsens behandling. Udvalget fungerer som høringspanel vedrørende væsentlig kreditgivning og gennemgår herudover udviklingen i boniteten i koncernens udlånsportefølje samt særlige fornyelsesindstillinger og engagementer.

Løn- og bonusudvalg

Løn- og bonusudvalget følger udviklingen i koncernens løn- og bonussystemer. Udvalget overvåger løbende, at incitamentsprogrammerne fremmer en vedvarende og langsigtet værdiskabelse for aktionærerne.

Nomineringsudvalg

Nomineringsudvalget identificerer potentielle bestyrelseskandidater og anbefaler disse til bestyrelsen til opstilling på generalforsamlingen.

Alle udvalg arbejder på basis af klart definerede og offentliggjorte kommissorier og formålsbestemmelser.



Direktion og eksekutivkomite



Direktionen har ansvaret for koncernens øverste, daglige ledelse og refererer til bestyrelsen. Ingen af direktionsmedlemmerne er medlem af koncernens bestyrelse.

Direktionen forelægger dispositioner af usædvanlig art eller stor betydning for bestyrelsen og agerer inden for de specifikke rammer, der udstikkes i forretningsordenen for bestyrelse og direktion.

Bestyrelsen har godkendt etableringen af en eksekutivkomite, som under den ordførende direktørs formandskab udgør den daglige ledelsesgruppe. Eksekutivkomiteen er et koordinerende forum med vægt lagt på at anskue aktiviteterne på tværs af koncernen og med særlig hensyntagen til det tværgående samspil mellem eksempelvis stabsfunktioner/produktleverandører og de enkelte brands og landeorganisationer.



Aflønning

Danske Bank er omfattet af lov nr. 1003 af 10/10 2008 om finansiel stabilitet . Loven indebærer blandt andet, at institutter ikke må igangsætte eller forlænge aktieoptionsprogrammer.

For Danske Banks vedkommende betyder loven, at der ikke vil blive tildelt nye aktieoptioner som en del af aflønningen i perioden indtil 30. september 2010.

Allerede tildelte aktieoptioner berøres ikke.

Vederlagspolitik

Danske Banks bestyrelse har vedtaget en vederlagspolitik for bestyrelse og direktion, som afspejler målsætningen om ordentlig governance proces og en vedvarende, langsigtet værdiskabelse for koncernens aktionærer.

Danske Banks bestyrelse aflønnes med et fast honorar og er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performanceafhængig aflønning. Bestyrelsens basishonorar fastsættes på et niveau, som er markedskonformt, og som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats i lyset af koncernens kompleksitet, arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder.

Generalforsamlingen godkender bestyrelsens honorar i forbindelse med behandlingen af årsrapporten.

Direktionen er ansat på kontraktbasis. Der sker en årlig vurdering af afløn-



ningen. Direktionens aflønning kan bestå af fast løn, kontant bonus, værdipapirbaseret bonus og pension. Bestyrelsen fastsætter alle aspekter af direktionens løn, herunder fratrædelsesvilkår.

Det konkrete vederlag til medlemmerne af Danske Banks bestyrelse og direktion følger af årsregnskabet og publiceres også på corporate governance hjemmesiden.

Incitamentsprogrammer

Koncernens incitamentsprogrammer tager udgangspunkt i koncernens værdiskabelse og består af aktieoptioner, køberettigheder til "betingede aktier", medarbejderaktier og kontant bonus. Udmålingen er baseret på en vurdering af den enkelte leders/medarbejders resultater og afhænger desuden af koncernens finansielle resultat, kundeudviklingen og andre mål for værdiskabelse.

Aktionærrettigheder og generalforsamling



Danske Banks aktier er omsætningspapirer, og ingen aktier har særlige rettigheder. Aktierne udstedes til ihændeleveren, men kan noteres på navn i bankens aktiebog.

Generalforsamlingen er det øverste beslutningsorgan i Danske Bank-koncernen. Alle aktionærer har lige ret til at deltage, tale, stille forslag og afgive stemme samt bruge fuldmagt. Den ordinære generalforsamling afholdes hvert år, efter koncernen har aflagt årsrapport.

Én aktie giver én stemme på generalforsamlingen. Der eksisterer ingen stemmelofter, ejerlofter eller lignende. Behovet for afstemning afgøres som udgangspunkt af dirigenten. I nogle tilfælde kan spørgsmål afgøres uden afstemning, mens det i andre tilfælde er nødvendigt med en skriftlig afstemning.

Der er altid følgende faste punkter til dagsordenen på den ordinære generalforsamling:

- Forelæggelse af årsrapport til godkendelse
- Forslag om meddelelse af decharge for bestyrelse og direktion
- Forslag til beslutning om, hvordan overskuddet skal bruges, eller hvordan et eventuelt underskud skal dækkes, i henhold til den godkendte årsrapport
- Valg af medlemmer til bestyrelsen
- Valg af ekstern revision
- Eventuelle forslag og emner fra aktionærer og bestyrelse.

Danske Bank transmitterer formandens beretning fra generalforsamlingen direkte på corporate governance hjemmesiden.

Interne kontroller

Dansk lovgivning stiller en række krav til den interne styring i finansielle virksomheder. Blandt andet skal der være en betryggende risikostyring og en effektiv intern revision.



Ansvarsfordeling

Bestyrelsen fastsætter overordnede risikopolitikker og -rammer og tager herunder stilling til de generelle principper for styring og overvågning af risici samt de største kreditansøgninger i banken. Ud over en løbende rapportering af udnyttelsen af tildelte risikorammer gennemgår bestyrelsen i årets løb porteføljeanalyser vedrørende de brancher/industrier, hvor bankens samlede kreditengagementer er størst.

Risiko- og kapitalstyring

Danske Bank anser styringen af risici og kapital for nogle af de kernekompetencer, der skal medvirke til at sikre et stabilt, højt afkast til koncernens aktionærer. Bestyrelsen fastsætter de overordnede risikopolitikker og -rammer, der omfatter kredit-, markeds- og operationel risiko. Desuden tager bestyrelsen stilling til de generelle principper for styring og overvågning af risici.

På baggrund af de overordnede risikopolitikker udarbejdes operationelle risikopolitikker til forretningsområderne. De operationelle risikopolitikker er grundlaget for at kunne udarbejde skriftlige forretningsgange og afstemnings- og kontrolprocedurer for relevante områder og for bankens systemudvikling.

Ledelsen i det enkelte forretningsområde har inden for de afstukne rammer ansvaret for de risici, som området pådrager sig, ligesom den har ansvaret for en aktiv styring af disse risici.

Danske Bank-koncernens kapitalstyring skal sikre en effektiv kapitalanvendelse i forhold til koncernens overordnede kapitalmålsætninger. Koncernens risikoprofil fastlægges under iagttagelse af kapitalmålsætningerne og indebærer blandt andet, at der i koncernen skal være tilstrækkelig kapital til både at dække både den organiske vækst samt løbende udsving i de risici, som koncernen har påtaget sig.

Koncernen vil i 2007 fortsat være omfattet af de hidtidige kapitalkravsregler, Basel I. Banken har ansøgt Finanstilsynet om godkendelse til at anvende den avancerede interne ratingbaserede metode for opgørelse af koncernens kreditrisiko efter de nye kapitalkravsregler, EU's kapitalkravsdirektiv. Effekten af de nye regler vil blive gradvist faset ind i løbet af 2008 og 2009 og få fuld effekt fra 1. januar 2010.

En særskilt hjemmeside informerer om Danske Bank koncernens risiko- og kapitalstyring, herunder anvendte risikostyringskoncepter, jf. [http://www-2.danskebank.com/link/htmlrisiko2007/\\$file/frontpageuk.html](http://www-2.danskebank.com/link/htmlrisiko2007/$file/frontpageuk.html)

Økonomistyring

Danske Banks overordnede finansielle ambition er at realisere et konkurrencedygtigt afkast til aktionærerne.

Værdi til aktionærerne skabes gennem kursstigninger og udbetaling af udbytte, hvilket muliggøres af en solid udvikling i indtjeningen. Ambitionen søges realiseret via løbende udvikling af koncernens kernevirkosomhed, effektivisering af koncernens operative processer og fokus på optimering af kapital- og risikostyring.

Det er koncernens politik, at iagttage egenkapitalomkostningerne ved igangværende og planlagte aktiviteter. Koncernens resultat anskues ud fra en risikoorienteret tankegang, hvor der tages hensyn til rating og de enkelte forretningsområders særegne karakteristika.

Intern revision

Som en finansiell virksomhed har Danske Bank-koncernen en intern revision, hvis chef refererer direkte til bestyrelsen. Intern revision sørger for, at

- koncernen har en god administrativ og regnskabsmæssig praksis
- der er skriftlige forretningsgange på alle de væsentligste aktivitetsområder
- der er fyldestgørende interne kontrolprocedurer
- der er betryggende kontrol- og sikringsforanstaltninger på it-området i overensstemmelse med kontrolpolitikken.

Herudover kontrollerer intern revision, at ledelsens forskrifter om sikkerhed og kontroller bliver indarbejdet i forretningsgangene.

I Danske Bank er der i overensstemmelse med lovgivningen udarbejdet en skriftlig funktionsbeskrivelse og revisionsaftale for revisionsafdelingen i Danske Bank. Funktionsbeskrivelsen fastsætter revisionens omfang og udførelse, mens revisionsaftalen angiver retningslinjerne for såvel intern som ekstern revisions opgaver og samarbejdet herimellem.

Revisors uafhængighed sikres blandt andet igennem intern og ekstern revisions arbejdsopgaver samt den specificerede arbejdsdeling.

Revisors engagement fastsættes igennem revisionsaftalen mellem ekstern revision og revisionschefen. Aftalen indeholder en beskrivelse af revisionsopgaver, arbejdsdelingen mellem ekstern og intern revision samt retningslinjer for samarbejdet herimellem. Det er eksempelvis ekstern revisions opgave at påse, at intern revision udfører revisionsarbejdet i henhold til revisionsaftalen samt at vurdere intern revisions uafhængighed.

Insiderregler og inhabilitet

Danske Bank-koncernens medarbejdere kan få intern viden om forhold, der har betydning for kursdannelsen for både Danske Bank og børsnoterede kunder. Derfor har koncernen opstillet klare retningslinjer for, hvordan intern viden skal behandles, og værdipapirhandlende gennemføres.

Blandt andet har koncernen oprettet et insiderregister over relevante personer. Og koncernen har "chinese walls" mellem medarbejdere, der har behov for at besidde intern viden som led i deres arbejde, og andre medarbejdere, der f.eks. handler med eller rådgiver om værdipapirer.

Danske Bank-koncernen har desuden som udsteder af offentligt noterede værdipapirer udarbejdet interne regler om koncernens handel med egne aktier.

For at undgå problemer med inhabilitet og sikre at alle dispositioner foretages på et forretningsmæssigt grundlag, har koncernen indført en række interne sikkerhedsforanstaltninger for at undgå inhabilitet.

Rapportering og revision



Rapportering

Det er Danske Bank-koncernens målsætning at opbygge gode og varige relationer til koncernens interessenter.

Bestyrelsen har derfor vedtaget en informationspolitik, en CSR-politik samt en politik for Investor Relations-aktiviteter. Grundlaget for politikkerne er koncernens kerneværdier.

Danske Bank-koncernen offentliggør årsrapport, halvårsrapport og kvartalsrapporter for 1. kvartal og 1.-3. kvartal efter International Financial Reporting Standards (IFRS). Koncernen udarbejder desuden særskilt rapportering for de enkelte forretningsområder.

Ekstern revision

Ifølge dansk lovgivning vælges den eksterne revisor af generalforsamlingen. Danske Banks eksterne revisorer skal ifølge gældende regler rotere mindst hvert syvende år.

Efter de gældende bestemmelser er virksomhedsområdet begrænset til revision af regnskaber og supplerende beretninger samt rådgivning og assistance ved regnskaber og supplerende beretninger og inden for tilgrænsende områder. Den eksterne revisor er afskåret fra at udføre opgaver, der falder uden for disse områder.

Danske Banks eksterne revisorer udfører kun i begrænset omfang konsulentytelser for koncernen. Den eksterne revision rådgiver ikke om regnskabsteknikker. Konsulentytelser for koncernen udført af de eksterne revisorer specificeres i noterne til årsrapporten.

Påtegning

Årsrapporten påtegnes af revisionschefen, de eksterne revisorer, direktionen samt bestyrelsen. Intern revision og ekstern revision underskriver hinandens revisionsprotokoller.

Lovgivning

Danske Bank-koncernen er et aktieselskab. Det betyder blandt andet, at der er særlige krav til ledelsesstruktur, ejerindflydelse og minoritetsbeskyttelse.



Som en finansiell virksomhed er koncernen desuden underlagt detailregulering, hvilket blandt andet betyder mere specifikke krav til forretningssskik, ledelsesorganer, interne kontroller og løbende rapportering til Finanstilsynet.

Endelig er Danske Bank-koncernen som en børsnoteret virksomhed underlagt børsretlige bestemmelser. Disse omfatter blandt andet en række oplysningspligter samt "følg-eller-forklar" vedrørende "Anbefalinger for god selskabsledelse" udarbejdet af Københavns Fondsbørs' komité for god selskabsledelse.

De af Danske Bank koncernen fastlagte principper for selskabsledelse er med to undtagelser – bestyrelsesmedlemmernes valgperiode og antal øvrige bestyrelsesposter – i overensstemmelse med Københavns Fondsbørs' anbefalinger om god selskabsledelse. Koncernen tilstræber en vis kontinuitet i bestyrelsens sammensætning, hvorfor en toårig valgperiode foretrækkes. Det er endvidere koncernens opfattelse, at en simpel optælling af hverv ikke er hensigtsmæssig, idet arbejdsbyrden er uens i forskellige selskaber.

Danske Bank-koncernen er hverken omfattet af The Sarbanes-Oxley Act of 2002 eller The Combined Code on Corporate Governance, da koncernen ikke har offentligt handlede udstedelser i USA eller Storbritannien. En række af kravene i såvel Sarbanes-Oxley som Combined Code er imidlertid direkte eller indirekte dækket af dansk lovgivning. Danske Banks internationale investorkreds bevirker desuden, at bl.a. Sarbanes-Oxley og Combined Code også er relevante for koncernen som globale standarder for corporate governance.

Kontakt



Ansvar for Danske Bank-koncernens holdninger til corporate governance er et bestyrelses- og direktionsanliggende.

Ansvar for den daglige kommunikation på området er placeret i Koncernøkonomi, der også varetager ekstern rapportering samt forholdet til investorer og kreditvurderingsinstitutter.

For spørgsmål eller kommentarer til koncernens corporate governance kontakt:

Frederik Reumert, Chief Governance Officer

Torben Skjødt Jørgensen, Governance Officer

Tlf: +45 45 14 06 78

Tlf: +45 45 13 95 07

Mob: +45 25 43 32 12

E-mail: frre@danskebank.dk

E-mail: torj@danskebank.dk

Ansvarsfraskrivelse

Denne publikation er udarbejdet af Danske Bank alene til orientering. Publikationen er ikke et tilbud om eller en opfordring til at købe eller sælge værdipapirer, valuta eller finansielle instrumenter. Efter bankens opfattelse er publikationen korrekt og retvisende. Banken påtager sig imidlertid ikke noget ansvar for publikationens nøjagtighed og fuldkommenhed. Banken påtager sig endvidere ikke noget ansvar for eventuelle tab, der følger af dispositioner foretaget på baggrund af publikationen. Danske Bank og dens datterselskaber samt medarbejdere i banken kan udføre forretninger, have, etablere, ændre eller afslutte positioner i værdipapirer, valuta eller finansielle instrumenter, som er omtalt i publikationen, ligesom banken kan udføre finansiell service for udstedere af nævnte værdipapirer, valuta eller finansielle instrumenter. Danske Banks finansanalytikere må ikke handle med værdipapirer, som dækkes af den pågældende eller af den analysesektion, som den pågældende er tilknyttet. Copyright © 2007 Danske Bank A/S har ophavsretten til publikationen, som er til kundens personlige brug og ikke til offentliggørelse nogetsteds.