



*Ordinær
generalforsamling i
Danske Bank A/S
2020*

Fondskode DK0010274414

Danske Bank

Danske Bank A/S (“Danske Bank”) afholder ordinær generalforsamling tirsdag den 17. marts 2020 kl. 15.00, i K.B. Hallen, Peter Bangs Vej 147, 2000 Frederiksberg.

Dørene til generalforsamlingen i K.B. Hallen åbner kl. 14.00, og der vil være mulighed for at få en kop kaffe eller te indtil kl. 15.00.

Dagsorden

- 1) Bestyrelsens beretning om Danske Banks virksomhed i 2019
- 2) Forelæggelse af årsrapport for 2019 til godkendelse
- 3) Forslag til beslutning om anvendelse af overskud i henhold til den godkendte årsrapport
- 4) Valg af medlemmer til bestyrelsen
- 5) Valg af ekstern revision
- 6) Bestyrelsens forslag til vedtægtsændringer

Forslag om

- a. forlængelse med et år af den eksisterende bemyndigelse til at forhøje aktiekapitalen med fortegningsret for aktionærerne, jf. vedtægternes § 6, stk. 1 og stk. 2
- b. forlængelse med et år af den eksisterende bemyndigelse til at forhøje aktiekapitalen uden fortegningsret for aktionærerne, jf. vedtægternes § 6, stk. 5 og stk. 6
- c. forhøjelse og ændring af den eksisterende bemyndigelse til at forhøje aktiekapitalen uden fortegningsret for aktionærerne, jf. vedtægternes § 6, stk. 5 og stk. 6
- d. tilpasning af vedtægternes § 9, stk. 4, til selskabslovens frist for aktionærers fremsættelse af forslag
- e. optagelse af en bestemmelse i vedtægterne vedrørende skadesløsholdelse af bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere (Directors and Officers)
- f. opdatering af referencer til ejerbogsføreren i vedtægterne
- 7) Bestyrelsens forslag om forlængelse af den eksisterende bemyndigelse til at erhverve egne aktier
- 8) Bestyrelsens forslag til bestyrelseshonorarer for 2020
- 9) Bestyrelsens forslag til justering af aflønningspolitikken

10) Bestyrelsens forslag vedrørende skadesløsholdelse af bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere (Directors and Officers) i perioden fra den ordinære generalforsamling i 2020 indtil den ordinære generalforsamling i 2021

11) Forslag fra aktionær Wismann Property Consult A/S

12) Forslag fra aktionær Gunnar Mikkelsen

13) Forslag fra aktionær Kim Pedersen

14) Forslag fra aktionær Ole Schultz

15) Forslag fra aktionær Philip C Stone

16) Bemyndigelse til dirigenten

17) Eventuelt

Punkter på dagsordenen, herunder de fuldstændige forslag

Ad punkt 1

Bestyrelsens beretning om Danske Banks virksomhed i 2019

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen tager bestyrelsens beretning om Danske Banks virksomhed i 2019 til efterretning.

Ad punkt 2

Forelæggelse af årsrapport for 2019 til godkendelse

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender Danske Banks årsrapport for 2019 (Annual Report 2019).

Ad punkt 3

Forslag til beslutning om anvendelse af overskud i henhold til den godkendte årsrapport

Årets resultat i Danske Bank A/S er for 2019 på 15.068 mio. kr.

Bestyrelsen foreslår, at årets resultat for 2019 anvendes således:

Udbetaling af udbytte på 8,5 kr. pr. aktie à nominelt 10 kr., svarende til 7.329 mio. kr. eller ca. 49 pct. af årets resultat i Danske Bank-koncernen.

Der henvises i øvrigt til årsrapporten (Annual Report 2019), side 213.

Ad punkt 4

Valg af medlemmer til bestyrelsen

Lars-Erik Brenøe, Karsten Dybvad, Bente Avnung Landnes, Jan Thorsgaard Nielsen, Christian Sagild, Carol Sergeant og Gerrit Zalm stiller alle op til genvalg og foreslås genvalgt til bestyrelsen.

Jens Due Olsen stiller ikke op til genvalg.

Bestyrelsen indstiller Martin Blessing og Raija-Leena Hankonen til nyvalg til bestyrelsen.

En aktionær har indstillet, at Lars Wismann vælges som nyt medlem af bestyrelsen. Bestyrelsen støtter ikke dette kandidatur.

Bestyrelsen opdaterede sin kompetenceprofil i 2019, og på baggrund heraf har bestyrelsen vurderet sine kompetencer enkeltvist og samlet.

Proceduren for udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen er vedtaget af bestyrelsen som led i planlægningen af bestyrelsens fremtidige sammensætning.

Bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen godkendes af den samlede bestyrelse og gennemføres ved en grundig og transparent proces. Ved vurderingen af sammensætningen af bestyrelsen og indstillingen af nye kandidater er der taget hensyn til behovet for kontinuitet og fornyelse samt diversitet i relation til bl.a. alder, international erfaring og køn.

Information om kandidaternes kompetencer, uafhængighed, baggrund og øvrige ledelseshverv fremgår af bilag 1.

Kompetenceprofilen for bestyrelsen er tilgængelig på danskebank.com.

Ad punkt 5

Valg af ekstern revision

Bestyrelsen foreslår i overensstemmelse med indstillingen fra revisionsudvalget genvalg af Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab som revisor. Revisionsudvalget er i sin indstilling ikke blevet påvirket

af tredjemand og har ikke været underlagt restriktioner, der begrænser generalforsamlingens valg til bestemte kategorier af eller lister over statsautoriserede revisorer eller revisionsfirmaer.

Ad punkt 6

Bestyrelsens forslag til vedtægtsændringer

- a. Forslag om forlængelse med et år af den eksisterende bemyndigelse til at forhøje aktiekapitalen med fortegningsret for aktionærerne, jf. vedtægternes § 6, stk. 1 og stk. 2

Bestyrelsen foreslår, at den eksisterende bemyndigelse til med fortegningsret for Danske Banks aktionærer at forhøje Danske Banks aktiekapital og til at optage lån mod obligationer eller andre gældsbreve med adgang til konvertering til aktier (konvertible lån) forlænges fra den 1. marts 2024 til den 1. marts 2025. Bemyndigelsen svarer til mindre end 20 pct. af Danske Banks nominelle aktiekapital. Formålet med forslaget er at give Danske Bank bedre mulighed for om nødvendigt at rejse kapital.

Bestyrelsen foreslår som følge heraf, at vedtægternes § 6, stk. 1 og stk. 2, får følgende formulering:

“Stk. 1. Bestyrelsen er bemyndiget til indtil den 1. marts 2025 at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital) med indtil 1.720.000.000 kr. Kapitaludvidelsen (aktieudvidelsen) kan gennemføres ved en eller flere forhøjelser mod kontant betaling. Bankens kapitalejere (aktionærer) har efter reglen i § 5, første stykke, ret til forholdsmæssig tegning heraf.

Stk. 2. Bestyrelsen er tillige bemyndiget til indtil den 1. marts 2025 ad en eller flere gange at optage lån mod obligationer eller andre gældsbreve med en adgang til konvertering til kapitalandele (aktier) (konvertible lån), og bestyrelsen er bemyndiget til at foretage den dertilhørende kapitalforhøjelse. Konvertible lån kan maksimalt udgøre et beløb, der svarer til den maksimale kapitalforhøjelse, der kan gennemføres inden for bemyndigelsen til at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital), jf. første stykke, ifølge den ved optagelsen fastsatte konverteringskurs i lånebetingelserne. Udnyttelse af nærværende bemyndigelse reducerer bemyndigelsen i første stykke til at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital) tilsvarende. Ved bestyrelsens

beslutning om optagelse af konvertible lån anses bemyndigelsen til at forhøje selskabskapitalen (aktiekapitalen), jf. første stykke, for udnyttet med et beløb svarende til den maksimale konverteringsret. Konverteringsfristen kan fastsættes til en længere periode end 5 år efter optagelsen af det konvertible lån. Bankens kapitalejere (aktionærer) har ret til forholdsmæssig tegning af konvertible lån. Bestyrelsens beslutning om optagelse af konvertible lån skal optages i vedtægterne, og bestyrelsen er bemyndiget hertil."

Forslaget medfører ingen ændring af vedtægternes § 6, stk. 3 og stk. 4.

- b. Forslag om forlængelse med et år af den eksisterende bemyndigelse til at forhøje aktiekapitalen uden fortegningsret for aktionærerne, jf. vedtægternes § 6, stk. 5 og stk. 6

Bestyrelsen foreslår, at den eksisterende bemyndigelse til uden fortegningsret for Danske Banks aktionærer at forhøje Danske Banks aktiekapital og til at optage lån mod obligationer eller andre gældsbreve med adgang til konvertering til aktier (konvertible lån) forlænges fra den 1. marts 2024 til den 1. marts 2025.

Det foreslås som følge heraf, at vedtægternes § 6, stk. 5 og stk. 6, får følgende formulering:

"Stk. 5. Bestyrelsen er bemyndiget til indtil den 1. marts 2025 at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital) med indtil 860.000.000 kr. Kapitaludvidelsen (aktieudvidelsen) kan gennemføres ved en eller flere forhøjelser. Bankens kapitalejere (aktionærer) har ikke ret til forholdsmæssig tegning heraf. De nye kapitalandele (aktier) skal som følge heraf udbydes til markedskurs. Kapitaludvidelsen (aktieudvidelsen) kan ske mod kontant betaling, gældskonvertering eller som vederlag i forbindelse med bankens overtagelse af bestående virksomhed.

Stk. 6. Bestyrelsen er tillige bemyndiget til indtil den 1. marts 2025 ad en eller flere gange at optage lån mod obligationer eller andre gældsbreve med en adgang til konvertering til kapitalandele (aktier) (konvertible lån), og bestyrelsen er bemyndiget til at foretage den dertilhørende kapitalforhøjelse. Konvertible lån kan maksimalt udgøre et beløb, der

svarer til den maksimale kapitalforhøjelse, der kan gennemføres inden for bemyndigelsen til at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital), jf. femte stykke, ifølge den ved optagelsen fastsatte konverteringskurs i lånebetingelserne for obligationerne eller gældsbrevene. Udnyttelse af nærværende bemyndigelse reducerer bemyndigelsen i stykke 5 til at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital) tilsvarende. Ved bestyrelsens beslutning om optagelse af konvertible lån anses bemyndigelsen til at forhøje selskabskapitalen (aktiekapitalen), jf. femte stykke, for udnyttet med et beløb svarende til den maksimale konverteringsret. Konverteringsfristen kan fastsættes til en længere periode end 5 år efter optagelsen af det konvertible lån. Bankens kapitalejere (aktionærer) har ikke ret til forholdsmæssig tegning af konvertible lån. Bestyrelsens beslutning om optagelse af konvertible lån skal optages i vedtægterne, og bestyrelsen er bemyndiget hertil."

Forslaget medfører ingen ændringer af vedtægternes § 6, stk. 7-10.

- c. Forslag om forhøjelse og ændring af den eksisterende bemyndigelse til at forhøje aktiekapitalen uden fortegningsret for aktionærerne, jf. vedtægternes § 6, stk. 5 og stk. 6.

Da 625.782.240 kr. af den eksisterende bemyndigelse allerede er udnyttet ved to tidligere udstedelser af hybrid kernekapital, som anført i vedtægternes § 6, stk. 9 og 10, er formålet med forslaget at reetablere en bemyndigelse svarende til maksimalt 10 pct. af aktiekapitalen, og at sikre Danske Banks fleksibilitet til om nødvendigt at optage lån mod obligationer i relation til udstedelse af hybrid kernekapital.

Bestyrelsen foreslår således at forhøje bestyrelsens bemyndigelse til i alt 1.485.000.000 kr., som kan bruges til at forhøje Danske Banks aktiekapital (maximeret til 10 pct.) eller til at optage lån mod obligationer eller andre gældsbreve med adgang til at konvertere dem til aktier (konvertible lån).

Som følge heraf, og med forbehold for godkendelse af den foreslåede forlængelse af bestyrelsens eksisterende bemyndigelse, jf. punkt 6.b. ovenfor, foreslår bestyrelsen, at vedtægternes § 6, stk. 5 og 6, får følgende ordlyd:

“Stk. 5. Bestyrelsen er bemyndiget til indtil den 1. marts 2025 at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital) med indtil 1.485.000.000 kr. Kapitaludvidelsen (aktieudvidelsen) kan gennemføres ved en eller flere forhøjelser. Bankens kapitalejere (aktionærer) har ikke ret til forholdsmæssig tegning heraf. De nye kapitalandele (aktier) skal som følge heraf udbydes til markedskurs. Kapitaludvidelsen (aktieudvidelsen) kan ske mod kontant betaling, gældskonvertering eller som vederlag i forbindelse med bankens overtagelse af bestående virksomhed. For aktieudstedelser, der ikke vedrører konvertering af konvertible obligationer udstedt i henhold til § 6, stykke 6, herunder § 6, stykke 9 og 10, er bemyndigelsen dog begrænset til 860.000.000 kr.

Stk. 6. Bestyrelsen er tillige bemyndiget til indtil den 1. marts 2025 ad en eller flere gange at optage lån mod obligationer eller andre gældsbreve med en adgang til konvertering til kapitalandele (aktier) (konvertible lån) for i alt 1.485.000.000 kr., med forbehold for tidligere udstedelser i henhold til § 6, stykke 9 og 10, nedenfor. Bestyrelsen er bemyndiget til at foretage den dermed forbundne kapitaludvidelse. Konvertible lån kan maksimalt udgøre et beløb, der svarer til den maksimale kapitalforhøjelse, der kan gennemføres inden for bemyndigelsen til at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital), jf. stykke 5, ifølge den ved optagelsen fastsatte konverteringskurs i lånebetingelserne for obligationerne eller gældsbrevene. Udnyttelse af nærværende bemyndigelse reducerer bemyndigelsen i stykke 5 til at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital) tilsvarende. Ved bestyrelsens beslutning om optagelse af konvertible lån anses bemyndigelsen til at forhøje selskabskapitalen (aktiekapitalen), jf. stykke 5, for udnyttet med et beløb svarende til den maksimale konverteringsret. Konverteringsfristen kan fastsættes til en længere periode end 5 år efter optagelsen af det konvertible lån. Bankens kapitalejere (aktionærer) har ikke ret til forholdsmæssig tegning af konvertible lån. Bestyrelsens beslutning om optagelse af konvertible lån skal optages i vedtægterne, og bestyrelsen er bemyndiget hertil.”

Forslaget medfører ingen ændring af vedtægternes § 6, stk. 7-10.

- d. Forslag om tilpasning af vedtægternes § 9, stk. 4, til selskabslovens frist for aktionærers fremsættelse af forslag.

Bestyrelsen foreslår, at fristen for aktionærers fremsættelse af forslag om optagelse af bestemte emner på dagsordenen for den ordinære generalforsamling tilpasses selskabslovens § 90, stk. 2.

Bestyrelsen foreslår derfor at vedtægternes § 9, stk. 4, får følgende formulering:

“Stk. 4. Enhver kapitalejer (aktionær) har ret til at få bestemte emner optaget på dagsordenen til den ordinære generalforsamling, forudsat at kapitalejeren (aktionæren) fremsætter et skriftligt krav derom til bestyrelsen, og at bestyrelsen modtager et sådant krav, senest 6 uger før den ordinære generalforsamling.”

- e. Forslag om optagelse af en bestemmelse i vedtægterne vedrørende skadesløsholdelse af bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere (Directors and Officers)

Den ledelsesansvarsforsikring (på engelsk Directors' and Officers' liability insurance; ”D&O-forsikring”), som Danske Bank har tegnet for 2020, har en samlet dækningssum på EUR 85 mio. Denne dækningssum er efter bestyrelsens opfattelse langt fra tilstrækkelig, henset til størrelsen af Danske Banks forretning og de risici, der er forbundet med denne forretning, herunder en betydeligt øget risikoeksponering under hensyntagen til dansk og international regulering samt relevante myndigheders håndhævelse heraf. Danske Bank har forsøgt at tegne forsikring på et højere niveau, men det har ikke været muligt på grund af begrænset kapacitet på ansvarsforsikringsmarkedet. Det vil muligvis heller ikke kunne lade sig gøre at opnå en sådan dækning i de kommende år.

Danske Banks nuværende D&O-forsikring (for 2020) undtager dækning i tilfælde af adfærd, der kan henføres til et bestyrelsesmedlems eller en ledende medarbejders opnåelse af personlig fortjeneste eller fordele, som vedkommende ikke var berettiget til, eller forsættelige kriminelle handlinger, som et bestyrelsesmedlem eller en ledende medarbejder måtte begå, og forsikringen undtager tillige dækning af krav, som på nogen måde er relateret til eller udspringer af Estland-sagen. Derudover indeholder den nuværende D&O-forsikring ikke dækning af nye krav (uden relation til Estland-sagen) vedrørende hvidvask, anden relateret økonomisk kriminalitet og sanktionsovertrædelser.

For at kunne tiltrække og fastholde dygtige og erfarne personer til at repræsentere Danske Bank (såvel medarbejdere som bestyrelsesmedlemmer) har bestyrelsen konkluderet, at det er nødvendigt for Danske Bank at skadesløsholde bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere ud over den nuværende D&O-forsikringsdækning, og at skadesløsholdelsen også skal dække nye krav (uden relation til Estland-sagen) vedrørende hvidvask, anden relateret økonomisk kriminalitet og sanktionsovertrædelser.

Bestyrelsen foreslår, at der tilføjes en bestemmelse i vedtægterne, således at bestyrelsen, hvis den skønner det nødvendigt, kan foreslå, at generalforsamlingen vedtager, at Danske Bank skal skadesløsholde bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere i Danske Bank-koncernen for en bestemt periode og op til et bestemt beløb efter bestyrelsens forslag (fratrasket en eventuel dækning under D&O-forsikring tegnet af Danske Bank).

Bestyrelsen foreslår derfor, at følgende bestemmelse indsættes i vedtægterne som ny § 9 stk. 5:

"Stk. 5. Bestyrelsen kan, hvis den skønner det nødvendigt, foreslå, at generalforsamlingen vedtager, at Danske Bank skal skadesløsholde nuværende og tidligere bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere i Danske Bank-koncernen for krav rejst mod disse personer i forbindelse med deres hverv for Danske Bank-koncernen op til et samlet beløb, som foreslås af bestyrelsen (fratrasket eventuel dækning under Danske Banks ledelsesansvarsforsikring [D&O-forsikring]). En sådan vedtagelse skal have virkning i en periode, som foreslås af bestyrelsen, og den skal gælde for krav, der måtte blive rejst mod bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere i denne periode. Dækningsundtagelser gældende i henhold til en af Danske Bank tegnet D&O-forsikring, som er i kraft på det tidspunkt, hvor et krav bliver rejst, skal også finde anvendelse for skadesløsholdelsen, medmindre generalforsamlingen træffer beslutning om, at visse dækningsundtagelser i henhold til D&O-forsikringen ikke skal finde anvendelse for skadesløsholdelsen. Hvis der på det tidspunkt, hvor et krav bliver rejst, ikke er tegnet en D&O-forsikring, finder dækningsundtagelserne i den senest gældende D&O-forsikring anvendelse, bortset fra dækningsundtagelser i henhold til D&O-forsikringen, som i henhold til en af generalfor-

samlingen truffet beslutning ikke skal finde anvendelse for skadesløsholdelsen, jf. ovenfor. I tilfælde af, at krav, der er dækket af skadesløsholdelsen, overstiger det samlede skadesløsholdelsesbeløb, skal princippet i forsikringsaftalelovens § 95, stk. 3, finde anvendelse. Et bestyrelsesmedlem eller en ledende medarbejder skal forstås som et medlem af bestyrelsen, et medlem af direktionen og enhver anden, der kan ifalde personligt ledelsesansvar i henhold til gældende lovgivning. I tillæg til det samlede beløb foreslået af bestyrelsen og vedtaget af generalforsamlingen skal Danske Banks skadesløsholdelse også dække negative skattemæssige konsekvenser for bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere, der måtte opstå som følge af, at dækningen ydes gennem skadesløsholdelse og ikke gennem D&O-forsikring."

- f. Forslag om opdatering af referencer til ejerbofsfø-
deren i vedtægterne

For at afspejle den nylige fusion mellem VP Investor Services og VP Securities foreslås det at ændre VP Investor Services' CVR-nr. i vedtægternes § 7, stk. 2, til "21599336", og at ændre henvisninger til "VP Investor Services A/S" til "VP Securities A/S" i vedtægternes §§ 7, stk. 2; 7, stk. 3; 11, stk. 1 og 11, stk. 3.

De foreslåede opdaterede vedtægter er tilgængelige på Danske Banks hjemmeside.

Ad punkt 7 Bestyrelsens forslag om forlængelse af den eksisterende bemyndigelse til at erhverve egne aktier

Bestyrelsen foreslår, at den eksisterende bemyndigelse til bestyrelsen til at erhverve egne aktier forlænges, således at bestyrelsen i perioden indtil den 1. marts 2025 kan lade Danske Bank og koncernen erhverve egne aktier – til eje eller pant – svarende til i alt 10 pct. af Danske Banks aktiekapital på bemyndigelsestidspunktet, dog således at Danske Banks beholdning af egne aktier ikke overstiger 10 pct. af Danske Banks aktiekapital. I forbindelse med køb af egne aktier må prisen på aktierne ikke afvige mere end 10 pct. fra den på Nasdaq Copenhagen noterede kurs på erhvervelsestidspunktet.

Ad punkt 8**Bestyrelsens forslag til bestyrelshonorarer for 2020**

Som følge af øgede krav og forventninger fra tilsynsmyndigheder og øvrige interessenter, bestyrelsesmedlemmernes øgede tidsforbrug på Danske Banks virksomhed, både under og mellem møder, loftet over hvor mange bestyrelsesposter de enkelte bestyrelsesmedlemmer må have, og endeligt for at sikre, at Danske Bank fortsat vil være i stand til at tiltrække kvalificerede kandidater, foreslår bestyrelsen at hæve bestyrelshonorarerne til niveauet for andre sammenlignelige nordiske banker. Bestyrelsen forslår derfor en forhøjelse af basishonoraret fra 537.500 kr. til 660.000 kr. og nedennævnte multipler af basishonoraret.

Den foreslåede honorarstruktur for 2020 er som følger:

	2020	2019
Basishonorar	660.000 kr.	537.500 kr.
Formandens honorar	4 x basishonorar	3,5 x basishonorar
Næstformandens/ næstformændenes honorar	2 x basishonorar	1,5 x basishonorar
Udvalgshonorarer		
Aflønningsudvalget og Nomineringsudvalget	1/4 x basishonorar (165.000 kr.)	123.000 kr.
Revisionsudvalget, Risikoudvalget og Conduct & Compliance- udvalget	1/3 x basishonorar (220.000 kr.)	185.000 kr.
Udvalgsformænds honorarer		
Aflønningsudvalget og Nomineringsudvalget	1/2 x basishonorar (330.000 kr.)	175.000 kr.
Revisionsudvalget, Risikoudvalget og Conduct & Compliance- udvalget	2/3 x basishonorar (440.000 kr.)	278.000 kr.

I tillæg til ovenstående foreslåede honorarer til medlemmer af bestyrelsen og dens udvalg kan Danske Bank betale sociale afgifter og lignende pligtige afgifter, der opkræves af udenlandske myndigheder i relation til bestyrelsesmedlemmernes honorar. Danske Bank kan endvidere betale eventuelle udlæg og rejseomkostninger og, med forbehold for godkendelse af de foreslåede justeringer af aflønningspolitikken, yderligere omkostninger, der måtte være forbundet med bestyrelsesmedlemmernes arbejde i bestyrelsen.

Ad punkt 9**Bestyrelsens forslag til justering af aflønningspolitikken**

Bestyrelsen foreslår kun få justeringer og sproglige ændringer af Danske Banks aflønningspolitik for 2020, da implementeringen af lovgivningsmæssige ændringer blev gennemført som led i ændringen af politikken i 2019.

De foreslåede justeringer er beskrevet i hovedtræk nedenfor.

- Forlængelse af udskydelsesperioden for væsentlige risikotagere fra tre til fire år.
- Beskrivelse af øvrige dækkede omkostninger, der måtte være forbundet med bestyrelsens og direktorens arbejde.

Bestyrelsens forslåede og opdaterede aflønningspolitik (Remuneration Policy) er vedhæftet som bilag 2.

Ad punkt 10**Bestyrelsens forslag vedrørende skadesløsholdelse af bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere (Directors and Officers) i perioden fra den ordinære generalforsamling i 2020 indtil den ordinære generalforsamling i 2021**

Som angivet under punkt 6.e. har Danske Bank ikke kunne tegne en D&O-forsikring med en dækningssum, som efter bestyrelsens opfattelse er tilstrækkelig.

Danske Bank har indhentet ekspertrådgivning, som konkluderer, at en D&O-dækningssum for Danske Bank på minimum 200 mio. euro vil svare til gennemsnittet for andre banker (både internationale, europæiske og nordiske). Ifølge ekspertrådgivningen bør Danske Bank dog på grund af Danske Banks nuværende situation overveje at tegne forsikring, som også dækker mod et værre scenarie (hvilket ifølge den indhentede rådgivning vil være 300 mio. euro for en 20-års begivenhed, 500 mio. euro for en 50-års begivenhed og 750 mio. euro for en 100-års begivenhed). I ekspertrådgivningen er indgået et overvejelser om andre bankers dækningsniveau samt bestyrelsesmedlemmernes og ledende medarbejders risikoeksponering (risikoen for at blive mødt med krav, den sandsynlige størrelse af sådanne krav mv.)

Bestyrelsen foreslår på grundlag af den indhentede ekspertrådgivning, at Danske Bank skadesløsholder bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere med et samlet årligt beløb på indtil 250 mio. euro, hvilket er 165 mio. euro højere end dækningen under D&O-forsikringen gældende for 2020. D&O-forsikringen fornyes årligt. I forbindelse med fornyelse af forsikringen er det muligt, at den samlede årlige D&O-dækningssum, som Danske Bank kan opnå, vil være højere eller lavere end 85 mio. euro afhængigt af markedet og andre forhold. Det betyder, at skadesløsholdelsen op til det samlede årlige beløb på 250 mio. euro kan udgøre et større eller mindre beløb ud over den eventuelle D&O-dækningssum, end hvad tilfældet er på nuværende tidspunkt.

Bestyrelsen foreslår med henvisning hertil, at generalforsamlingen vedtager, at Danske Bank skal skadesløsholde bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere i Danske Bank-koncernen op til et beløb på 250 mio. euro som anført i forslaget til ny § 9.5 under punkt 6.e. ovenfor. Skadesløsholdelsen skal have virkning fra den ordinære generalforsamling i 2020 indtil den næste ordinære generalforsamling. De dækningsundtagelser, som finder anvendelse i den af Danske Bank tegnede D&O-forsikring, skal finde tilsvarende anvendelse for skadesløsholdelsen, bortset fra D&O-forsikringens undtagelser vedrørende hvidvask (uden relation til Estland-sagen), anden relateret økonomisk kriminalitet og sanktionsovertrædelser, som ikke skal finde anvendelse for skadesløsholdelsen.

Ad punkt 11

Forslag fra aktionær Wismann Property Consult A/S

11.1 Fastsættelse af bidrags- og rentesatser

Danske Bank/RD skal fremover sikre, at der til erhvervs-kunder herunder A/B foreninger etableres åbenhed, gennemsigtighed, regelretted, ligebehandling i fastsættelsen af bidrags og rentesatser, og der hvor vilkårene afviger fra facit i prisberegningssystemet, der skal kunden meddeles, hvor meget, at han er givet i rabat eller opkræves i merpris i forhold til den regelrette og normale pris efter prisberegningssystemet.

Bestyrelsens svar:

Danske Bank og Realkredit Danmark har til støtte for prisfastsættelsen udviklet et prisberegningssystem, der tager højde for mange forskellige faktorer, med henblik på at fastsætte konkurrencedygtige priser for og i åben dialog med vores erhvervs-kunder. Derfor vil det i praksis ikke give mening at tale om afvigelser eller rabatter.

Bestyrelsen støtter derfor ikke forslaget.

11.2 Oplysninger vedrørende vurderinger og beregninger

Fremover skal Danske Bank/RD meddele sine erhvervs-kunder herunder A/B foreninger ved opkrævning af terminsydelse, hvad banken har vurderet belåningsværdien til på deres ejendomme samt LTV Loan To Value beregningen, samt på anmodning fremlægge de referenceejendomme tinglyst handlet og den DCF Disconterede Cash Flow beregning eller den beregning som banken bruger, som belåningsværdien er udregnet samt, at banken som noget nyt skal meddele kunden alle de faktorer, der påvirker fastsættelsen af prisen (bidragssatsen, renten) og hvilken betydning de har for fastsættelsen af bidragssatsen og renten således, at der fremover kan ske en reel rådgivning af erhvervs-kunden til, hvad han kan gøre for at sikre sig bankens normale og laveste priser eller undgå at risikere at komme op på de højeste.

Bestyrelsens svar:

Hvis erhvervs-kunder, der ansøger om lån, ønsker at drøfte belåningsprocenten af deres ejendom eller andre forhold i forbindelse med deres engagement, indgår Realkredit Danmark altid gerne i dialog med dem. Hverken Danske Bank eller Realkredit Danmark kan dog give yderligere indblik i værktøjerne til brug for prisfastsættelse mv., herunder prisberegningssystemet da dette er fortrolige oplysninger i et konkurrencepræget marked.

Bestyrelsen støtter derfor ikke forslaget.

11.3 Ophør af rådgivning til erhvervs-kunder inden for ejendoms-lån

Såfremt, at bestyrelsen som forventet ikke støtter forslag 11.2. vedtager generalforsamlingen en beslutning om, at Danske Bank i realiteten ikke vil rådgive vores erhvervs-kunder herunder A/B foreninger i sager med ejendoms-lån, idet kunden ikke kan meddeles grundlaget for en LTV Loan To Value beregning, at Danske Bank ikke vejleder hvilke forhold, der kan give bedre kunden vilkår samt, at Danske Bank ikke vil meddele, hvor meget der er givet i rabat, der, hvor der gives rabat. Generalforsamlingen beslutter således, at Danske Bank/RD i sager med erhvervs-kunder og realkredit har besluttet ikke at give rådgivning, idet at tale om rådgivning uden åbenhed, gennemsigtighed, regelretted og ligebehandling er meningsløst.

Bestyrelsens svar:

Danske Bank og Realkredit Danmark rådgiver dagligt kunderne om valg af løsninger, produkter og serviceydelser. Rådgivningen tager udgangspunkt i kundernes ønsker og behov, og sker på et oplyst grundlag med det formål at skabe værdi for vores kunder.

Bestyrelsen støtter derfor ikke forslaget.

11.4 Bekræft modtagelse af henvendelser

Fremover skal Danske Bank, datterselskaber og ansatte senest 24 timer (eller en anden rimelig svarfrist foreslået af bestyrelsen) efter modtagelsen af en henvendelse bekræftes for modtagelsen, der gøres af en kunde, en aktionær, en myndighed, enten som en fast forretningsgang eller såfremt, at den der henvender sig til banken anmoder om en bekræftelse på modtagelsen af henvendelsen.

11.5 Respondent

Såfremt, der sker en henvendelse til en navngiven person i banken f.eks. CEO Chris Vogelzang eller bestyrelsesformand Karsten Dybvad eller en anden i ansat i banken og om disse både sætter deres assistenter til at læse henvendelsen og besvare henvendelsen, da skal det først i besvarelsen anføres, at denne besvarelse er givet på vegne af den person der er skrevet til f.eks. Chris Vogelzang eller Karsten Dybvad således, at den der modtager svaret ikke er i tvivl om, at den der har ansvaret for svaret og som har givet svaret er samme person, som der er skrevet til.

11.6 Svarfrist

Såfremt, at der sker en henvendelse til banken forpligtes banken til samtidig med bekræftelsen på, at banken har modtaget henvendelsen, at meddele ham, der henvender sig til banken, hvor hurtigt han kan forvente senest at modtage en besvarelse.

Bestyrelsens svar på forslagene 11.4-11.6:

Danske Bank modtager dagligt mange og meget forskelligartede henvendelser. På grund af forskelligheden og de mange kanaler henvendelserne kommer ind ad, er det imidlertid ikke muligt at opstille ens procedurer og/eller frister for alle henvendelser og for Danske Bank er det vigtigste, at henvendelser besvares hurtigst muligt.

Bestyrelsen støtter derfor ikke forslagene 11.4-11.6.

11.7 Referat af den ordinære generalforsamling

Fremover skal det skriftlige referat af den ordinære generalforsamling, der efterfølgende lægges på bankens hjemmeside referere det talte ord fra talerstolen og ikke som i dag et stærkt sminket og i dølgsmål redigeret referat, hvor de bemærkninger som Danske Banks ledelse helst ville have været foruden ikke bringes i det skriftlige referat.

Bestyrelsens svar:

Referatet af generalforsamlingen udarbejdes og underskrives af den udpegede dirigent for generalforsamlingen hvormed det bekræftes at være retvisende, sandt og i overensstemmelse med dansk ret. Referatet skal indeholde generalforsamlingens forhandlinger og beslutninger og, som minimum, en gengivelse af hovedpunkterne og beslutningerne under hvert punkt på dagsordenen. Referatet er ikke, og skal ikke være, en direkte transkription af alle drøftelser.

Bestyrelsen støtter derfor ikke dette forslag.

11.8 Forskerskatteordningen

Banken skal for at efterleve Danske Banks erklærede målsætning om at have et særligt ansvar og skabe en positiv påvirkning af samfundet beslutte, at fremover forpligtes alle ansatte i banken til at afstå fra at benytte sig af kildeskattelovens § 48 E og § 48 F, kendt som forskerskatten. Danske Bank skal sikre samme gode vilkår (læs nettoløn) til ansatte, der ikke kan ansættes under kildeskattelovens § 48 E og § 48 F, som dem der kan i de 84 mdr., hvor man kan være under denne ordning. Vil man således arbejde i Danske Bank, som CEO Chris Vogelzang og modtage de ca. kr. 25 mio. om året, som har været gennemsnittet for de forrige 3 direktører i deres funktionstid inkl. fratrædelsesgodtgørelser, så skal disse kr. 25 mio. p.a. være uden den særlige forskerskatteabat ca. 25% eller ca. kr. 6,25 mio. p.a. Danske Bank skal således for at skabe den positive påvirkning af samfundet beslutte, at i Danske Bank betaler alle ansatte skat efter danske vilkår således, at vi undgår en særlig favorisering af dem der i 84 måneder kan være omfattet af kildeskattelovens § 48 E og § 48 F. Danske Banks ansatte skal være ansatte i banken fordi, at det er det som de vil og ikke fordi, at de med kildeskattelovens § 48 E og § 48 F sikrer sig en af Vesteuropas laveste beskatninger med det højeste velfærdsniveau, hvorefter de opsiger deres stillinger, når bankens "forskeransatte" når til udløbet af de 84 mdr. Det har aldrig været meningen med kildeskattelovens § 48 E og § 48 F, at denne

finte skulle bruges af ansatte, bankdirektører, med tårnhøje gager i en 7 årig periode.

Bestyrelsens svar:

Bestyrelsen finder det ikke rimeligt at pålægge den enkelte medarbejder et vist skattepligtigt bidrag, så længe medarbejderen overholder gældende skattelovgivning. Forskerskatteordningen er vedtaget af et bredt flertal i Folketinget for at sikre virksomheders mulighed for at tiltrække de kompetencer, der er brug for i Danmark. Det har været og er fortsat særdeles vigtigt for Danske Bank at kunne tiltrække ledere og medarbejdere med den rette erfaring og ekspertise, herunder også folk fra udlandet.

Bestyrelsen støtter derfor ikke dette forslag.

Ad punkt 12

Forslag fra aktionær Gunnar Mikkelsen

12.1 Søgsmål

Generalforsamlingen træffer i henhold til selskabslovens § 364, jf. § 361, stk. 2 beslutning om, at Danske Bank A/S, senest kl. 15.00 dagen efter generalforsamlingen, anlægger søgsmål overfor KPMG Statsautoriseret Revisionspartnerselskab/Ernst & Young Godkendt Revisionspartnerselskab (jf. Konkurrencerådets afgørelse af 22-05-2014, 13/13057) og Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab og de underskrivende revisorer, der må anses at have afgivet mangelfulde og ufyldstgørende revisionsprotokoller til bankens ledelse og ved, at revisorerne ikke ses at have givet supplerende oplysninger i revisionspåtegningerne på Danske Banks årsregnskaber i relation til nu konstaterede alvorlige overtrædelser af hvidvaskbestemmelserne i bankens estiske filial for perioden 2007 til og med 2015. Nævnte juridiske og fysiske personer skal tilpligtes at anerkende at være erstatningspligtige, principalt in solidum subsidiært alternativt for:

1. Danske Bank A/S' følgeomkostninger knyttet til foretagelse af modrevision ved udarbejdelsen af advokatundersøgelsen, jf. side 16 i Rapport om non-resident porteføljen i Danske Banks estiske filial og efterfølgende undersøgelser. Selv om disse undersøgelser er besluttet af Danske Bank, er modrevisionens konklusioner og resultat helt anderledes end udtrykt af den eksterne revision i de for alle årene afgivne blanke revisionspåtegninger,

2. bøder som Danske Bank måtte blive pålagt at betale som følge af den generalforsamlingsvalgte revisions mangelfulde og ikke rettidige rapportering om forholdene til Danske Banks bestyrelse i relation til henholdsvis revisionsprotokollerne og revisionspåtegningerne, hvor der skal gives supplerende oplysninger ved formodning om overtrædelser, hvor ledelse kan ifalde erstatnings- eller strafansvar,
3. tab Danske Bank må have lidt ved opkøb - i henhold til generalforsamlingsbemyndigelser - af egne aktier til kunstig høj pris som følge af den mangelfulde information i markedet,
4. omkostninger, som Danske Bank har afholdt eller kommer til at afholde for at forsvare sig mod krav fra myndigheder såvel i Danmark som udlandet, som følge af gennemstrømning af ca. 1.500 mia. kr., hvoraf størstedelen efter rapporten om non-resident porteføljen i Estland - ifølge en korrespondentbank - i 9 ud af 10 tilfælde anses for mistænkelige og skulle have været indberettet til relevante myndigheder, og uden at bestyrelsen for Danske Bank modtog tilstrækkelig information herom fra den generalforsamlingsvalgte revision, herunder til brug for afgivelse af oplysninger til offentligheden om forhold, der ville kunne påvirke kursen på Danske Banks aktier væsentligt,
5. omkostninger, som Danske Bank har afholdt eller kommer til at afholde på at forsvare sig mod indledte erstatningskrav fra udenlandske og danske grupper af kapitalejere, og som der ikke opnås dækning for ved domstolens afgørelser om omkostningsdækning,

Danske Bank A/S skal fremover på ordinære generalforsamlinger oplyse bruttoomkostningerne vedrørende anførte omkostningsarter.

Forslagsstillers motivering:

Det er forslagsstillerens opfattelse, at Danske Banks kapitalejere har behov for at få efterprøvet, hvorvidt der foreligger et ansvarsgrundlag for bankens generalforsamlingsvalgte revisorer som følge af, at disse ikke, i fornødent og krævet omfang, har informeret bankens ledelse, myndighederne og regnskabslæsere, herunder kapitalejerne, om den stedfundne hvidvask og om manglerne i bankens interne forsvarslinjer. Det er forslagsstillerens opfattelse, at kapitalejerne har lidt et samlet tab på omkring 120 mia. kr.

Forslagsstiller finder, at revisorerne burde have konstateret grove oplysninger om åbenbare og ufuldstændige kontrolprocedurer og andre advarselssignaler om eksisterende risici i relation til hvidvask i bankens estiske filial, herunder i relation til brug af hovedsædets systemer. Rettidig orientering af bankens ledelse og regnskabslæsere ville have begrænset tabet, ligesom betydelige omkostninger til en række rådgivere ville være sparet. Hertil kommer yderligere risici for betydelige bøder og omkostninger til forsvar mod sådanne krav. Det er forslagsstillers opfattelse, at disse bøder og omkostninger ville være undgået eller begrænset, hvis den generalforsamlingsvalgte revisions rapportering om forholdene i henholdsvis revisionsprotokol og revisionspåtegninger havde været korrekt og rettidig.

Forslagsstiller finder, at den generalforsamlingsvalgte revision ikke har været tilrettelagt effektivt nok til at afdække følgende:

"I begyndelsen af 2014 - efter modtagelse af en henvendelse fra en whistleblower og revisionsrapporter ("audit letters") fra Group Internal Audit - stod det klart, at den estiske filials hvidvaskforebyggende foranstaltninger var åbenbart mangelfulde og utilstrækkelige" og "at alle Danske Banks 3 interne forsvarslinjer var faldet."

På nuværende tidspunkt foreligger der, forslagsstilleren bekendt, ikke kvantitative oplysninger om eventuelle bøder, og omkostninger til bankens forsvar mod rejste søgsmål mv, men Danske Bank ses i regnskabet at have hensat op til 10 mia. kr. hertil.

Der er ifølge Danske Bank betydelig usikkerhed forbundet med vurdering af udfaldet af de oplyste verserede civile sager med krav på over 7,5 mia. kr., udfaldet af Bagmandspolitiets sigtelse mod Danske Bank og tidligere ansatte, Finanstilsynets afgørelse og tilsvarende afgørelser truffet af flere udenlandske myndigheder, samt udfaldet af undersøgelser relateret til non-resident-porteføljen i den estiske filial eller lignende forhold i bankens øvrige baltiske filialer.

Det er af hensyn til forældelsesfrister af stor betydning, at anerkendelsessøgsmålet præsenteres for de generalforsamlingsvalgte revisionselskaber og underskrivende revisorer senest dagen efter generalforsamlingen, og Danske Bank må anses at have fornøden tid til forberedelse heraf frem til generalforsamlingen.

12.2 Politianmeldelse

Generalforsamlingen pålægger bestyrelsen at indgive politianmeldelse mod Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab for overtrædelse af revisorlovens § 16 og erklæringsbekendtgørelsens § 7, stk. 2 i forbindelse med påtegningen på Danske Banks årsrapport for 2015.

Forslagsstillers motivering:

Erhvervsstyrelsen har i 2019 politianmeldt Danske Banks tidligere revisionsfirma og indbragt såvel revisionsfirma som underskrivende revisorer for Revisornævnet. Bagmandspolitiet har sigtet såvel Danske Bank som tidligere direktører og ledende medarbejdere og Finanstilsynet har givet Danske Bank alvorlige påtaler og påbud. Selvom flere myndigheder i forvejen undersøger såvel Danske Bank som de uafhængige revisorer, finder forslagsstilleren, at aktionærerne bør tage stilling til, hvorvidt bankens nuværende revisorer har overtrådt lovgivningen.

12.3 Forum for aktionærsøgsmål

Generalforsamlingen pålægger bestyrelsen at sikre, at der etableres et organ eller en ordning, hvorunder alle selskabets aktionærer omkostningsfrit kan anlægge sag mod bankens generalforsamlingsvalgte revisorer i perioden fra og med 2007 til og med 2015, ved at omkostningsdække et gruppesøgsmål med Danske Bank A/S eller ordre som grupperepræsentant. Den pågældende sag skal muliggøre kompensation for tab på erhvervede kapitalandele i Danske Bank før offentliggørelsen af Danske Banks selskabsmeddelelse 20. marts 2017 Kommentar til transaktioner i Danske Bank i forbindelse med hvidvask sagen og lidt efter denne dato, som følge af revisorernes manglende overholdelse af deres forpligtelser ved afgivelse af blanke revisionspåtegninger for årene 2007 til 2016 trods manglende overholdelse af hvidvaskreglerne i Danske Banks filial i Estland. Søgsmål skal af Danske Bank A/S være anlagt senest kl. 15.00 dagen efter generalforsamlingen.

Forslagsstillers motivering:

Forslagsstilleren finder, at banken skal sikre, at alle bankens aktionærer får lige mulighed for at gøre et erstatningsansvar gældende over for bankens revisorer uden omkostninger for aktionærerne. Det er forslagsstillers opfattelse, at forslaget ikke indebærer negative skatte-

mæssige konsekvenser for de kapitalejere, der tilslutter sig søgsmålet.

Bestyrelsens svar på forslagene 12.1-12.3:

Det er den eksterne revisions hovedopgave at udtale sig om, hvorvidt et af ledelsen aflagt årsregnskab er i overensstemmelse med den gældende lovgivning og den valgte regnskabspraksis.

Bestyrelsen har ikke grundlag for anden opfattelse, end at de aflagte års- og koncernregnskaber for perioden 2007 til 2015 giver et retvisende billede af Danske Banks resultater og økonomiske stilling på de tidspunkter, hvor regnskaberne er aflagt.

Opgavefordelingen mellem Danske Banks interne revision og den eksterne revision i perioden 2007-2015 indelbar bl.a., at det var Danske Banks interne revision, som havde ansvaret for revisionen af compliance, herunder AML-procedurer.

For så vidt angår Bruun & Hjejles undersøgelse af non-resident porteføljen i Danske Banks estiske filial var fokus derfor naturligt på den interne revision. Dertil kom, at der var tale om en intern undersøgelse, som ikke omfattede eksterne parter, såsom Danske Banks eksterne revision. Bruun & Hjejle har oplyst, at der ikke i forbindelse med den interne undersøgelse blev fundet oplysninger, som indikerede ansvar for den eksterne revision.

Erhvervsstyrelsen har gennemført en grundig undersøgelse af EY's revision af års- og koncernregnskabet for 2014. Denne er afsluttet i januar 2020, og undersøgelsen har ikke ført til påstande om fejl i revisionspåtegningen, års- og koncernregnskabet for 2014 eller i revisorenes rapportering til bestyrelsen og revisionsudvalget. Undersøgelsen har alene givet anledning til bemærkninger til visse dokumentationsmæssige forhold i revisorerens arbejdspapirer.

Erhvervsstyrelsen har i 2017, som led i sin årlige tilsynsaktivitet med Deloitte, udtaget og gennemgået revisionen af Danske Banks årsrapport for 2016. Deloitte's revision er godkendt uden bemærkninger. Udformningen af revisionspåtegningen på årsrapporten for 2016 er den samme som for 2015, bortset fra at der i 2016 som følge af ændrede lovkrav er tilføjet omtale af såkaldte Key Audit Matters.

Bestyrelsen finder ikke, at der er grundlag for søgsmål eller politianmeldelse af den eksterne revision.

Bestyrelsen støtter derfor ikke forslagene 12.1-12.3.

Ad punkt 13

Forslag fra aktionær Kim Pedersen

Banken opfordres til at indføre negative indlånsrenter til privatkunder efter tilsvarende kriterier som flere danske pengeinstitutter i den seneste tid har udmeldt.

Bestyrelsens svar:

Bestyrelsen mener ikke, at prisfastsættelse er et generalforsamlingsanliggende. Danske Bank har i tiden efter at have modtaget aktionærforslaget og inden udsendelse af denne indkaldelse truffet beslutning om at indføre negative renter for store indeståender for privatkunder.

Bestyrelsen støtter ikke forslaget og finder det ikke længere relevant at tage stilling til forslaget.

Ad punkt 14

Forslag fra aktionær Ole Schultz

Generalforsamlingen anerkender, at Danske Bank arbejder med bæredygtighed og ansvarlige investeringer.

Da Danske Bank, ifølge medierne, ønsker at tage større samfundsansvar henstiller generalforsamlingen at Danske Bank arbejder for:

- at alle investeringer (aktier og erhvervsobligationer) i kul- og tjæresandsselskaber, såvel inden for indvinding som inden for infrastruktur, frasælges inden udgangen af 2025, såfremt det pågældende selskabs omsætning inden for området er større end 1%,
- at der ikke udbydes opsparing, investeringer eller pensionsordninger inden for sådanne kul- og tjæresandsselskaber,
- at der indgås en kritisk dialog med fossile selskaber som Danske Bank har investeret i, der direkte eller indirekte modarbejder Parisaftalens 1,5 grads målsætning, og hvis de ikke ændrer adfærd frasælges inden udgangen af 2022,
- at der arbejdes hen mod at der kun investeres i fossile selskaber, når de har en klar plan for hvornår og hvordan selskaberne vil omstille deres forretningsmodel til at understøtte Parisaftalens 1,5 grads målsætning.

Forslagsstillers motivering:

Som Danmarks største bank og international bank bærer banken et særligt ansvar for at bidrage til at opfylde Paris-aftalen om at holde den globale temperaturstigning et godt stykke under 2 grader og så tæt på 1,5 grader som muligt. Som medlem af bl.a. Investor Group on Climate Change (IGCC) må Danske Bank vise vejen.

Bestyrelsens svar:

Danske Bank ønsker at bidrage til en grønnere og mere bæredygtig økonomi, og derfor har vi sat nye mål for at accelerere denne indsats. Danske Bank arbejder aktivt med at integrere klimahensyn i relevante forretningsprocesser og udelukker allerede selskaber, der har mere end 30 pct. af deres omsætning fra tjæresand, udvinning af termisk kul og kul-baserede kraftværker. Danske Bank har en klar forventning om, at tærsklen for disse udelukkelse vil blive justeret i fremtiden, i takt med den markedsmæssige og regulatoriske udvikling.

Danske Bank har sat sig et mål om at levere over 100 mia. kr. til bæredygtig finansiering frem mod 2023. Desuden har Danske Bank forpligtet sig til senest i 2023 at sætte et klimamål for sine samlede udlån til erhvervs-kunder, der er i overensstemmelse med målsætningerne for Paris-aftalen. Samtidig har Danica Pension forpligtet sig til senest i 2023 at placere 30 mia. kr. i investeringer, der understøtter den grønne omstilling, og Danske Bank-koncernen vil reducere sin egen CO₂-udledning med 75 pct. i forhold til 2010. Foruden disse mål vil Danske Bank fortsat arbejde med at integrere hensyn til miljø, sociale forhold og god selskabsledelse yderligere i sine investerings- og udlånsprocesser, hvor der vurderes risici og muligheder. Som led heri følger Danske Bank anbefalingerne fra Financial Stability Board hvad angår vurderinger af klimarelaterede risici og muligheder i henhold til retningslinjerne fra Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), og Danske Bank har underskrevet investor-initiativet Climate Action 100+.

Bestyrelsen anerkender således i allerhøjeste grad motivationen bag forslaget, men støtter ikke det konkrete forslag.

Ad punkt 15**Forslag fra aktionær Philip C Stone****15.1 Bestyrelsens og direktionens aktieposter i olie, gas, og kulindustrien**

Generalforsamlingen pålægger bestyrelsen at tilsikre, at aktieposter i olie, gas, og kulindustrien ejet af medlemmer af bankens direktion og bestyrelse skal sælges inden næste ordinære generalforsamling.

Forslagsstillers motivering:

Klimakrisen er den største trussel vi står over for. Flere og flere rapporter fra finansielle kilder understreger at den også truer vore økonomier og den finansielle stabilitet. For at mindske konsekvenserne af denne krise er det nødvendigt med en hurtig og målrettet afvikling af aktiviteter som forøger koncentration af drivhusgasser i atmosfæren. Hvis bankens ledelse har en personlig interesse i olie, gas, og kulselskabernes velbefindende og i at trække afviklingen af fossile brændsler i langdrag, vil banken ikke kunne yde den fornødne indsats.

Bestyrelsens svar:

Bestyrelsen skal selvfølgelig sikre, at der ikke er interessekonflikter mellem ledelsens private interesser og Danske Banks interesser, men bestyrelsens og direktionens private investeringer er som udgangspunkt et personligt anliggende.

Bestyrelsen støtter derfor ikke dette forslag.

15.2 Investeringer i olie, gas, og kul

Generalforsamlingen beslutter, at Danske Bank ophører med at tilbyde investeringer i olie, gas, og kulselskaber, og i fonde som indeholder dem.

Forslagsstillers motivering:

Sådanne investeringer er til skade for klimaet og for investorerne. I de sidste to år har energisektoren, som ikke omfatter selskaber der producerer ren energi, klaret sig værst på børsen. I de sidste ti år er kursen på olie-selskaberne ikke steget. De fonde, der udelukker fossile selskaber, klarer sig bedre end de fonde, der har dem. Bl.a. i erkendelse af de risici der er forbundet med sammenbruddet af et stabilt klima og de dårlige fremtidsudsigter for investeringer i fossile brændsler, har Goldman Sachs og BlackRock for nylig skærpet deres politik.

Bestyrelsens svar:

Danske Bank arbejder kontinuerligt på at kunne tilbyde investeringsløsninger, som imødekommer kundernes præferencer hvad angår bæredygtighed, og vurderingen af klimarelaterede risici og muligheder indgår som en integreret del af Danske Banks tilgang til investeringer. Danske Bank har desuden den opfattelse, at der som udgangspunkt er mere perspektiv i at forblive engageret i et selskab, når der opstår dilemmaer og risici. I stedet for at frasælge selskabet, går Danske Banks portefølje-forvaltere i aktiv dialog og tager ansvar ved at stille klare krav for at adressere forhold vedrørende eksempelvis klima, miljø, sociale forhold og god selskabsledelse. Der henvises i øvrigt til svaret under punkt 14.

Bestyrelsen støtter derfor ikke dette forslag.

15.3 Investerings- og lånepolitik

Generalforsamlingen beslutter, at Danske Bank skal følge en investerings- og lånepolitik i overensstemmelse med European Investment Banks udkast betegnet "EIB ENERGY LENDING POLICY: Supporting the energy transformation".

Forslagsstillers motivering:

Den i forslaget nævnte udlånspolitik har til formål at fremme hurtig implementering af Parisaftalen. Det anføres deri, at EIB udfaser udlån til virksomheder baseret på fossile brændstoffer. Nedbrydelsen af klimaet kan ikke tøjles, medmindre vi handler. Der er brug for en markant og hurtig reallokering af finansielle midler væk fra fossile brændsler og mod bæredygtige teknologier. Vi kan ikke undgå forhøjede risici hvis bankerne fortsat investerer i ny fossilinfrastruktur og projekter som vil forøge mængden af olie, gas, og kulreserver.

Bestyrelsens svar:

Danske Bank ønsker at bidrage til en grønnere og mere bæredygtig økonomi og integrerer således hensyn til klimarelaterede risici og muligheder i sine politikker for långivning såvel som investering. Danske Bank følger aktivt udviklingen på området, herunder også hvad angår anerkendte retningslinjer og metoder.

Der henvises i øvrigt til svaret under punkt 14.

Bestyrelsen støtter derfor ikke dette forslag.

15.4 Mistillid

Generalforsamlingen udtrykker mistillid til Karsten Dybvad og Chris Vogelzang.

Forslagsstillers motivering:

Den nuværende ledelse fortjener ros for sin håndtering af hvidvask og gebyrsagerne, men den har indtil videre stort set intet foretaget i forhold til den langt større klimatrussel. Selv når det drejer sig om de mest beskidte brændsler, er ledelsen uvillig til at trække en meningsfuld grænse.

Chris Vogelzang startede sin karriere hos olieselskabet Shell, og han blev hentet til Danske Bank af bestyrelsesmedlem Gerrit Zalm, som er bestyrelsesmedlem i Shell. Dvs. at Shell kan formodes at have stor indflydelse på bankens beslutninger. Vogelzang blev vraget som leder af en hollandsk bank, fordi det blev vurderet, at han ikke var tilstrækkelig socialbevidst. Hans manglende indsats mod klimakrisen tyder på, at hans socialudsyn stadig er utilstrækkeligt. Trods folketingsvalgets klare resultat og stort set samtlige partiers opbakning til en forstærket klimaindsats, ser det ud til at banken vil fastholde et uændret engagement i fossile brændsler.

Under sidste års generalforsamling henviste Karsten Dybvad til "en høj grad af optimisme i Norge, hvor olieinvesteringerne står til at vokse." (I forbifarten kan det meddeles at den norske oliefond har valgt at skille sig af med fossileinvesteringer til en værdi af \$13 milliarder). Karsten Dybvad nævnte også, at det gik glimrende med nationernes bidrag til opfyldelsen af Parisaftalen, hvilket er i strid med sandheden, og at olieselskaberne var ved at transformere sig til "energiselskaber." Hvis han dermed mener, at olieselskaberne er ved at bevæge sig væk fra olie, er også denne påstand forkert, hvilket der er rigelig dokumentation for.

Fælles for disse udtalelser er en undervurdering af krisens alvor, en forskønnelse af virkeligheden, en ukritisk accept af oliebranchens propaganda, og en legitimering af bankens laden stå til. Med den nuværende ledelse, er der ikke tegn på at Danske Bank kan bidrage til en løsning af klimakrisen.

Bestyrelsens svar:

Som angivet i bestyrelsens svar under punkt 14 er Danske Bank sig sin rolle i bestræbelserne på at opfylde

målene i Paris-aftalen bevidst og har derfor også fastsat ambitiøse mål for perioden frem til 2023.

Bestyrelsen støtter derfor ikke dette forslag.

Ad punkt 16

Bemyndigelse til dirigenten

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen bemyndiger dirigenten, med substitutionsret, til at anmelde de vedtagne beslutninger til Erhvervsstyrelsen og til at foretage sådanne ændringer, som Erhvervsstyrelsen måtte forlange for at registrere eller godkende de vedtagne beslutninger.

Ad punkt 17

Eventuelt

Øvrige oplysninger

Kommunikation

På InvestorPortalen kan aktionærer registrere, om de ønsker at modtage indkaldelsen og årsrapporten enten via e-mail eller med almindelig post. Danske Bank opfordrer til brug af elektronisk kommunikation, og vi beder derfor alle aktionærer, som fortsat ønsker at modtage et fysisk eksemplar af indkaldelsen og/eller årsrapporten, om at registrere sig på InvestorPortalen eller kontakte VP Securities A/S på telefon 43 58 88 66 eller pr. e-mail til vpinvestor@vp.dk.

På InvestorPortalen kan aktionærer registrere deres e-mailadresse på følgende måde:

1. Gå ind på danskebank.com, og vælg "Gå til InvestorPortalen" på forsiden
2. Log herefter på InvestorPortalen med NemID eller VPID
3. Angiv e-mailadresse under "Min profil", og husk at klikke på "Gem indstillinger"

Aktiekapital og stemmeret

Danske Banks aktiekapital udgør nominelt 8.621.846.210 kr., og hver aktie à nominelt 10 kr. giver én stemme.

Oplysning om det samlede antal aktier og stemmerettigheder på datoen for indkaldelsen af generalforsamlingen findes på hjemmesiden, danskebank.com. På hjemmesiden findes desuden dagsorden for generalforsamlingen og de fuldstændige forslag, årsrapporten (Annual Report 2019), de ændrede vedtægter, den justerede aflønningspolitik samt de formularer, der skal anvendes til at anmode om et adgangskort eller afgive brevstemme eller fuldmagt.

Registreringsdato

Registreringsdatoen er tirsdag den 10. marts 2020. Retten til at deltage i og stemme på generalforsamlingen, herunder til at brevstemme eller stemme ved fuldmagt, fastslås på baggrund af de oplysninger, der fremgår af Danske Banks ejerbog på denne dato samt eventuelle meddelelser om ejerforhold, som Danske Bank og/eller VP Securities A/S har modtaget med henblik på indskrivelse i ejerbogen. Det er kun aktionærer, der er registreret i ejerbogen på denne dato, eller som har meddelt og dokumenteret deres adkomst, der har ret til at deltage i og stemme på generalforsamlingen.

Adgangskort

For at kunne deltage i og udøve sine rettigheder på generalforsamlingen skal en aktionær endvidere anmode om et adgangskort.

Ønsker en aktionær at modtage et digitalt adgangskort skal den pågældende registrere sin e-mailadresse via InvestorPortalen som beskrevet ovenfor. Det digitale adgangskort skal fremvises på generalforsamlingen på eksempelvis en smartphone eller en tablet. Alternativt kan aktionæren selv på forhånd printe det digitale adgangskort modtaget på e-mail og fremvise det på generalforsamlingen.

Aktionærer kan også bestille et fysisk adgangskort på investor.vp.dk/danskebank eller hos VP Securities A/S på telefon 43 58 88 66 eller pr. e-mail til vpinvestor@vp.dk. Adgangskortet fremsendes med almindelig post. Danske Bank er ikke ansvarlig for eventuelle forsinkelser ved fremsendelse med almindelig post.

Sidste frist for bestilling af adgangskort er fredag den 13. marts 2020 ved midnat.

Brevstemme

Brevstemme kan afgives elektronisk på investor.vp.dk/ danskebank.com eller via formularen på hjemmesiden danskebank.com. Formularen skal udfyldes, underskrives og fremsendes med almindelig post til VP Securities A/S, Weidekampsgade 14, 2300 København S eller som scannet kopi pr. e-mail til vpinvestor@vp.dk. En afgivet brevstemme kan ikke tilbagekaldes.

Såfremt man ønsker at afgive brevstemme, skal denne være modtaget af VP Securities A/S senest mandag den 16. marts 2020, kl. 16.00.

Fuldmagt

Alle aktionærer har ret til at deltage på generalforsamlingen ved at give fuldmagt. Fuldmagt kan afgives på investor.vp.dk/danskebank eller via fuldmagtsformularen på danskebank.com. Formularen skal udfyldes, underskrives og fremsendes med almindelig post til VP Securities A/S, Weidekampsgade 14, 2300 København S eller som scannet kopi pr. e-mail til vpinvestor@vp.dk.

Hvis man ønsker at give fuldmagt til tredjemand, skal adgangskort til vedkommende bestilles senest fredag

den 13. marts 2020. En udfyldt fuldmagtsblanket skal være VP Securities A/S i hænde senest fredag den 13. marts 2020.

Danske Banks bestyrelse opfordrer aktionærerne til at brevstemme frem for at afgive fuldmagt til bestyrelsen.

Krav til vedtagelse af dagsordenens forslag

Forslagene under dagsordenspunkterne 6.a-6.f om vedtægtsændring skal godkendes af mindst to tredjedele af såvel de afgivne stemmer som af den på generalforsamlingen repræsenterede stemmeberettigede aktiekapital.

De øvrige forslag kan vedtages med simpel majoritet.

Elektronisk afstemning

Der vil blive anvendt elektronisk afstemning (e-voter), når der skal stemmes på generalforsamlingen. Aktionærerne får udleveret en E-voter ved indgangen.

Spørgeret

Aktionærerne kan forud for generalforsamlingen sende spørgsmål til bestyrelsen om årsrapporten (Annual Report 2019), Danske Banks stilling i øvrigt eller dagsordenens punkter. Spørgsmål skal sendes til Danske Bank via e-mail til kapitalejer@danskebank.dk eller med almindelig post til Danske Bank A/S, att. Bestyrelsessekretariatet, Holmens Kanal 2-12, 1092 København K.

Udbetaling af udbytte

Såfremt generalforsamlingen godkender bestyrelsens forslag om udbetaling af udbytte, forventes dette udbytte at være til disposition på aktionærernes afkastkonti fredag den 20. marts 2020.

Webcast

Generalforsamlingen vil blive webcastet live via Investor-Portalen. Transmissionen, som vil bestå af både billede og lyd, vil vise generalforsamlingens podium og talerstolen. Der vil blive produceret en lydoptagelse til brug for udarbejdelse af referatet af generalforsamlingen, og optagelsen vil blive slettet efter offentliggørelse af referatet på hjemmesiden.

GDPR

For nærmere information om, hvordan Danske Bank behandler personoplysninger i forbindelse med generalforsamlinger, henvises til Danske Banks oplysningsark

“Indsamling, behandling og opbevaring af personoplysninger i forbindelse med generalforsamlinger”, der er tilgængelig på Danske Banks hjemmeside.

Der henvises i øvrigt til Danske Banks politik vedrørende personoplysninger og cookies samt information i relation til beskyttelse af persondata, der er tilgængelig på Danske Banks hjemmeside danskebank.dk/privat/gdpr/data-in-danskebank.

Parkeringsforhold

Der er et begrænset antal parkeringspladser [brug de opstillede betalingsautomater] ved K.B. Hallen og på Peter Bangs Vej. Aktionærer anbefales derfor at anvende anden privat eller offentlig transport. Yderligere oplysninger findes på kbhallen.dk/findvej.

Dokumenter fremlagt til eftersyn

Årsrapporten (Annual Report 2019) sammen med dagsordenen for generalforsamlingen og de fuldstændige forslag er fremlagt til eftersyn for aktionærerne på Danske Banks adresse, Holmens Kanal 2-12, København K.

Danske Bank A/S
21. februar 2020
Bestyrelsen

Bilag 1

Kandidater til bestyrelsen

Martin Blessing

Født 06.07.1963

Nationalitet: tysk

Køn: mand

Uafhængig

Kompetencer:

- Omfattende erfaring indenfor banksektoren som direktionsmedlem og administrerende direktør for større banker, fortrinsvist banker under ECB-tilsyn
- Solid, all-round erfaring fra ledende stillinger inden for private banking, corporate banking, direct banking, IT og formueforvaltning
- Stærkt fokus på kunder og digitale løsninger samt omfattende erfaring med digital transformation
- Omfattende erfaring med P&L ledelse
- Erfaring med bestyrelsesarbejde i store og forskelligartede selskaber samt i datterselskaber i banksektoren
- Erfaring med at arbejde inden for rammerne af et komplekst lovregelsæt

Tidligere ansættelser:

- 2018-2019 Co-President Global Wealth Management, UBS Switzerland AG og medlem af direktionen for UBS Group AG
- 2016-2017 President Personal & Corporate Banking, formand for direktionen for UBS Switzerland AG og medlem af direktionen for UBS Group AG
- 2008-2016 Adm. direktør, Commerzbank, Tyskland
- 2004-2008 Direktionsmedlem med ansvar for Corporate Banking, Commerzbank, Tyskland
- 2001-2004 Direktionsmedlem med ansvar for Private Clients, Commerzbank, Tyskland
- 2000-2001 Adm. direktør for Advance Bank, et direkte datterselskab af Dresdner Bank, Tyskland

- 1997-2000 Co-Head, Privatkunder og SMV-kunder, Dresdner Bank, Tyskland
- 1994-1996 Partner, McKinsey & Company, Tyskland
- 1989-1994 Medarbejder/projektleder, McKinsey & Company, Tyskland og USA
- 1988 Praktikant, Société Française Hoechst, Frankrig
- 1983-1984 Bankelev, Dresdner Bank AG

Uddannelse:

- 1988 MBA, University of Chicago, USA
- 1987 Lic.oec., (Masters) Business Administration, Universitet St. Gallen

Øvrige ledelseshverv:*Bestyrelshverv i den private sektor:*

Baden-Baden Entrepreneur Talks (medlem)

Lars-Erik Brenøe
Generalforsamlingsvalgt medlem



Executive Vice President, Head of Chairman's Office,
A.P. Møller-Mærsk A/S

Født 22.03.1961
Nationalitet: dansk
Køn: mand
Indtrådt i bestyrelsen 17.03.2016
Senest genvalgt i 2019
Valgperiode udløber i 2020
Ikke-uafhængig

Formand for Nomineringsudvalget og medlem af
Aflønningsudvalget

Kompetencer:

- Bred og dybtgående erfaring med bestyrelsesarbejde og corporate governance
- Finansiell forståelse
- Viden om relevante juridiske/lovgivningsmæssige områder
- Viden om stakeholder management
- Erfaring med internationale virksomheder og de markeder/områder, hvor Danske Bank har aktiviteter

Tidligere ansættelser:

2003- Executive Vice President, Head of
Chairman's Office, A.P. Møller - Maersk
Group

1993-2012 Senior Vice President/Vice President/
Director, Mærsk Mc-Kinney Møller's
Secretariat. Personal Assistant to Mærsk
Mc-Kinney Møller

1991-1993 Advokat, Management Secretariat/
Corporate Secretariat

1991- A.P. Møller - Mærsk Group

1986-1991 Dragsted Advokater (nu Advokatfirma
Bech-Bruun)

Uddannelse

1998 Executive leadership programme, IMD
1989 Advokat
1986 Juridisk kandidateksamen, Københavns
Universitet

Øvrige ledelseshverv:

Bestyrelseshverv i den private sektor:

A.P. Møller og Hustru Chastine Mc-Kinney Møllers Fond til
almene Formaal (medlem af bestyrelsen eller direktionen
for 7 koncernforbundne virksomheder)
Maersk Broker A/S (formand eller næstformand for
bestyrelsen for 6 koncernforbundne virksomheder)
LINDØ port of Odense A/S (medlem af bestyrelsen)
Navigare Capital Partners A/S (formand)

Enheder, der ikke primært driver erhvervsaktivitet:

A.P. Møller og Hustru Chastine Mc-Kinney Møllers
Familiefond (medlem af bestyrelsen)
Komiteen for god Fondsledelse (næstformand)
Dansk Industri (medlem af DI's hovedbestyrelse)

Karsten Dybvad**Formand**

Generalforsamlingsvalgt medlem



Født 05.11.1956

Nationalitet: dansk

Køn: mand

Indtrådt i bestyrelsen 07.12.2018

Senest genvalgt i 2019

Valgperiode udløber i 2020

Uafhængig

Formand for Aflønningsudvalget, formand for Conduct & Compliance-udvalget, medlem af Nomineringsudvalget og medlem af Risikoudvalget

Kompetencer:

- Bred erfaring med samfunds- og myndighedsrelationer, finansielle og regulatoriske kompetencer med omfattende viden om rammebetingelserne for finansielle institutioner
- Bred erfaring med bestyrelses- og formandsarbejde i forskellige brancher

Tidligere ansættelser:

2010-2018 Dansk Industri – Administrerende direktør
 2005-2010 Statsministeriet – Departementschef
 2001-2005 Finansministeriet – Departementschef
 2000-2001 Transportministeriet – Departementschef
 1998-2000 Økonomistyrelsen, Finansministeriet – Direktør
 1997-1998 Magistrenes Pensionskasse – Administrerende direktør
 1995-1997 Statsministeriet – Departementsråd
 1994-1995 Statsministeriet – Kontorchef
 1993-1994 Finansministeriet – Kontorchef i Budgetdepartementet
 1992-1993 Bikuben Pension – Underdirektør
 1990-1992 Bikuben Pension – Kontorchef
 1987-1990 LO – Økonom
 1985-1986 Arbejderbevægelsens Erhvervsråd – Økonom

Uddannelse:

1985 Cand.polit., Københavns Universitet

Øvrige ledelseshverv:

Ingen

Raija-Leena Hankonen

Født 29.08.1960

Nationalitet: finsk

Køn: kvinde

Uafhængig

Kompetencer:

- Omfattende erfaring indenfor banksektoren som ledende revisor for større banker, fortrinsvist banker under ECB tilsyn
- Mangeårig erfaring med konsekvenserne af ny regulering for banker under ECB tilsyn og finansiell regulering for selskaber generelt
- Væsentligt kendskab til finansiell rapportering, risikostyring og corporate governance for både selskaber i den finansielle sektor og børsnoterede selskaber
- Dyb forståelse af den finansielle sektor og erfaring med finansielle ydelser, særligt egentlig bankforretning
- Erfaring med bestyrelsesarbejde fra større organisationer, herunder erfaring med revisionsudvalgsarbejde

Tidligere ansættelser:

2001-2019 Lead Audit Partner, KPMG Oy Ab
 2016-2018 Bestyrelsesformand, KPMG Oy Ab
 2010-2016 Administrerende direktør (CEO), KPMG Oy Ab
 2006-2010 Revisionschef og medlem af direktionen, KPMG Oy Ab
 2005-2006 Chef for Financial Services Group, KPMG Oy Ab
 2003-2005 IFRS-rådgiver, KPMG Brasilien
 1996-2003 Statsautoriseret revisor, Financial Services Group, KPMG Oy Ab
 1990-1996 Afdelingschef, KPMG Oy Ab
 1987-1990 Revisor, KPMG Oy Ab
 1985-1987 Finansanalytiker, Digital Equipment Corporation, Finland
 1983-1985 Controller, Roche Oy, Finland
 1981-1983 Regnskabsmedarbejder, Outokumpu Plc, Finland

Uddannelse:

1990 Statsautoriseret revisor, det finske handelskammer, Helsingfors
 1984 Cand.merc., Handelshøjskolen ved Aalto Universitet, Helsingfors

Øvrige ledelseshverv:

Enheder, der ikke primært driver erhvervsvirksomhed:
 Jalmari and Rauha Ahokas Medical Foundation (formand)
 Savonlinna Opera Festival (medlem)
 Helsinki Deaconess Foundation (medlem)

Bente Avnung Landsnes
 Generalforsamlingsvalgt medlem



Født 08.08.1957
 Nationalitet: norsk
 Køn: kvinde
 Indtrådt i bestyrelsen 18.03.2019
 Valgperiode udløber i 2020
 Uafhængig

Medlem af Aflønningsudvalget og Revisionsudvalget

Kompetencer:

- Omfattende erfaring med finansielle tjenesteydelser, herunder bankdrift, betalingsafvikling, risikostyring og kapitalmarkeder
- Dybtgående erfaring med forandringsledelse, imagepleje, finansiell rapportering, investor relations, corporate governance, operationelle forhold, infrastruktur, regulatoriske forhold, risikostyring og digital transformation
- Erfaring med finansielle aktiviteter og implementering af regulering samt væsentlig erfaring fra ledelse af en koncern med aktiviteter inden for notering af og handel med værdipapirer. Desuden erfaring fra en række forskellige bestyrelsesposter

Tidligere ansættelser:

2006-2019 Koncernchef og adm. direktør, Oslo Børs ASA, Oslo Børs VPS Holding ASA
 2003-2006 Group Executive Vice president, DnBNOR ASA
 2000-2003 Group Executive Vice President, Gjensidige NOR Sparebank
 1998-2000 General manager, Sparebanken NOR
 1996-1997 Ass. General manager, Sparebanken NOR
 1988-1996 Senior Vice President, Bankenes Betalingssentral A/S, CEO, Bankenes Utredningsselskab A/S (88-94)
 1975-1988 Bankenes Betalingssentral A/S og Tifix Data (87-88)

Uddannelse:

1974 Frogner Handelsskole, Oslo, med speciale inden for regnskab og sprog

Øvrige ledelseshverv:

Bestyrelshverv i den private sektor:
 NORBIT (næstformand)

Jan Thorsgaard Nielsen
Næstformand
 Generalforsamlingsvalgt medlem



Investeringsdirektør, A.P. Møller Holding A/S

Født 06.06.1974
 Nationalitet: dansk
 Køn: mand
 Indtrådt i bestyrelsen 07.12.2018,
 Senest genvalgt i 2019
 Valgperiode udløber i 2020
 Ikke-uafhængig

Medlem af Conduct & Compliance udvalget og
 Revisionsudvalget

Kompetencer:

- Adskillige års erfaring fra den globale finanssektor og bred erfaring med bestyrelsesarbejde i forskellige brancher
- Stor erfaring med forretningsudvikling og forandringsledelse med en stærk profil inden for talentopbygning

Tidligere ansættelser:

2018- A.P. Møller Holding A/S - Investeringsdirektør
 2011-2018 Blackstone Group Hong Kong Ltd - Senior Managing Director, Private Equity og COO for Blackstone Asia
 2005-2011 Blackstone Group UK - Managing Director, Private Equity
 2000-2005 Morgan Stanley UK og US - Associate, Investment Banking

Uddannelse:

2000 Cand. Oecon, Aarhus Universitet

Øvrige ledelseshverv:

Bestyrelshverv i den private sektor:
 APMH Invest IV A/S (formand)
 APMH Invest VI A/S (formand)
 KK-Group A/S (formand for bestyrelsen for 5 koncernforbundne virksomheder)
 APMH Invest (medlem af bestyrelsen)
 A.P. Møller Capital P/S (medlem af bestyrelsen)
 A.P. Møller Capital GP ApS (medlem af bestyrelsen)
 LEGO A/S (medlem af bestyrelsen)

Christian Sagild
 Generalforsamlingsvalgt medlem



Født 11.12.1959
 Nationalitet: dansk
 Køn: mand
 Indtrådt i bestyrelsen 18.3.2019,
 Valgperiode udløber i 2020
 Uafhængig

Medlem af Revisionsudvalget og Risikoudvalget

Kompetencer:

- Betydelig erfaring inden for virksomhedsledelse. Primært erfaring fra forsikringsbranchen, men også erfaring og kompetencer fra forskellige bestyrelsesposter i virksomheder i andre brancher
- Erfaring med komplekse regulatoriske regelsæt
- Meget stor erfaring med håndtering af eksterne interessenter og omdømme i almindelighed
- Mange års erfaring med generel finansiell analyse og rapportering af komplekse resultatopgørelser og balancer for børsnoterede virksomheder

Tidligere ansættelser:

2009-2017 Koncernchef, Topdanmark A/S
 2006-2009 Direktør, Topdanmark A/S
 1998-2006 Adm. direktør, Topdanmark Livsforsikring A/S
 1992-1998 Adm. direktør, BG Pension
 1989-1992 Udnævnt aktuar (SVP), ALKA Forsikring
 1986-1989 Aktuar, PFA Pension

Uddannelse:

1985 Aktuar, cand.act., Københavns Universitet

Øvrige ledelseshverv:

Bestyrelshverv i den private sektor:
 Blue Ocean Robotics A/S (medlem af bestyrelsen for 2 koncernforbundne virksomheder)
 Royal Unibrew A/S (medlem af bestyrelsen)
 Nordic Solar Energy A/S og Nordic Solar Global A/S (formand)
 AMBU A/S (medlem af bestyrelsen)
 Sagild ApS (direktør)

Carol Sergeant
Næstformand
 Generalforsamlingsvalgt medlem



Født 07.08.1952
 Nationalitet: britisk
 Køn: kvinde
 Indtrådt i bestyrelsen 18.03.2013
 Senest genvælgt i 2019
 Valgperiode udløber i 2020
 Uafhængig

Formand for Risikoudvalget og medlem af Conduct & Compliance-udvalget

Kompetencer:

- Ledelses- og bestyrelseserfaring på højt niveau i den offentlige og private sektor samt velgørenhedssektoren
- Bredt og dybtgående kendskab til finansielle tjenesteydelser, kredit- og risikostyring og tilsynsforhold på området i Storbritannien og det øvrige Europa
- Omfattende erfaring med forandringsledelse

Tidligere ansættelser:

2011-2018 Financial services non-executive director and special adviser to Bank CEOs, Chairmen and Government
 2004-2011 Chief Risk Officer, Lloyds Banking Group
 1998-2003 Managing Director, Risk and Regulatory Processes, og Board member UK Financial Services Authority
 1974-1998 Bank of England (financial markets, monetary policy, and regulation - senest Head of Department, Major UK Banks Supervision)

Uddannelse:

1979 MBA, Cass Business School, England
 1974 Modern Languages, Newnham College, Cambridge University, England

Øvrige ledelseshverv:

Bestyrelseshverv i den private sektor:

Belmont Green Finance Limited (direktør)
 BNY Mellon SA/NV (medlem af bestyrelsen, formand for risikoudvalget og medlem af revisionsudvalget)
 Threadneedle Solutions Ltd (direktør)

Enheder, der ikke primært driver erhvervsvirksomhed:

Lloyds Register Foundation (trustee og medlem af revisions- og investeringsudvalget)
 The Governing Council of the Centre for the Study of Financial Innovation (CSFI) (trustee)

Gerrit Zalm

Generalforsamlingsvalgt medlem



Født 06.05.1952

Nationalitet: hollandsk

Køn: mand

Indtrådt i bestyrelsen 18.03.2019

Valgperiode udløber i 2020

Uafhængig

Medlem af Nomineringsudvalget og Risikoudvalget

Kompetencer:

- Bred professionel baggrund inden for økonomi og senere politik
- Bred og holistisk tilgang til den finansielle sektor og dens rolle i samfundet og stor fortaler for strammere regulering og mindre egenkontrol
- Betydelig erfaring inden for revisions- og risikoudvalg både i og uden for bankverdenen og en lang række ledelses- og bestyrelsesposter
- Unik blanding af ledelseserfaring fra tilsynsmyndigheder og bankvirksomhed og en betydelig indsigt i håndtering af interessenter og omdømme

Tidligere ansættelser:

- 2010-2017 Adm. direktør og formand, ABN AMRO Group & ABN AMRO Bank
- 2009-2010 Adm. direktør og formand, ABN AMRO Bank
- 2008-2009 Økonomidirektør, DSB Bank NV
- 2007-2008 Cheføkonom, DSB Bank NV
- 2003-2007 Finansminister, Balkenende II-kabinettet og vicepremierminister
- 2002-2003 Parlamentarisk leder af Folkets parti for frihed og demokrati
- 1994-2002 Finansminister, Paars I- og Paars II-kabinettet
- 1989-1994 Direktør, Kontoret for analyse af økonomisk politik
- 1989-1994 Professor i økonomisk politik, Vrije Universiteit Amsterdam
- 1988-1989 Vicedirektør, Kontoret for analyse af økonomisk politik
- 1985-1988 Direktør, Almen økonomisk politik, Økonomiministeriet
- 1983-1985 Vicedirektør, Almen økonomisk politik, Økonomiministeriet

1981-1983 Vicedirektør, Budgetforhold, Finansministeriet

1975-1981 Forskellige poster i Finansministeriet

Uddannelse:

- 2008 Æresdoktor, økonomi, Vrije Universiteit, Amsterdam
- 1975 Kandidateksamen, økonomi, Vrije Universiteit, Amsterdam

Øvrige ledelseshverv:*Bestyrelseshverv i den private sektor:*

MALZ BV (medlem)

Moody's Corporation (medlem)

Royal Dutch Shell (medlem)

Y-Group (medlem af repræsentantskabet)

Enheder, der ikke primært driver erhvervsvirksomhed:

Det centrale kontor for statistik, Holland (formand for repræsentantskabet)

Foundation Schuldenlab.nl (formand)

Stichting VU MC Fonds (medlem af det tilsynsførende råd)

Det nationale akademi for finans og økonomi (formand for "Trustees")

Wigo4it, samarbejde mellem socialhjælpsorganisationer

I de fire største byer i Holland (formand for det rådgivende udvalg)

Lars Wismann

Født 14.06.1958
 Nationalitet: dansk
 Køn: mand
 Uafhængig

Kandidatens motivering:

Jeg ønsker at indtræde i bestyrelsen af følgende grunde:

- 1) Danske værdier bør blive en del af Danske Bank i bestyrelsesarbejdet
- 2) Danske Bank skal fremover vise, at vi er til for kunderne og ikke omvendt
- 3) Bestyrelsen skal have medlemmer, der kender vores kunder og deres ønsker
- 4) Bestyrelsen bør have medlemmer, der læser danske aviser, fagblade, deltager i relevante konferencer og selv bidrager til debatten
- 5) Danske Bank skal bygge på enkle forretningsprincipper, åbenhed, gennemsigtighed, regelretted og ligebehandling
- 6) Danske Bank skal have en konkurrencedygtig profil, frem for et blakket ry

Kompetencer:

- Betydelig erfaring fra virksomhedsledelse primært igennem 37 års aktivt virke i den finansielle sektor, børsmæglerbranchen og realkredit- og banksektoren, og især i investeringsejendomme
- Særlig erfaring med realkredit og investering i og finansiering af investeringsejendomme
- Undervisningserfaring som ekstern lektor på kandidatniveau med hovedfokus på finansiering, investering og finansiell analyse
- Politisk erfaring i forbindelse med lovforberedende arbejde og analytisk skarp
- Kommentarer og ekspertudtalelser ved diverse medier (2005-), skribent for Økonomisk Ugebrev (2009-), skribent for Ugebrev for bestyrelser (2007-2011)
- Jeg har politisk erfaring i forbindelse med lovforberedende arbejde, ligesom min indbringelse for myndighederne i 2000 førte til efterkrigstidens største kommunale finansielle skandale, Farum sagen.

Tidligere ansættelser:

2005- Direktør, Wismann Property Consult A/S
 2003-2005 Projektchef, ejendomsmægler og valuar, NAI Danmark A/S og NAI Investor A/S

2001-2003 Projektchef, InvestorPartner A/S
 2001-2001 Projektchef, Scanplan Ejendomme A/S
 1998-2001 Projektchef, InvestorPartner A/S
 1997-1998 Ekstern lektor, Sundhedsvæsenets
 Diplomlederuddannelse, Storstrøms
 Handelshøjskolecenter i faget
 sundhedsøkonomi
 1994-1998 Undervisningsassistent/deltid,
 Handelshøjskolen i København, HD. 1.del i
 faget erhvervsøkonomi
 1992-1997 Adjunkt/underviser, Hillerød Handelsskole
 1989-1992 Projektanalytiker, BRFKredit International &
 Hovedstadsregionen
 1987-1989 Kreditchef/finansanalytiker, Nykredit
 Erhvervsafdelingen København.
 Erhvervsudlån storkunder.
 1985-1987 Finansanalytiker, fondsbørsvekslererfirmaet
 Lannung og Co. med ansvar for
 aktieanalyser, finansiellån samt diverse
 finansielle specialopgaver
 1984-1985 Finansanalytiker, Kronebanken,
 Fondsafdelingen, København

Uddannelse:

1994 Handelsskolefaglærereksamen, Statens
 Erhvervspædagogiske Læreruddannelse,
 Samfundsøkonomi (ca. 20 ECTS points)
 1992 Valuar, Lyngby Uddannelsescenter (30 ECTS
 points)
 1991 Ejendomsmægler, Lyngby
 Uddannelsescenter (60 ECTS points)
 1984 Cand.merc., Handelshøjskolen i København
 (120 ECTS points)
 1982 H.A., Handelshøjskolen i København (180
 ECTS points)
 1977-1979 Sergent, i forbindelse med værnepligt 18
 mdr. i Søværnet
 1978 EFG-søfartsskole, i forbindelse med
 værnepligt i Søværnet
 1977 Matematisk-fysisk studentereksamen,
 Sortedam Gymnasium

Øvrige ledelseshverv:

Bestyrelshverv i den private sektor:
 Wismann Property Consult A/S (medlem)
 K/S Ørebro & Haninge, Sverige (bestyrelsesformand)
 K/S Søborg Hovedgade 25-29, Gentofte
 (bestyrelsesformand)
 K/S Larsbjørnstræde 8 (bestyrelsesformand)
 K/S Skindergade 32, Fiolstræde 2 (medlem)

Dette er en oversættelse af Danske Bank Group's Remuneration Policy, March 2019 med foreslåede ændringer. I tilfælde af uoverensstemmelse mellem den engelske og den danske version er den engelske version gældende.

Bilag 2

Danske Bank-koncernens aflønningspolitik, marts 2020 med de foreslåede ændringer

Formål

Danske Bank-koncernens ("koncernen") aflønningspolitik gælder for alle medarbejdere i koncernen. Bestyrelsen har vedtaget aflønningspolitikken efter indstilling fra aflønningsudvalget. Politikken skal godkendes på den ordinære generalforsamling i marts 2020, men når den er godkendt, gælder den for løn optjent fra 1. januar 2020.

En oversigt over koncernens principper for aflønning er tilgængelig i aflønningsrapporten på danskebank.com fra medio marts.

Politikken og koncernens generelle incitamentsstruktur afspejler koncernens målsætning om en ordentlig governance proces samt vedvarende og langsigtet værdiskabelse for koncernens aktionærer.

Den sikrer endvidere, at

- koncernen kan tiltrække, udvikle og fastholde stærkt motiverede og performance-orienterede medarbejdere i et konkurrencepræget og internationalt marked
- medarbejderne tilbydes en konkurrencedygtig og markedstilpasset aflønning, hvoraf den faste løn udgør en væsentlig del
- medarbejderne tilskyndes til at skabe holdbare resultater
- der er sammenfald mellem interesserne hos
 - aktionærerne, inklusive alternative investeringsfonde administreret af forvaltere af alternative investeringsfonde og UCITS administreret af administrationsselskaber
 - kunderne og
 - medarbejderne

Politikken og koncernens generelle incitamentsstruktur sigter særligt mod at sikre en sund og effektiv risikostyring ved at

- fastholde en stringent governance-struktur for at sætte mål og kommunikere disse til medarbejderne
- sikre overensstemmelse med koncernens forretningsstrategi, værdier, vigtigste prioriteringer og langsigtede mål
- sikre overensstemmelse med princippet om at beskytte kunder, investorer og alternative investeringsfonde administreret af forvaltere af alternative investeringsfonde for derved at sikre, at interessekonflikter undgås
- sikre at den samlede bonuspulje ikke underminerer koncernens kapitalgrundlag eller bringer det i fare. Dette gøres ved at indtænke politikken og incitamentsstrukturen i kapital- og likviditetsstyringen
- sikre, at incitamenter til risikotagning balanceres

med risikostyring, og sikre, at aflønning sker i overensstemmelse med risiko og faktisk performance.

Politikken og koncernens generelle incitamentsstruktur stemmer overens med koncernens langsigtede strategi, herunder den overordnede forretningsstrategi, risikostrategi og risikovillighed inden for alle risikotyper, som for eksempel kredit-, markeds-, drifts-, likviditets- og omdømmerisici samt andre risici identificeret af koncernen.

Politikken og koncernens generelle incitamentsstruktur sikrer endvidere gennemsigtighed i koncernens kompensationsstrategi. Som hovedregel indgås individuelle performanceaftaler med medarbejdere, der er omfattet af incitamentsordninger. På denne baggrund har medarbejderne klare og forudbestemte målepunkter, der er fastlagt i overensstemmelse med koncernens overordnede strategi og gældende lovgivning. Derudover sikres gennemsigtighed ved koncernens oplysninger til myndighederne om aflønningspolitikken og om betalt løn, oplysninger i årsrapporten og i den årlige aflønningsrapport. Endelig offentliggør koncernen internt bonusprocedurer og retningslinjer, hvor koncernens incitamentsordninger og procedurer er beskrevet.

Corporate governance

Bestyrelsen har nedsat et aflønningsudvalg. Aflønningsudvalget forbereder bestyrelsens arbejde i forbindelse med aflønningssspørgsmål og overvåger overholdelse af aflønningspolitikken. En beskrivelse af aflønningsudvalgets sammensætning, opgaver og beføjelser findes i kommissoriet for aflønningsudvalget på danskebank.com.

Inden for koncernen indgår forskellige kontrol- og compliance-funktioner i processen med at implementere politikken og incitamentsstrukturere for at sikre, at grænserne for risici, kapital og likviditet ikke overskrides. Koncernens risikoudvalg vurderer, om incitamentsstrukturen står i rimeligt forhold til koncernens risici, kapital og likviditet og evaluerer endvidere, hvorvidt og i givet fald hvornår aflønningen skal udbetales.

Efter indstilling fra aflønningsudvalget gennemgår, vurderer og godkender bestyrelsen det kommende års incitamentsstrukturer. Den samlede udgift til bonus består af bonus optjent i henhold til disse ordninger, godkendes én gang om året af bestyrelsen efter aflønningsudvalgets indstilling.

Koncernen har udarbejdet effektive kontrolprocedurer for at sikre, at der betales variabel løn i overensstemmelse med eventuelle retningslinjer fastsat af bestyrelsen.

sen, de gældende incitamentsstrukturer og gældende lovgivning. Praksis og procedurer i denne henseende er klare, veldokumenterede og transparente, og intern revision foretager mindst én årlig uafhængig gennemgang af procedurerne.

Lønkomponenter

Som minimum en gang årligt ved udviklingssamtalen og dialog i øvrigt mellem medarbejder og leder evalueres og dokumenteres medarbejderens resultater i det forløbne år/den forgange periode samtidig med, at nye mål fastsættes. Beslutninger om eventuelle justeringer i medarbejderens faste løn eller tildeling af resultatafhængig løn træffes på baggrund af denne samtale/dialog.

De fem lønkomponenter er:

- fast løn
- kort- og langsigtet, hvor dette er gældende, resultatafhængig løn (variabel løn)
- eventuelle pensionsordninger
- øvrige personalegoder
- eventuel fratrædelsesgodtgørelse

Den faste løn fastsættes på baggrund af den enkelte medarbejders rolle og stilling, herunder erfaring, anciennitet, uddannelse, ansvar, kompleksitet i jobbet, lokale markedsforhold, etc. Den faste løn udbetales primært kontant men kan i særlige tilfælde udbetales delvist i form af aktier eller andre finansielle instrumenter afhængigt af den relevante lovgivning eller koncernens politikker.

Resultatafhængig løn motiverer, belønner og leder til den rigtige adfærd og performance, som opfylder forventningerne til medarbejderen. Forventningerne afspejler koncernens kerneværdier, specifikke krav til performance på koncernniveau, forretningsområdeniveau og personligt niveau. På denne måde indeholder alle incitamentsordninger i koncernen performance på alle tre niveauer, hvor dette er relevant. Koncernens incitamentsstruktur kan overordnet set inddeles i: 1) Lederprogrammer, 2) Capital Market-/ Asset Management-programmer og 3) Medarbejderprogrammer.

For at sikre en passende balance mellem de faste og variable lønkomponenter har bestyrelsen fastsat en øvre grænse for, hvor stor en procentdel den resultatafhængige løn må udgøre af den faste løn. Denne procentdel varierer afhængigt af den stilling, medarbejderen bestrider, af forretningsområdet hvor medarbejderen er ansat, og af lokale forhold. Den variable del af lønnen må fortsat højst udgøre 200 % af den faste løn inklusive pensionsbidrag. I praksis vil kun en lille gruppe medarbejdere få en variabel løn på dette niveau, og dette vil udelukkende være for at sikre, at koncernens lønniveau matcher markedsvilkårene. Grænsen sænkes i jurisdik-

tioner, hvor gældende lovgivning kræver en lavere øvre grænse. De fleste medarbejdere omfattet af incitamentsordninger har en øvre grænse for den variable løn på 25 %. Herudover kan visse medarbejdere og den øverste ledelse være omfattet af en grænse for variabel løn på op til 50 % af den faste løn, eventuelt inklusive pension. Ved beregning af forholdet mellem fast og variabel aflønning er det i henhold til gældende lovgivning tilladt at anvende en såkaldt "discount rate" på 25% på betingelse af særlige krav til udskydelse og instrumenter. Imidlertid anvender koncernen ikke denne såkaldte "discount rate".

Resultatafhængig løn kan udbetales i form af kontant bonus, aktier, aktiebaserede instrumenter, herunder betingede aktier, og andre almindeligt godkendte finansielle instrumenter på grundlag af gældende lokal lovgivning. Hvor det er relevant og hensigtsmæssigt, har bestyrelsen fastsat visse nedre grænser, der, når disse overskrides, betyder, at bonusbeløb skal udbetales som en kombination af kontanter og aktier eller andre passende finansielle instrumenter. Ud fra gældende lovgivnings proportionalitetsprincip er der fastsat forskellige grænser og fordelingsnøgler for de forskellige forretningsområder og stillinger, og de er fastsat på baggrund af medarbejdernes indflydelse på den specifikke risikoprofil og markedspraksis for det pågældende forretningsområde og med henblik på at tilbyde konkurrencedygtige lønpakker. Imidlertid skal det sikres, at der altid er overensstemmelse mellem interesserne hos medarbejderne, koncernen, kunderne, aktionærerne, de alternative investeringsfonde og/eller UCITS administreret af administrationselskaber.

Pensionsordninger sikrer, at medarbejderne har en basisdækning i tilfælde af kritisk sygdom og død, samt at der er en pensionsudbetaling ved alderspensionering. Som hovedregel anvendes obligatoriske bidragsbaserede ordninger i et pensionsforsikringsselskab. For overenskomstsatte medarbejdere er pensionsbidragene reguleret via overenskomsten. Endelig vil pensionsordninger blive tilbudt medarbejderne på baggrund af lokal praksis og fortolket i overensstemmelse med lokal lovgivning.

Øvrige personalegoder tildeles på baggrund af individuelle ansættelsesaftaler og lokal markedspraksis. Som hovedregel har koncernen fastsat retningslinjer for at skabe overensstemmelse mellem de personalegoder/standard-medarbejderpakker, der tilbydes på de forskellige ansættelsestrin inden for koncernen. Goder der tilbydes til bestemte medarbejdergrupper kan være mobiltelefon, internet, aviser, firmabil, sundhedssikring og helbredsundersøgelser, hjælp fra sundhedsudbydere og andre personalegoder såsom forsikringsdækning og/eller refusion af omkostninger relateret til forhold opstå-

et under ansættelsen for visse medarbejdere.

Fratrædelsesgodtgørelser udbetales i overensstemmelse med relevant lokal lovgivning og gældende overenskomster. Den overordnede politik og aftaler om fratrædelsesgodtgørelse fastlægges af Group HR og de relevante kontrolfunktioner. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør en passende kompensation for førtidig opsigelse på koncernens foranledning, fastsættes ud fra den enkeltes ansvar og beføjelser til at tage beslutninger og skal tage højde for, at mangelfulde resultater ikke belønnes. Som hovedregel er fratrædelsesgodtgørelse knyttet til medarbejders anciennitet, idet medarbejdere optjener ret til fratrædelsesgodtgørelse i løbet af deres ansættelsesperiode. De fleste medarbejdere har alene ret til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til gældende lovgivning eller overenskomst. I henhold til specifikke individuelle aftaler har visse nøglemedarbejdere derudover ret til fratrædelsesgodtgørelse som følge af lovgivning eller overenskomst på maksimalt op til 12 måneders løn, mens visse ledere (niveauet under Executive Leadership Team) har ret til maksimalt op til 24 måneders løn.

Det skal præciseres, at medmindre det fremgår af gældende lovgivning og kollektive overenskomster, må ingen fratrædelsesaftale, der er indgået med virkning fra 1. januar 2015 og fremefter, indeholde variable lønde, pension eller andre personalegoder. Medmindre andet fremgår af lov, kollektive overenskomster eller aftaler indgået inden 1. januar 2018, kan den totale værdi af fratrædelsesgodtgørelse inklusiv løn i en opsigelsesperiode maksimalt udgøre to års løn inklusiv alle lønde og værdien af personalegoder.

Resultatafhængig løn

Resultatafhængig løn tildeles på en måde, som fremmer sund risikostyring, herunder ex-post risikjustering, og ikke tilskynder til overdreven risikotagning. Dette medfører, at i tilfælde hvor den resultatafhængige del af lønnen overstiger de af bestyrelsen fastsatte nedre grænser, udbetales den resultatafhængige løn som en kombination af aktier (eller andre finansielle instrumenter) og kontanter, hvoraf en del vil være udskudt i overensstemmelse med national lovgivning eller koncernens retningslinjer. Endvidere er der som standard en etårig optjeningsperiode for resultatafhængig løn på kort sigt. For et begrænset antal medarbejdere vil optjeningsperioden være to år, hvorimod resultatafhængig løn på langt sigt kan have en optjeningsperiode på op til tre år. Endvidere har koncernen etableret governance for spot-bonus under hvilken bestemte medarbejdere, som ikke er omfattet af ufravigelig lovgivning der foreskriver noget andet, kan tildeles bonus for ekstraordinær performance i en bestemt periode.

Udskydelse varierer i henhold til stilling, geografi og beløb og varer fra tre til syv år. Medarbejdere, der modtager resultatafhængig løn over en vis grænse, vil modtage den del af den resultatafhængige løn, der overstiger grænsen i betingede aktier eller andre gældende instrumenter, som udskydes i et til tre år. For væsentlige risikotagere anvendes udskydelse i henhold til ufravigelig lovgivning og koncernens politikker. For Executive Leadership Team gælder, at resultatafhængig løn udskydes med mindst fem år.

Optjeningsperioden for andre væsentlige risikotagere er vurderet med det formål at sikre tilstrækkelig ex-post risikjustering i henhold til gældende lovgivning. Under hensyntagen til forretningens karakter, forretningens arbejdsgang, risici og individuelle aktiviteter samt de anvendte udbetalingsstrukturer, herunder backtesting- og "claw back"-bestemmelser, er en generel optjeningsperiode på mindst fire år blevet vedtaget.

Ikke-udbetalte resultatafhængige lønkomponenter er genstand for backtesting (gælder som minimum for medarbejdere, der er udpeget som væsentlige risikotagere). Backtesting-kriterierne fastsættes af Group HR i henhold til gældende lov.

For alle medarbejdere gælder, at såvel udbetalte som ikke-udbetalte lønkomponenter er genstand for "claw back", hvis de er udbetalt på grundlag af oplysninger, som efterfølgende viser sig at være åbenlyst fejlagtige eller unøjagtige. Resultatafhængig løn tildeles endvidere, så det sikres, at:

- der er en passende balance mellem fast og resultatafhængig løn
- den faste løn er tilstrækkelig høj til, at man kan undlade at udbetale den resultatafhængige del af aflønningen
- der ikke afdækkes risiko på udskudte aktier for medarbejdere, der er udpeget som væsentlige risikotagere
- væsentlige risikotagere i et passende tidsrum efter overdragelsen af de aktiebaserede instrumenter ikke kan råde over disse.

Resultatafhængig løn fastsættes på grundlag af koncernens finansielle resultater, det pågældende for-retningsområdes resultater (eller det resultat, der er opnået af forvaltere af de alternative investeringsfonde eller af administrationsselskaber) hvor medarbejderen er ansat, og den enkelte medarbejders egne resultater. Dette gælder som minimum for væsentlige risikotagere. Endvidere indgår såvel finansielle som ikke-finansielle kriterier i vurderingen af den enkelte medarbejders bonus, f.eks. overholdelse af koncernens kerneværdier, interne retningslinjer og procedurer samt retningslinjer

vedrørende kunder og investorer. Der foretages altid en skønsmæssig vurdering for at sikre, at andre – også ikke direkte målbare – forhold tages i betragtning.

Resultatafhængig løn fastsættes med udgangspunkt i en vurdering af koncernens resultater samt en række målepunkter (KPI'er), som afspejler koncernens vigtigste strategiske prioriteringer. Afhængigt af ansættelsesområdet fastsætter og benytter koncernen en passende kombination af absolutte, relative, interne og eksterne målepunkter, der balancerer mål på kort og langt sigt. Risk KPI'er anvendes med henblik på at sikre en stærk risikostyring og en kultur, hvor koncernen overholder alle regler, således at koncernens dedikerede indsats omkring integritet kan muliggøres. KPI'er omfatter kvantitative og kvalitative målepunkter f.eks.:

- egenkapitalforrentning
- omkostninger i procent af indtægter og/eller andre omkostningsrelaterede forhold
- kundetilfredshed
- relativ præstation målt op imod konkurrenter
- opfyldelse af koncernens kerneværdier og om-sættelse af Essensen af Danske Bank til handling
- overholdelse af lovgivning og interne forretnings-gange/adfærdsprocedurer
- præstationer, som understøtter strategien i forretningsområdet eller koncernen
- forventet tab eller tilsvarende risici
- innovation
- efterlevelse af koncernens og forretningsområdets risk management kultur og compliance kultur
- ledelses-/medarbejderengagement

Såfremt koncernen har underskud i løbet af et år kan en mekanisme indføres for at sikre at resultatafhængig løn kan bortfalde generelt. Endvidere, hvis enkelte modtagere handler i strid med koncernens forventninger til adfærd, f.eks. en tjenesteforseelse kan Executive Leadership Team, dernæst aflønningsudvalget reducere evt. bonus helt eller delvis.

Langsigtet resultatafhængig løn kan kun anvendes til særlige medarbejdere. Langsigtet resultatafhængig løn kan relatere sig til andre/yderligere målepunkter såsom skabelse af værdi for aktionærer, f.eks. kan løn være afhængig af en løbende 3-årig præstation af totalt udbytte for aktionærer målt imod konkurrenter.

Endvidere er KPI'erne skabt med det formål at hindre interessekonflikter og dermed at sikre, at medarbejdere bliver belønnet for at agere i overensstemmelse med alle interessenters interesse, herunder kundernes. Medarbejdere motiveres ikke til at sælge specifikke produkter til kunderne, såfremt andre produkter ville tjene kunden bedre eller passe bedre til kunden i henhold til best præ-

ctice, kundeanalyser etc. Koncernen har i visse områder implementeret et forbud, hvor medarbejdere ikke kan blive aflønnet for salg af bestemte produkter.

Fast nyansættelsesgodtgørelse, fastholdelsesbonus og garanteret variabel bonus

Fast nyansættelsesgodtgørelse, fastholdelsesbonus og garanteret variabel bonus tildeles kun i helt særlige tilfælde og vil blive vurderet af chefen for det pågældende forretningsområde i samråd med Group HR. De nævnte komponenter vil kun blive anvendt for at tiltrække og fastholde højt specialiserede medarbejdere eller ledere. Sådanne udbetalinger må ikke overstige et års bruttoløn inklusive pensionsbidrag, personalegoder og faste tillæg. Fast nyansættelsesgodtgørelse kan udbetales kontant eller som en kombination af kontanter og aktier og vil i henhold til gældende lovgivning som hovedregel være betinget af, at medarbejderen ikke fratræder inden for et nærmere angivet tidsrum efter udbetalingen.

Eventuel nyansættelsesgodtgørelse til væsentlige risikotagere aftales ved den pågældende medarbejders ansættelse og vil ikke blive tildelt i mere end ét år.

Nyansættelsesgodtgørelse, fastholdelsesbonus og garanteret variabel bonus fastsættes og udbetales i overensstemmelse med gældende lovgivning for både koncernen og for de lokale enheder omfattet af national lovgivning.

Mangfoldighed og ligeløn

Medarbejderens totale lønpakke sammensættes ud fra den enkelte medarbejders rolle og stilling, professionel erfaring, anciennitet, uddannelse, ansvar, job kompleksitet, lokale markedsforhold, koncernens resultat, forretningsområdet, hvor den enkelte medarbejder er ansat, samt individuel præstation etc.

Koncernen har for flere år siden indført en strategi og politik om mangfoldighed og inklusion, som kan findes på danskebank.com. Formålet med politikken er, at medarbejderes aflønning skal fastsættes uden hensyntagen til køn, race, etnisk oprindelse, politisk overbevisning, seksuel præference, alder eller andre diskriminerende faktorer. Koncernen stræber konstant efter at fremme ligeværdighed i koncernen både med hensyn til ansættelse, karriereudvikling, udnævnelser, ligeløn etc. For at undgå udfordringer med ligeløn betyder dette, at koncernen ikke kun vil fokusere på løn men mere bredt på diversitet og inklusion for at opnå en mere ligelig fordeling af kvinder i ledende positioner og i stillinger inden for arbejdsområder med en højere aflønning. Koncernen har implementeret talrige initiativer til at opnå vores ambitioner i forhold til mangfoldighed og ligeløn, og koncernen foretager løbende interne undersøgelser

med henblik på at sikre, at koncernen lever op til den fastsatte strategi og mål. Yderligere oplysninger herom kan findes i CR Report på danskebank.com.

Ikke-ansatte i koncernen

Ved samarbejde med ikke-ansatte i koncernen såsom agenter, uafhængige konsulenter, midlertidige vikarer fra vikarbureauer etc. søger koncernen at sikre, at vilkår og betingelser i kontrakterne er udarbejdet i overensstemmelse med koncernens forretnings- og risikostrategi, den langsigtede interesse for koncernen, kerneværdierne samt forhindrer interessekonflikter, større risici eller vildledende salg af produkter. Som følge heraf honoreres ikke-ansatte som hovedregel på fast timebasis eller med et fast projektgebyr og modtager ikke variabel betaling. I overensstemmelse med ovenstående kriterier kan chefen for Indkøbsafdelingen i ekstraordinære og usædvanlige tilfælde beslutte at fravige fra fast betaling og f.eks. aftale projektbonus etc. Imidlertid skal sådan bonus alene aftales under hensyn til ovenstående kriterier, og betalingen til den ikke-ansatte må ikke belønne fejl, misligholdelse eller mangel på overholdelse af koncernens politikker.

Væsentlige risikotagere og kontrolfunktioner

Væsentlige risikotagere og medarbejdere med kontrolfunktioner aflønnes efter særlige bestemmelser fastsat i gældende nationale love, EU-regler og relevante retningslinjer.

I henhold til politikken om at foretage en årlig vurdering udpeger bestyrelsen én gang om året, på koncernniveau, på underkoncernniveau og på institutionsniveau, medarbejdere i koncernens interne kontrolfunktioner og medarbejdere, som er væsentlige risikotagere, hvor dette er gældende.

I henhold til den til enhver tid gældende lovgivning skal væsentlige risikotagere udpeges på baggrund af interne kriterier opstillet af bestyrelsen og lokale aflønningsudvalg samt kvalitative og kvantitative lovgivningsmæssige kriterier. Medlemmer af Executive Leadership Team og bestyrelsen udpeges som væsentlige risikotagere på fortløbende basis.

I det omfang kontrolfunktioner er omfattet af incitamentsordninger, sikrer koncernen, at medarbejdere med kontrolfunktioner aflønnes for at levere de bedste resultater inden for deres specifikke roller, og at den variable aflønning ikke kompromitterer medarbejdernes objektivitet og uafhængighed.

Aflønning omfattet af andre særlige lovregler

Forvaltere af alternative investeringsfonde inden for koncernen er omfattet af særlige lovregler. Resultataf-

hængig løn til sådanne medarbejdere sammensættes for at sikre, at aflønningen er i overensstemmelse med lovgivningen.

Under visse omstændigheder er incitamentsaflønning, som for eksempel præferenceafkast fra sådanne alternative investeringsfonde til forvaltere af alternative investeringsfonde, herunder Danske Private Equity, ikke underlagt denne aflønningspolitik og udbetales i henhold til gældende lovgivning.

Vurderingen af de resultater, forvaltere af alternative investeringsfonde har opnået, sker inden for en flerårig ramme, der passer til livscyklussen for de alternative investeringsfonde, som forvalterne af de alternative investeringsfonde administrerer. Dette sker for at sikre, at vurderingen kommer til at gå på resultaterne set over en længere periode, og at udbetalingen af resultatdelen af aflønningen spredes over en periode, der tager hensyn til livscyklussen i de administrerede alternative investeringsfonde. De investeringsrisici, de påtager sig, tages også med i betragtning.

For nogle funktioner i koncernen gælder andre særlige lovregler, og performanceaftaler, som gælder for medarbejdere i sådanne funktioner, udarbejdes i overensstemmelse med gældende og ufravigelige lovkrav, herunder men ikke begrænset til MIFIDII, UCITS, IDD etc.

I det omfang bonus er aftalt i kollektive overenskomster mellem koncernen og arbejdsgiverorganisationer eller fagforeninger vil sådanne bonusaftaler i det omfang det er nødvendigt undtages fra denne politik jf. EU og national lovgivning.

Aflønning af Executive Leadership Team

Aflønning af Executive Leadership Team skal sikre koncernens fortsatte mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede Executive Leadership Team-medlemmer. I forbindelse med den årlige vurdering af Executive Leadership Team-medlemmernes aflønningsstruktur foretages en vurdering af udviklingen i markedspraksis.

Aflønningsudvalget kommer med anbefalinger om ændringer i aflønningen af Executive Leadership Team-medlemmer til bestyrelsen. Aflønning af Executive Leadership Team-medlemmer kan bestå af fast løn og diverse tillæg, fast løn som udbetales i form af aktier, kort- og langsigtet incitamentsaflønning og pensionsordninger (som hovedregel vil direktøren blive omfattet af koncernens pensionsordning, hvor en fast procentsats af lønnen indbetales til den kollektive koncernpensionsordning, hvorved direktøren opnår ret til pensionsudbetaling ved pensionering). På grundlag af individu-

elle aftaler har medlemmer af Executive Leadership Team også ret til mobiltelefon, internet, avis, firmabil, sundhedssikring og helbredsundersøgelser, hjælp fra sundhedsudbydere og andre personalegoder. Dette inkluderer også bankboks og sikkerhedsudstyr installeret på privatadressen hos medlemmet af Executive Leadership Team på anbefaling fra Danske Bank med henblik på at beskytte medlemmet og værne om Danske Banks interesser samt kundernes interesser. Koncernen vil betale alle omkostninger forbundet med ovenstående sikkerhedsforanstaltninger, herunder beskatning, installation af udstyret, månedlige gebyrer etc. Endvidere kan Executive Leadership Team-medlemmer tilbydes forsikringsdækning og/eller refusion af omkostninger relateret til forhold opstået under ansættelsen.

Som hovedregel er medlemmerne af Executive Leadership Team berettiget til et opsigelsesvarsel ved fratrædelse fra koncernen på 18 måneder, og ved egen opsigelse skal de give et opsigelsesvarsel på 9 måneder (12 måneder for den administrerende direktør). Under en sådan opsigelsesperiode vil medlemmerne af Executive Leadership Team alene være berettiget til løn og goder i det omfang direktøren ikke modtager anden indkomst i opsigelsesperiode. Medlemmer af Executive Leadership Team har ikke ret til godtgørelse i forbindelse med fratrædelse.

Executive Leadership Team-medlemmernes resultater evalueres én gang om året på baggrund af skriftlige performanceaftaler udformet i henhold til ovenstående kriterier, bestående af såvel finansielle som ikke-finansielle målepunkter. Executive Leadership Team-medlemmers årlige resultatafhængige løn kan ikke overstige 50 % af deres bruttoårsløn eksklusive pensionsbidrag, dog med forbehold for gældende lovgivning. Executive Leadership Team-medlemmernes aflønning fremgår af årsrapporten. Yderligere oplysninger om Executive Leadership Team-medlemmernes aflønning findes på danskebank.com.

For at sikre overensstemmelse mellem den administrerende direktørs og koncernens strategiske mål og målsætninger på langt sigt er det et krav fra koncernen, at den administrerende direktør ejer aktier i koncernen svarende til en værdi på ca. 2 mio. kr.

Honorering af bestyrelsen

Bestyrelsesmedlemmer modtager et fast honorar. Bestyrelsesmedlemmer er ikke omfattet af nogen former for incitamentsaflønning eller resultatafhængig løn. Honorar er fastsat på et niveau, som er tilpasset markedet, og som afspejler de kvalifikationer og kompetencer, som det i betragtning af koncernens størrelse og kompleksitet er nødvendigt for bestyrelsesmedlemmer at besidde,

samt det ansvar, de påtager sig, og den tid, de forventes at afsætte for at opfylde deres forpligtelser som bestyrelsesmedlemmer. Der betales ikke pensionsbidrag af bestyrelsesmedlemmer.

De enkelte bestyrelsesmedlemmers honorarer fremgår af årsrapporten.

Udover ovennævnte faste honorarer til medlemmer af bestyrelsen og udvalg, kan Banken betale sociale afgifter og andre tilsvarende skatter til udenlandske myndigheder i relation til bestyrelsesmedlemmers honorarer. Banken kan også betale udlæg og rejseomkostninger i forbindelse med bestyrelsesmedlemmets varetagelse af sine forpligtelser som bestyrelsesmedlem. Banken kan betale omkostninger forbundet med udførelse af hvervet som bestyrelsesmedlem såsom telefon og sikkerhedsudstyr, og Banken kan refundere potentielle skattemæssige konsekvenser forbundet hermed. Endvidere kan bestyrelsesmedlemmer tilbydes forsikringsdækning og/eller skadesløsholdelse af omkostninger relateret til forhold opstået under ansættelsen.

Bestyrelsen forelægger på baggrund af aflønningsudvalgets indstilling forslag til honoreringen af bestyrelsens medlemmer til godkendelse på den ordinære generalforsamling.

Diverse

Bestyrelsen har mulighed for inden for lovens rammer at afvige fra politikken i individuelle tilfælde, såfremt ekstraordinære og exceptionelle forhold kan begrunde dette.

Nogle selskaber og enheder i koncernen har aflønningspolitikker og retningslinjer, som anvendes i tillæg til koncernens aflønningspolitik. Nogle selskaber har ret til at implementere politikker, som afviger fra koncernens politik, med det formål at imødekomme lokale krav og praksis, f.eks. til at fastsætte forskellige øvre grænser for variabel aflønning, at forlænge udskydelsesperioden for variabel aflønning eller anvende adgang eller restriktioner vedrørende anvendelsen af instrumenter. Hvis medarbejdere i sådanne enheder har væsentlig indflydelse på koncernens risikoprofil, vil koncernen imidlertid sikre, at variabel aflønning til sådanne medarbejdere opfylder kravene i denne politik og den gældende lovgivning. Enhver væsentlig afvigelse fra denne politik skal rapporteres til ejeren af denne politik.

Oplysninger om koncernens aflønningspolitik og aflønning af Executive Leadership Team-medlemmer samt den samlede aflønning til andre væsentlige risikotagere offentliggøres én gang om året på koncernens hjemmeside danskebank.com.

Danske Bank A/S
Holmens Kanal 2-12
1092 København K

Tlf. 33 44 00 00
CVR-nr. 61126228
[danskebank.com](https://www.danskebank.com)