

*Ordinær
generalforsamling i
Danske Bank A/S
2022*



Den ordinære generalforsamling i Danske Bank A/S (“Danske Bank”) afholdes torsdag den 17. marts 2022 kl. 15.00

Den ordinære generalforsamling afholdes som en **delvist elektronisk generalforsamling** med mulighed for at deltage fysisk eller elektronisk.

Den ordinære generalforsamling afholdes elektronisk på VP Securities A/S' virtuelle portal ("Generalforsamlingsportalen") og fysisk i K.B. Hallen, Peter Bangs Vej 147, 2000 Frederiksberg.

Der henvises til side 14 for yderligere oplysninger.

Dagsorden

- 1) Bestyrelsens beretning om Danske Banks virksomhed i 2021
- 2) Forelæggelse af årsrapport (Annual Report 2021) til godkendelse
- 3) Forslag til beslutning om anvendelse af overskud i henhold til den godkendte årsrapport (Annual Report 2021)
- 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. ændring og 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. sletning af et binavn i vedtægternes § 23.
- 7) Bestyrelsens forslag om forlængelse af den eksisterende bemyndigelse til at erhverve egne aktier
- 8) Forelæggelse af aflønningsrapport (Remuneration Report 2021) til vejledende afstemning
- 9) Bestyrelsens forslag til bestyrelseshonorarer for 2022
- 10) Bestyrelsens forslag til justering af koncernens aflønningspolitik (Remuneration Policy 2022)
- 11) Bestyrelsens forslag om fornyelse af den eksisterende skadesløsholdelse af bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere (Directors and Officers)

med virkning indtil den ordinære generalforsamling i 2023

- 12) Forslag fra aktionær Ole Schultz
- 13) Forslag fra aktionær Jørgen Thulesen
- 14) Forslag fra aktionær Wismann Property Consult A/S
- 15) Bemyndigelse til generalforsamlingens dirigent
- 16) Eventuelt

Punkter på dagsordenen, herunder de fuldstændige forslag

Ad punkt 1 Bestyrelsens beretning om Danske Banks virksomhed i 2021

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen tager bestyrelsens beretning om Danske Banks virksomhed i 2021 til efterretning.

Ad punkt 2 Forelæggelse af årsrapport (Annual Report 2021) til godkendelse

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender Danske Banks årsrapport (Annual Report 2021).

Annual Report 2021 er tilgængelig på danskebank.com og en dansk version af ledelsesberetningen "Uddrag af Annual Report 2021" er tilgængelig på danskebank.com/da.

Ad punkt 3 Forslag til beslutning om anvendelse af overskud i henhold til den godkendte årsrapport (Annual Report 2021)

Årets resultat i Danske Bank A/S er for 2021 på 12.933 mio. kr.

Bestyrelsen foreslår, at årets resultat for 2021 anvendes således:

- Indledningsvist udbetaling af et udbytte på 2 kr. pr. aktie à nominelt 10 kr., svarende til 1.724 mio. kr.
- Overførsel af 2.129 mio. kr. til "Reserve efter indre værdis metode"

- Overførsel af 451 mio. kr. til "Hybrid kernekapitals andel af årets resultat"
- Overførsel af 8.629 mio. kr. til "Overført overskud"

Der henvises i øvrigt til side 199 i Annual Report 2021.

I overensstemmelse med Danske Banks udbyttepolitik, og som nærmere beskrevet i selskabsmeddelelse nr. 2 af 3. februar 2022, har Danske Bank til hensigt at udbetale et samlet udbytte på 7,50 kr. pr. aktie for 2021, svarende til 50 pct. af årets resultat. Det er hensigten, at udbetalingen af de resterende 5,50 kr. pr. aktie skal ske ad tre omgange efter offentliggørelsen af de tre kvartalsrapporter for 2022, med forbehold for bestyrelsens beslutning i henhold til den bemyndigelse, der er givet til bestyrelsen, og på grundlag af den sædvanlige vurdering af Danske Banks kapitalforhold ved udgangen af hver kvartalsperiode. Denne tilgang tages for at følge Danske Banks udbyttepolitik og samtidig sikre en forsvarlig kapitalstyring med en høj grad af fleksibilitet set i lyset af Estland-sagen, hvor Danske Bank fortsat ikke kan estimere hverken udfald eller timing.

Danske Banks udbyttepolitik forbliver således uændret med en målsætning om et udbytte svarende til 40-60 pct. af årets resultat.

Ad punkt 4

Valg af medlemmer til bestyrelsen

Martin Blessing, Lars-Erik Brenøe, Raija-Leena Hankonen-Nybom, Bente Avnung Landsnes, Jan Thorsgaard Nielsen og Carol Sergeant stiller alle op til genvalg og foreslås genvalgt til bestyrelsen.

Som beskrevet i selskabsmeddelelse nr. 3 af 8. februar 2022 stiller Karsten Dybvad ikke op til genvalg.

Bestyrelsen indstiller Jacob Dahl, Allan Polack og Helle Valentin til nyvalg til bestyrelsen.

Bestyrelsen foreslår valg af det antal kandidater, som bestyrelsen stiller forslag om senest på generalforsamlingen.

Aktionær Michael Strabo har indstillet sig selv som nyt medlem af bestyrelsen, og aktionær Wismann Property Consult A/S har indstillet, at Lars Wismann vælges som nyt medlem af bestyrelsen.

Bestyrelsen støtter ikke disse to kandidater.

Bestyrelsen opdaterede sin kompetenceprofil i 2021, og på baggrund heraf har bestyrelsen vurderet de enkelte

medlemmers kompetencer og den samlede bestyrelsens kompetencer. Kompetenceprofilen for bestyrelsen er tilgængelig på danskebank.com/da.

Bestyrelsen har vedtaget en procedure for udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen som led i sin planlægning af bestyrelsens fremtidige sammensætning.

Bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen er baseret på en grundig udvælgelsesproces gennemført af Nomineringsudvalget. Ved vurderingen af sammensætningen af bestyrelsen og indstillingen af nye kandidater tager bestyrelsen hensyn til behovet for kontinuitet og fornyelse samt diversitet i relation til f.eks. alder, international erfaring og køn.

Kandidaternes kompetencer, uddannelse og faglige kvalifikationer, uafhængighed, baggrund og øvrige ledelseshverv er nærmere beskrevet i bilag 1.

Ad punkt 5

Valg af ekstern revision

I overensstemmelse med indstillingen fra bestyrelsens revisionsudvalg, foreslår bestyrelsen genvalg af Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab, CVR-nr. 33963556, som ekstern 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

- 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 2026 til den 1. marts 2027. 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.

Derudover er ordet 'nominelt' indført af hensyn til ordmæssig ensretning.

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 2027 at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital) med indtil nominelt 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 2027 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. Ændring af og forlængelse med et år af den eksisterende bemyndigelse til at forhøje aktiekapitalen uden fortegningsret for aktionærene, 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 (konver-

tible lån) forlænges fra den 1. marts 2026 til den 1. marts 2027.

Den eksisterende bemyndigelse, svarende til ca. 17 pct. af aktiekapitalen, blev vedtaget på generalforsamlingen i 2021 for at reetablere en uudnyttet bemyndigelse svarende til maksimalt ca. 10 pct. af aktiekapitalen. For nuværende er ca. 939 mio. kr., svarende til ca. 10,7 pct. allerede udnyttet gennem tidligere udstedelser af hybrid kernekapital, som anført i vedtægternes § 6, stk. 9-11.

Bestyrelsen foreslår at skelne mellem aktieudstedelser relateret til hybrid kernekapital og andre aktieudstedelser uden fortegningsret, hvilket, som tilfældet også er i dag, efterlader ca. 17 pct. til udstedelser af hybrid kernekapital og separat ca. 10 pct. til aktieudstedelser mod kontant betaling eller som vederlag i forbindelse med Danske Banks overtagelse af bestående virksomhed. Bemyndigelserne har til formål i endnu højere grad at sikre Danske Banks fleksibilitet til om nødvendigt at udstede aktier eller optage lån mod obligationer i relation til udstedelse af hybrid kernekapital. Derudover er ordet 'nominelt' indført af hensyn til ordmæssig ensretning.

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

“Stk. 5. a) Bestyrelsen er bemyndiget til indtil den 1. marts 2027 at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital) med indtil nominelt 860.000.000 kr. mod kontant betaling eller som vederlag i forbindelse med bankens overtagelse af bestående virksomhed.

b) Bestyrelsen er bemyndiget til indtil den 1. marts 2027 at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital) med indtil nominelt 1.485.000.000 kr. ved konvertering af konvertible obligationer eller andre gældsbreve udstedt i henhold til § 6, stykke 6.

Kapitaludvidelser (aktieudvidelser) i henhold til § 6 stykke 5.a. og stykke 5.b 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.

Stk. 6. Bestyrelsen er tillige bemyndiget til indtil den 1. marts 2027 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 nominelt 1.485.000.000 kr., med forbehold for tidligere udstedelser i henhold

til § 6, stykke 9, 10 og 11, 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.b., ifølge den ved optagelsen fastsatte konverteringskurs i lånebetingelserne for obligationerne eller gældsbrevene. Udnyttelse af nærværende bemyndigelse reducerer bemyndigelsen i stykke 5.b. 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.b., 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. 7-11.

- c. Sletning af et binavn i vedtægternes § 23.

Bestyrelsen foreslår, at binavnet "Sparekassen Danmark" slettes i vedtægternes § 23.

Forslaget er baseret på en anmodning fra en anden finansiel institution vedrørende den fremtidige anvendelse af binavnet.

De foreslåede opdaterede vedtægter er tilgængelige på danskebank.com/da.

Ad punkt 7

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

Bestyrelsen foreslår, at den eksisterende bemyndigelse forlænges, således at bestyrelsen i perioden indtil den 1. marts 2027 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 erhvervelsetidspunktet.

Ad punkt 8

Forelæggelse af aflønningsrapport (Remuneration Report 2021) til vejledende afstemning

Danske Bank har udarbejdet en aflønningsrapport for 2021 (Remuneration Report 2021), som i henhold til gældende lovgivning skal forelægges generalforsamlingen til vejledende afstemning.

Remuneration Report 2021 er udarbejdet i overensstemmelse med gældende regler og anbefalinger for god selskabsledelse samt med henblik på at opnå yderligere gennemsigtighed i aflønningsrapporteringen. Remuneration Report 2021 rapporterer om Danske Banks aflønningsbeslutninger vedrørende bestyrelsen og direktionen samt den relaterede forretningskontekst og governance proces.

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender aflønningsrapporten (Remuneration Report 2021) ved den vejledende afstemning.

Remuneration Report 2021 er bilag 2 og tilgængelig på danskebank.com/da.

Ad punkt 9

Bestyrelsens foreslag til bestyrelshonorarer for 2022

Bestyrelsen foreslår, at basishonoraret, formandens honorar, næstformandens/mændenes honorar og de yderligere honorarer for udvalgsarbejde forbliver uændrede for 2022.

Honorarstruktur for 2022:

Basishonorar	660.000 kr.
Formandens honorar	4 x basishonorar
Næstformandens/næstformændenes honorar	2 x basishonorar
Udvalgshonorarer	
Aflønningsudvalget og Nomineringsudvalget	165.000 (1/4 x basishonorar)
Revisionsudvalget, Risikoudvalget og Conduct & Compliance-udvalget	220.000 (1/3 x basishonorar)
Udvalgsformændshonorar	
Aflønningsudvalget og Nomineringsudvalget	330.000 (1/2 x basishonorar)
Revisionsudvalget, Risikoudvalget og Conduct & Compliance-udvalget	440.000 (2/3 x basishonorar)

Ud over ovennævnte honorarer kan Danske Bank betale sociale bidrag og lignende skatter og afgifter, der opkræves af udenlandske myndigheder i relation til bestyrelsesmedlemmernes honorar. Danske Bank kan endvidere betale eventuelle udlæg og rejseomkostninger samt yderligere omkostninger, der måtte være forbundet med bestyrelsesmedlemmernes arbejde i bestyrelsen.

Ad punkt 10

Bestyrelsens forslag til justering af koncernens aflønningspolitik (Remuneration Policy 2022)

Bestyrelsen foreslår justeringer til Danske Bank-koncernens aflønningspolitik.

De foreslåede justeringer er beskrevet i hovedtræk nedenfor:

- Ensretning af aflønningspolitikens struktur og lønkomponenter med aflønningsrapporten samt ensretning af formatet og informationsrækkefølgen i forhold til 'Remuneration of the Executive Leadership Team' og 'Remuneration - all employees'
- 'Fixed allowances' og specifikke betingelser for 'Exceptional remuneration' er tilføjet for at øge gennemsigtigheden
- Ændringer som følge af aktionærers feedback vedrørende beskrivelsen af processen for den kortsigtede incitamentsordning
- Specificering af den langsigtede incitamentsordning med tydelig forklaring af, hvordan den understøtter det langsigtede fokus og interesser og balancerer de tilbudte incitamenter
- Specificering af sammenhængen mellem bæredygtighedsrisici og aflønning
- Ændring af opsigelsesvarsel ved fratrædelse for nye medlemmer af Executive Leadership Team fra ni til 18 måneder til seks til 12 måneder (gældende fra 1. januar 2022)

Den foreslåede og opdaterede version af aflønningspolitikken er bilag 3 og tilgængelig på [danskebank.com/da](https://www.danskebank.com/da).

Ad punkt 11

Bestyrelsens forslag om fornyelse af den eksisterende skadesløsholdelse af bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere (Directors and Officers) med virkning indtil den ordinære generalforsamling i 2023

Den ledelsesansvarsforsikring (på engelsk Directors' and Officers' liability insurance; "D&O-forsikring"), som Danske Bank har tegnet for 2022, har en samlet dækningssum på 125 mio. euro, hvilket er en forbedring på 40 mio. euro i forhold til dækningssummen for 2021.

Derudover dækker D&O-forsikringen for 2022 sagsomkostninger i relation til hvidvask og anden økonomisk kriminalitet. Til trods for forbedringen og normaliseringen af dækningen, er det fortsat bestyrelsens opfattelse, at dækningssummen ikke er 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 at gøre på vilkår, der er forretningsmæssigt tilfredsstillende og på grund af begrænset kapacitet på ansvarsforsikringsområdet.

Danske Bank har indhentet ekspertrådgivning, der anbefalede en D&O-dækningssum for Danske Bank på minimum 200 mio. euro. Ifølge ekspertrådgivningen og under hensyntagen til Danske Banks nuværende situation bør Danske Bank dog også overveje at tegne forsikring, som også dækker et værre scenarie (hvilket ifølge den indhentede ekspertrådgivning 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 overvejelser om andre bankers dækningsniveauer 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 fortsat skadesløsholder bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere i overensstemmelse med beslutningen truffet på den ordinære generalforsamling i 2021. Det betyder, at Danske Bank skal skadesløsholde bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere med et samlet årligt beløb på indtil 250 mio. euro, hvilket er 125 mio. euro mere end dækningen under D&O-forsikringen gældende for 2022.

Danske Banks nuværende D&O-forsikring for 2022 undtager dækning i tilfælde af adfærd, der kan henføres til et bestyrelsesmedlems eller en ledende medarbejders personlige 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.

Selv om den nuværende D&O-forsikring dækker sagsomkostninger i relation til hvidvask og anden økonomisk kriminalitet, hvilket er en forbedring i forhold til sidste år, dækkes nye krav (uden relation til Estland-sagen) vedrørende hvidvask og sanktionsovertrædelser fortsat ikke.

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 og sanktionsovertrædelser.

Bestyrelsen foreslår med henvisning hertil, at generalforsamlingen vedtager, at Danske Bank fortsat skal skadesløsholde bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere i Danske Bank-koncernen op til et beløb på 250 mio. euro i henhold til vedtægternes § 9, stk. 5. Skadesløsholdelsen skal have virkning fra den ordinære generalforsamling i 2022 og indtil den næste ordinære generalforsamling i 2023. 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) og sanktionsovertrædelser, som ikke skal finde anvendelse for skadesløsholdelsen.

Ad punkt 12

Forslag fra aktionær Ole Schultz

Generalforsamlingen anbefaler, at Danske Bank inden udgangen af 2022 udarbejder en samlet forretningsstrategi, der er i overensstemmelse med Paris-aftalens mål om maksimalt 1,5 graders global opvarmning, og gerne baseret på anbefalingerne fra IEAs "Net Zero by 2050 scenario" (jvf. Banking on Climate Chaos - Fossil Fuel Finance Report 2021 <https://www.ran.org/wp-content/uploads/2021/03/Banking-on-Climate-Chaos-2021.pdf>). Envidere henviser forslagsstiller til <https://www.iea.org/reports/world-energy-outlook-2021>.

Forretningsstrategien bør inkludere flere eller alle af nedenstående elementer:

- a) Banken bør lægge en plan for, hvordan banken kan udfase al eksisterende finansiering (herunder aktie- og obligationsinvesteringer, långivning, underwriting og andre finansielle ydelser) til virksomheder som planlægger udvidelse med nye fossile projekter eller kulkraft.
- b) Banken bør snarest etablere en Paris-kompatibel plan for udfasning af eksisterende forretninger (her-

under aktie- og obligationsinvesteringer, långivning, underwriting og andre finansielle ydelser) knyttet til kulminer og kulkraft, med udfasning senest i 2030 inden for EU/OECD lande, og senest i 2040 på verdensplan. En tilsvarende plan skal formuleres for olie- og gasudvindingsselskaber med udfasning senest i 2040 inden for EU/OECD lande, og senest i 2050 i andre lande.

- c) Banken bør inden for en kortere årrække etablere en tilsvarende Paris-kompatibel politik for sine aktiviteter inden for kapitalforvaltning (Asset Management), således dækkende investeringer i olie/gasselskaber, kulminer og kulkraft.

Alene eller sammen med andre investorer anbefales det, at Danske Bank øger sit aktive ejerskab over for de fossile selskaber for at fremme målene i forretningsstrategien. Aktivt ejerskab kan eksempelvis omfatte en individuel stillingtagen til eventuelle klimaforslag, der sættes til afstemning på selskabernes generalforsamlinger samt ved aktiv påvirkning af stemmerådgivere og eventuelle eksterne stemmeforvaltere til at sikre en stemmeafgivelse, der understøtter Paris-aftalen.

Bestyrelsens svar:

Danske Bank lever allerede op til den overordnede ambition i de fremsatte forslag. I februar 2022 offentliggjorde Danske Bank som den første nordiske bank 2030-mål for CO₂-reduktion i sine udlån, hvad angår de tre sektorer på Danske Banks lånebog, der har den største CO₂-udledning. Danske Bank har også offentliggjort data om sin eksponering til kunder inden for olie og gas samt kulkraft. Samlet set vurderes Danske Banks eksponering at være begrænset, og eksponeringen er under aktiv forvaltning.

I marts 2021 offentliggjorde Danske Bank en opdateret udgave af sin "Position Statement on Fossil Fuels", der bl.a. omfatter en udfasning af virksomheder, der producerer kulkraft, fra sine investeringsfonde og udlånsporteføljer. Udfasningen er i tråd med internationale anbefalinger, dvs. senest i 2030 i EU og OECD-lande, og senest i 2040 i resten af verden.

Danske Bank anerkender, at olie- og gasindustrien fortsat vil spille en væsentlig rolle i det globale energimix fremadrettet. Men Danske Bank støtter også en ansvarlig omstilling til lav-emissionsøkonomien og vil ikke tilbyde finansielle ydelser til efterforsknings- og produktionsselskaber i olie- og gasindustrien, som ikke senest i 2023 har en troværdig transitionsplan i tråd med Paris-aftalen.

Hvad angår Danske Banks kapitalforvaltning, har banken fastsat et delmål om at reducere den gennemsnitlige CO₂-intensitet af sine investeringsprodukter med mindst 50 pct. i 2030 set i forhold til 2020. Desuden vil Danske Bank gå i dialog med de 100 største CO₂-udledere i bankens investeringsprodukter. Endvidere har Danske Bank tilsluttet sig "Net-Zero Asset Managers Initiative" i 2021 og "Net-Zero Asset Owner Alliance" i 2020, og har dermed forpligtet sig til at opnå investeringsporteføljer med netto-nuludledninger senest i 2050.

Endelig er det vigtigt at sige, at både hvad angår Danske Banks investerings- og udlånsvirksomhed, handler det ikke udelukkende om at understøtte de virksomheder, der allerede i dag er grønne – men også om at understøtte de virksomheder, der har det største potentiale for at blive grønne i fremtiden. Således er målet først og fremmest at støtte kunderne i deres egen grønne omstilling – for på den måde at understøtte den samlede bæredygtige omstilling i de samfund, som Danske Bank er en del af.

Bestyrelsen anerkender til fulde forslagsstillers motivering men støtter som følge af ovenstående ikke det specifikke forslag.

Ad punkt 13

Forslag fra aktionær Jørgen Thulesen

Danske Bank anvender overskuddet til tilbagekøb af egne aktier.

Forslagsstillers motivering:

Danske Banks aktiekurs er langt under aktiens indre værdi på 206,60 kr. Ved hjælp af aktietilbagekøb signalerer Danske bank ønsket om, at aktiekursen bør stige. Danske Banks storaktionær AP Møller Mærsk kører et aktietilbagekøbsprogram på 32 mia. kr.

Ved udbetaling af udbytte falder aktiekursen, og Danske Bank signalerer derved, at aktiekursen ikke behøver stige. Ved udbetaling af udbytte kan der foregå udbytte-skattesvindler, hvilket Danske Bank bør tage afstand fra ved ikke at betale udbytte.

Bestyrelsens svar:

Danske Banks politik for udlodning af kapital udgøres først og fremmest af Danske Banks udbyttepolitik, i henhold til hvilken Danske Bank har til hensigt at udbetale et udbytte svarende til 40-60 pct. af årets resultat. Hvis det imidlertid vurderes, at Danske Bank har oversky-

dende kapital, er det fortsat hensigten at tilbagebetale overskydende kapital til vores aktionærer.

Danske Bank tilbagebetalte indtil oktober 2018 overskydende kapital til sine aktionærer i henhold til et aktietilbagekøbsprogram. Beslutningen om at stoppe programmet blev taget ud fra et forsigtighedsprincip og et ønske om at sikre et tilstrækkeligt kapitalgrundlag set i lyset af Estland-sagen.

Da Danske Bank fortsat ikke kan estimere hverken muligt udfald eller mulig timing af Estland-sagen, har Danske Bank ikke aktuelt planer om at foretage en yderligere udlodning af kapital i form af aktietilbagekøb.

Bestyrelsen støtter således ikke forslaget.

Ad punkt 14

Forslag fra aktionær Wismann Property Consult A/S

a. Frist for aktionærforslag

§ 9 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.

Ny formulering:

§ 9 Stk. 4. Enhver kapitalejer (aktionær) har ret til at få et bestemt emne optaget på dagsordenen til den ordinære generalforsamling, når kapitalejeren (aktionæren) skriftligt over for bestyrelsen fremsætter krav herom, og det modtages af bestyrelsen senest 6 uger før generalforsamlingen skal afholdes eller senest ugedagen efter offentliggørelse af årsrapporten.

Forslagsstillers motivering:

Danske Bank tilhører kapitalejerne. I respekt for kapitalejerne er det således i Danske Banks interesse, at kapitalejerne inden udløbet af fristen for at kunne fremsætte emner, som en kapitalejer måtte ønske sig behandlet på den ordinære GF, at kapitalejerne som bestyrelsens medlemmer inden udløbet af denne emnefrist, har haft mulighed for at læse årsregnskabet inden udløbet af fristen jf. § 9 stk. 4. I 2022 udløber fristen jf. "company calendar" for emne til dagsordenen d. 02-02-2022 kl. 16:00 og årsregnskab 2021 offentliggøres d. 03-02-2022. Jeg ser ingen fornuft i, hvorfor man på denne

måde forsøger at begrænse kapitalejernes indflydelse på Danske Banks virksomhed det kapitalejerne bør have haft samme mulighed som bestyrelsen som kapitalejere til at have læst foregående årsregnskab inden at fristen for fremsættelse af forslag udløber.

Bestyrelsens svar:

På den ordinære generalforsamling i 2020 blev vedtægternes § 9 stk. 4, ændret, så fristen for aktionærers fremsættelse af forslag om optagelse af bestemte emner på dagsordenen for den ordinære generalforsamling blev tilpasset selskabslovens § 90, stk. 2, dvs. 6 uger før den ordinære generalforsamling.

Bestyrelsen støtter således ikke dette forslag.

- b. Introduktion af suppleanter og begrænsning af antallet af bestyrelseskandidater

§ 15 stk. 4. For at sikre sig, at bestyrelsen i Danske Bank ikke bliver færre end hvad kapitalejerne har besluttet på de ordinære generalforsamling, så vil de bestyrelseskandidater, der ikke opnåede valg til bestyrelsen fremover være suppleanter efter deres stemmetal.

§ 15 stk. 5. Fremover kan bestyrelsen således jf. § 15 stk. 2 bestå af mindst 6 og højst 10 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer afhængigt af hvad generalforsamlingen beslutter, og antallet af suppleanter vil så udgøre op til 10 suppleanter, begrænset af antallet af kandidater, der ønsker valg til bestyrelsen i Danske Bank.

§ 15 stk. 6. Bestyrelsen i Danske Bank, er et ledelsesorgan, hvor medlemmerne skal tilstræbes af have komplementære kompetencer, vide hvad der foregår i forretningen, samt have diversitet mht. kompetencer, alder og køn. Fremover skal bestyrelsen, der erfaringsmæssigt med fuldmagter har mødt med absolut stemmeflertal, fremover være begrænset til alene at kunne bringe 2/3 af antallet af det foreslåede antal generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i forslag, som bestyrelsen måtte ønske sig valgt til bestyrelsen.

Forslagsstillers motivering:

I 2021 oplevede Danske Banks aktionærer, at bestyrelsen i dagsordenen foreslog 9 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, for at sikre banken en ansvarlig bestyrelse, hvor de 9 var med deres komplementære kompetencer i samlet flok skulle have været et vinderhold. Kort tid efter den ordinære generalforsamling d.

16-03-2021 havde bestyrelsen mistet 22% af de 9 bestyrelsesmedlemmer, som bestyrelsen havde ønsket sig. Danske Bank kunne derfor med fordel have haft suppleanter, der kunne være trådt ind på de ledige pladser.

Danske Banks bestyrelsen skal beskytte Danske Bank imod at have en bestyrelse, hvor der ikke er den ønskede målsætning om diversitet, kompetencer, køn og alder, det der populært kaldes for en "tantebestyrelse" med en arrogant holdning om, at vedtægterne alene forlanger mellem 6 til 10 GF valgte bestyrelsesmedlemmer. Hver gang bestyrelsen mangler et bestyrelsesmedlem mangler bestyrelsen en komplementær kompetence. Indtrædelse af suppleanter ved forfald af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer kan kun være en gevinst for bestyrelsens samlede og komplementære kompetence.

Bestyrelsens svar:

Suppleantordninger er ikke sædvanlige i børsnoterede danske virksomheder, og sådanne ordninger findes i praksis heller ikke nødvendige, da supplerende af bestyrelsen kan ske med kapitalejernes medvirken ved ordinære eller ekstraordinære generalforsamlinger, hvis supplerende er nødvendig. Bestyrelsen vurderer løbende hvilke kandidater, der passer til bestyrelsens kompetenceprofil, og opstiller på denne baggrund kandidater til bestyrelsen.

Bestyrelsen støtter således ikke forslaget.

- c. Forpligtelse til at overholde gældende lovgivning

Kapitalejerne beslutter, at gældende lovgivning skal følges i enhver sammenhæng for enhver virksomhed under Danske Banks ejerskab herunder bankens datterselskaber.

Bestyrelsens svar:

Danske Bank koncernen er (ligesom alle andre) forpligtet til at overholde gældende lovgivning. Forslaget betragtes derfor som overflødig.

Bestyrelsen støtter således ikke forslaget.

- d. Bekræftelse af modtagelse af henvendelser fra aktionærer

Kapitalejerne beslutter som noget nyt, at enhver henvendelse fra en kapitalejer, der sendes til bankens bestyrelse, bankens direktion eller bestyrelsessekretariatet, at denne henvendelse bekræftes som modtaget senest 3 dage efter modtagelsen

samt, at det i bekræftelsen meddeles, hvornår henvendelsen forventes besvaret og dette skal ske senest 7 dage efter modtagelsen.

Bestyrelsens svar:

Forslagsstilleren fremsendte et lignende forslag ved den ordinære generalforsamling i 2020, hvor forslaget ikke blev vedtaget. Som nævnt dengang modtager Danske Bank 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. For Danske Bank er det vigtigste, at alle henvendelser besvares hurtigst muligt.

Bestyrelsen støtter således stadig ikke forslaget.

e. Svar på henvendelser fra aktionærer

Kapitalejerne beslutter, at enhver henvendelse fra en kapitalejer, der sendes til bankens bestyrelse, bankens direktion eller bestyrelsessekretariatet, ikke kan forventes at blive besvaret eller bekræftes modtaget.

Bestyrelsens svar:

Der henvises til bestyrelsens svar under pkt. 14.d ovenfor.

Bestyrelsen støtter ikke forslaget.

f. Vedtægternes ufravigelighed

Kapitalejerne beslutter, at bankens vedtægter er præceptive, ufravigelige, og beslutter, at det således ikke skal være muligt for en dirigent under en generalforsamling at tilsidesætte bankens vedtægter helt vilkårligt med hjemmel i det diffuse begreb dirigentens kompetence samt at tillade ændringer i formuleringen af forslag sat til afstemning på den ordinære generalforsamling, der efter vedtægternes §9 stk. 3 skal være fuldstændige.

Bestyrelsens svar:

Vedtægterne er ufravigelige, medmindre andet følger af gældende lovgivning eller vedtægterne. En dirigent har juridisk ikke mulighed for vilkårligt at fravige selskabets vedtægter. Forslagets indhold er derfor uden reel betydning.

Bestyrelsen støtter således ikke forslaget.

g. Dirigentens tilladelse til at fremsætte forslag på generalforsamlingen 2021.

Kapitalejerne beslutter, at det var i modstrid med den finansielle kalender for 2021 og vedtægternes §9 stk. 4 og § 9 stk. 3, at den af bestyrelsen ansatte dirigent på den ordinære GF tillod bestyrelsen som kapitalhaver midt under den ordinære GF d. 16-03-2021 at tillade bestyrelsen at fremsætte et nyt forslag at ændre formuleringen og dermed indholdet et allerede fremsat forslag og forud for generalforsamlingen i igangværende ved elektronisk afstemning, nye og omformulerede forslag der ikke jf. § 9 stk. 4 havde været modtaget af bestyrelsen senest 6 uger før den ordinære generalforsamling.

Bestyrelsens svar:

Generalforsamlingen har ikke kompetence til at træffe beslutning om, hvad der passerede på sidste års generalforsamling. Hvis en aktionær ønsker at anfægte en generalforsamlingsbeslutning, må aktionæren følge proceduren i selskabslovens § 109, hvorefter en retssag om spørgsmålet som udgangspunkt skal være anlagt 3 måneder efter beslutningen. I modsat fald er beslutningen endelig.

Endvidere blev de forhold, som forslaget henviser til, indbragt for Erhvervsstyrelsen, der ikke gav forslagsstilleren medhold.

Bestyrelsen støtter således ikke forslaget.

h. Dirigentens tilsidesættelse af vedtægterne

Kapitalejerne beslutter, at den af bestyrelsen ansatte dirigent i sin kompetencer har mulighed for under den ordinære generalforsamling at tilsidesætte en eller flere af bankens vedtægter, som dirigenten måtte ønske sig at tilsidesætte med hjemmel i det diffuse begreb dirigentens kompetence.

i. Redegørelse vedr. dirigentens tilsidesættelse af vedtægterne

Såfremt generalforsamlingen beslutter, at det skal/bør ligge i den af bestyrelsen ansatte dirigents kompetence, at dirigenten kan tilsidesætte bankens vedtægter midt under en ordinær generalforsamling, da beslutter kapitalhaverne, at der skal udarbejdes en juridisk redegørelse senest 3 mdr. efter denne generalforsamling d. 17-03-2022 som retfærdiggør, at en dirigent med hjemmel i det diffuse begreb dirigentens kompetence kan tilsidesætte

bankens vedtægter herunder § 9 stk. 4 og §9 stk. 3 i hvilket omfang, at dette kan praktiseres og hvornår.

Bestyrelsens svar på forslagene i 14h og 14i:

En dirigent har juridisk ikke mulighed for vilkårligt at fravige Danske Bank's vedtægter. Det er, med nogle få undtagelser som anført i gældende lovgivning, udelukkende generalforsamlingen der kan ændre vedtægterne. Forslagenes indhold er derfor uden reel betydning.

Bestyrelsen støtter således ikke forslagene.

j. Betaling af erstatning til Lars Wismann

Såfremt, at generalforsamlingen beslutter, at bankens vedtægter aldrig kan tilsidesættes herunder vedtægternes § 9 stk. 4, da følger det logisk, at dirigentens tilsidesættelse af vedtægterne § 9 stk. 4 d. 16-03-2021 var ulovlig. Kapitalejerne beslutter derfor, at bestyrelseskandidat Lars Wismann rettelig burde have været indtrådt i Danske Banks bestyrelse d. 16-03-2021 og som følge heraf meddeles Lars Wismann en erstatning på 2 gange gennemsnittet af den årlige aflønning som bestyrelsens øvrige 6 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer modtog fra 16-03-2021 til 17-03-2022.

Bestyrelsens svar:

Der henvises til bestyrelsens svar under pkt. 14h og 14g.

Bestyrelsen støtter ikke forslaget.

k. Offentliggørelse af information om bestyrelsesmedlemmernes gennemførelse af lovpligtig bankbestyrelsesuddannelse

Kapitalejerne beslutter, at for at sikre bankens kunder og kapitalejerne, at bestyrelsens medlemmer har gennemført den lovpligtige bankbestyrelsesuddannelse jf., Lov om Finansiell Virksomhed § 64, da skal det fremgå af bankens hjemmeside udfor hvert eneste bestyrelsesmedlem, hvor bestyrelsesmedlemmet har gennemført sin bestyrelsesuddannelse f.eks. CBS eller Finanssektorens Uddannelsescenter (der d. 31-12-2021 var de eneste af Finanstilsynet godkendte bestyrelsesuddannelser), samt hvornår, eller hvornår den tiltænkes af være gennemført eller om bestyrelsesmedlemmet har søgt og modtaget undtagelse for bestyrelsesud-

nelsen jf. Lov om Finansiell Virksomhed § 64 b stk. 2 samt hvornår undtagelsen er meddelt af Finanstilsynet.

Bestyrelsens svar:

Bestyrelseskandidaternes øvrige ledelseshverv fremgår af indkaldelsen til den ordinære generalforsamling, som desuden indeholder de oplysninger, som kræves efter selskabsloven, og andre oplysninger, der i øvrigt er relevante for kandidaturet. Alle nuværende medlemmer af bestyrelsen opfylder i påkrævet omfang de uddannelsesmæssige krav i lov om finansiell virksomhed, hvilket Finanstilsynet fører tilsyn med.

Bestyrelsen støtter således ikke forslaget.

l. Udtræden af bestyrelsen på grund af manglende uddannelse

Såfremt, at der i Danske Banks bestyrelse skulle sidde bestyrelsesmedlemmer, som ikke opfylder uddannelseskravene jf. Lov om Finansiell Virksomhed § 64, da skal disse udtræde af bestyrelsen omgående fra det tidspunkt det måtte være tilfældet.

Bestyrelsens svar:

I lov om finansiell virksomhed fremgår de nærmere regler for grundkurser for bestyrelsesmedlemmer i banker mv. samt konsekvenserne af manglende overholdelse heraf, hvilket er underlagt Finanstilsynets tilsyn.

Bestyrelsen støtter således ikke forslaget.

m. Krav til den administrerende direktørs dansk-kundskaber

Danske Banks øverste direktør skal uanset, hvad direktørens modersmål måtte være, senest 6 mdr. efter sin tiltrædelse have tilegnet sig det danske sprog Prøve i Dansk 3 (PD3) således, at direktøren både kan læse danske aviser og kan forklare sine budskaber mundtligt og skriftligt på dansk til bankens aktionærer og bankens kunder. Negligerer Danske Banks øverste direktør efter sin tiltræden, at opnå de fordrede sprogkundskaber Prøve i Dansk 3 (PD3) indenfor de 6 mdr. (kan sprogkravet forlænges med 3 mdr. grundet force majeure). I modsat fald er der tale om kontraktbrud og ansættelsen ophører omgående uden pecuniær kompensation eller andre former for fratrædelsesgodtgørelser.

n. Krav til beståelse af indfødsretsprøve

Danske Banks direktører skal uanset, hvor de kommer fra senest 4 uger efter deres tiltrædelse, bestå den til enhver tid seneste indfødsretsprøve, således, at Danske Banks direktører beviser, at de har samme indsigt i dansk kultur og danske værdier, som dem der ønsker at søge om dansk statsborgerskab. Såfremt Indfødsretsprøven dumpes, kan der reeksamineres 2 gange med hver 14 dages mellemrum efter den første eksamination. Er indfødsretsprøven ikke bestået indenfor denne frist, er der tale om kontraktbrud og ansættelsen ophører omgående uden pecuniær kompensation eller andre former for fratrædelsesgodtgørelser.

Bestyrelsens svar på forslagene i 14.m og 14.n:

I henhold til vedtægternes § 3, stk.1 er Danske Banks koncernsprog dansk og engelsk. Bestyrelsen ønsker ikke at begrænse omfanget af mulige kandidater til bankens direktion, da det hverken er i bankens eller i aktionærernes interesse. Forslagene er endvidere formentlig i strid med forskelsbehandlingsloven samt Ligebehandlingsnævnets praksis.

Bestyrelsen støtter således ikke forslagene.

o. Bidrags- og rentesatser

Danske Bank/RD skal fremover sikre, at der til erhvervskunder med lån i fast ejendom 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. Åbenhed i kreditkrav og prisstruktur skal være kendetegnet for Danske Banks virksomhed.

Bestyrelsens svar:

Forslagsstilleren stillede et lignende forslag på den ordinære generalforsamling i 2020, hvor forslaget ikke blev vedtaget. Som nævnt dengang har Danske Bank og Realkredit Danmark 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 erhvervskunder. Derfor vil det i praksis ikke give mening at tale om afvigelser eller rabatter.

Bestyrelsen støtter således stadig ikke forslaget.

p. Information vedrørende vurderinger

Fremover skal Danske Bank/RD meddele sine erhvervskunder med lån i ejendomme herunder A/B foreninger ved opkrævning af terminsydelse, hvad banken senest har vurderet belåningsværdien til samt for A/B foreninger om ejendommen er vurderet efter BEK417/2017 §14 stk. 1 afkastmetoden eller BEK417/2017 §14 stk. 2 litra 5 kvadratmetermetoden til 75% af priserne for tilsvarende ejerboliger uden referencehandler.

q. Information vedrørende værdiansættelsesgrundlag

Danske Bank og Realkredit Danmark skal fremover ved lån i fast ejendom ikke kun meddele belåningsværdien, men også fremlægge værdiansættelsesgrundlag, præcis som A/B valuarerne gør det med en valuarrapport, idet Danske Bank ønsker en åbenhedskultur.

Bestyrelsens svar på forslagene i 14.p og 14.q:

Forslagsstilleren stillede et lignende forslag på den ordinære generalforsamling i 2020, hvor forslaget ikke blev vedtaget. Som nævnt dengang, indgår Danske Bank og Realkredit Danmark altid gerne i dialog med erhvervskunder om belåningsprocenter. Hverken Danske Bank eller Realkredit Danmark kan dog give yderligere indblik i værktøjerne til brug for prisfastsættelse mv., da dette er fortrolige oplysninger i et konkurrencepræget marked.

Bestyrelsen støtter således stadig ikke forslagene.

r. Referat af den ordinære generalforsamling

Fremover skal det skriftlige referat af den ordinære generalforsamling, meddele om referatet er det talte ord fra talerstolen. Såfremt, at referatet ikke er det talte ord skal det udtrykkeligt fremgå af referatet, at dette ikke er det talte ord, men at det er referentens referat af, hvad referenten har fundet vigtigt/væsentligt at viderebringe i referatet.

Bestyrelsens svar:

Forslagsstilleren stillede et lignende forslag på den ordinære generalforsamling i 2020, hvor forslaget ikke blev vedtaget. Som nævnt dengang udarbejdes og underskrives referatet af generalforsamlingen 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 transskription af det talte ord.

Bestyrelsen støtter således stadig ikke forslaget.

- s. Danske Banks ansattes anvendelse af forskerordningen

Såfremt Danske Banks ansatte benytter sig af eller kan benytte sig kildeskattelovens § 48 E og § 48 F, kendt som forskerskatten, da skal den pecuniære aflønning reduceres således, at nettolønnen bliver den samme til alle ansatte uanset, hvor de kommer fra.

- t. Danske Banks øverste direktørs anvendelse af forskerordningen

Danske Banks øverste direktør i dag betegnet administrerende direktør må aldrig benytte sig af Kildeskattelovens § 48 E eller § 48 F, idet nettolønnen til den øverste direktør må og bør være den samme uanset om direktøren kan omfattes af Kildeskattelovens § 48 E og § 48 F.

Bestyrelsens svar på forslagene i 14.s og 14.t:

Forslagsstilleren stillede et lignende forslag på den ordinære generalforsamling i 2020, hvor forslaget ikke blev vedtaget. Som nævnt dengang finder Danske Bank det ikke rimeligt at pålægge den enkelte medarbejder et specifikt skattepligtigt bidrag, så længe den enkelte medarbejder følger gældende skattelovgivning. Bruttoskatteordningen 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 stadig vigtigt for Danske Bank at kunne tiltrække ledere og medarbejdere med den rette erfaring og ekspertise, herunder medarbejdere fra udlandet. Dette er til gavn for både Danske Bank og bankens aktionærer.

Bestyrelsen støtter således stadig ikke forslagene.

Ad punkt 15 Bemyndigelse til generalforsamlingens dirigent

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen bemyndiger dirigenten til (med substitutionsret) at anmelde det

vedtagne til Erhvervsstyrelsen og til at foretage sådanne ændringer, som Erhvervsstyrelsen måtte forlange for at registrere eller godkende de vedtagne beslutninger.

Ad punkt 16 Eventuelt

Øvrige oplysninger

Delvist elektronisk generalforsamling

For at øge tilgængeligheden og i tilfælde af at det igen skulle blive nødvendigt at sikre deltagernes helbred og sikkerhed, afholdes den ordinære generalforsamling som en delvist elektronisk generalforsamling. Det betyder, at aktionærerne kan deltage enten

- elektronisk
- fysisk eller
- ved fuldmagt/afgivelse af brevstemme.

For aktionærer, der deltager elektronisk, afholdes den ordinære generalforsamling via Generalforsamlingsportalen, hvor aktionærerne kan livestream, afgive stemme og indsende skriftlige spørgsmål under generalforsamlingen den 17. marts 2022 kl. 15.00.

For aktionærer, der deltager fysisk, afholdes generalforsamlingen den 17. marts 2022 kl. 15.00 i K.B. Hallen, Peter Bangs Vej 147, 2000 Frederiksberg. Dørene åbner kl. 14.00.

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/da sammen med:

- dagsorden for generalforsamlingen, inklusive de fuldstændige forslag
- Annual Report 2021
- de ændrede vedtægter
- Remuneration Report 2021
- den ændrede aflønningspolitik [Remuneration Policy 2022]
- vejledning til hvordan man deltager elektronisk i generalforsamlingen
- blanketten der kan anvendes til at afgive brevstemme eller fuldmagt og
- information om behandling af personoplysninger om aktionærer i Danske Bank A/S.

Registreringsdato

Registreringsdatoen er torsdag den 10. marts 2022. 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.

Spørgsmål/indlæg forud for generalforsamlingen

Aktionærer kan sende spørgsmål/indlæg om årsrapporten (Annual Report 2021), Danske Banks stilling i øvrigt eller dagsordenens punkter til bestyrelsen. Spørgsmål skal sendes til Danske Bank på e-mail til kapitalejer@danskebank.dk eller med fysisk post til Danske Bank A/S, att. Company Secretariat, Holmens Kanal 2-12, 1092 København K. Spørgsmål/indlæg fra aktionærer vedrørende dagsordenens punkter besvares – i videst mulige omfang – enten skriftligt forud for generalforsamlingen og uploades på danskebank.com/da eller fremlægges af dirigenten og besvares mundtligt under generalforsamlingen.

Covid -19

I tilfælde af en forværring af den aktuelle Covid-19 situation kan det vise sig nødvendigt, at Danske Bank endnu engang må tage yderligere forholdsregler for at beskytte alle deltageres helbred og sikkerhed, for eksempel ved at opfordre alle aktionærer til at deltage elektronisk eller ved at fastlægge restriktioner for fysisk tilstedeværelse.

Yderligere tiltag kan også vise sig nødvendige med hensyn til selve organiseringen af mødet. Disse tiltag kan betyde, at mødet alene afholdes virtuelt i henhold til ny nødlovgivning.

Registrering af deltagelse (elektronisk eller fysisk)

Aktionærer, der ønsker at deltage på generalforsamlingen, skal registrere deres deltagelse senest mandag den 14. marts 2022 ved midnat.

Et ønske om at deltage kan afgives

- elektronisk via InvestorPortalen (investor.vp.dk/danskebank) eller
- ved at kontakte VP Securities A/S på tlf. 43 58 88 66

For at kunne deltage skal aktionærerne oplyse en e-mailadresse, når de registrerer deres deltagelse, da et link til Generalforsamlingsportalen og oplysninger om proceduren for elektronisk deltagelse bliver sendt til den enkelte aktionær pr. e-mail umiddelbart efter registrering. Ved registrering skal aktionærerne også oplyse, om de ønsker at deltage fysisk i generalforsamlingen.

Fysisk deltagelse kræver også, at aktionæren logger på Generalforsamlingsportalen via eksempelvis en mobiltelefon eller en tablet for at dokumentere, at der er indløst

adgangskort og for at kunne stemme. Det er aktionærenes eget ansvar at sikre, at de kan logge på Generalforsamlingsportalen. Vi anbefaler, at der i god tid inden generalforsamlingen logges på Generalforsamlingsportalen med NemID/MitID eller VP-ID.

Aktionærer, der ønsker at deltage fysisk, anbefales at møde op uden en rådgiver for at reducere antallet af mødedeltagere, der er fysisk til stede.

Tekniske krav til deltagelse i generalforsamlingen

Den enkelte aktionær skal selv sørge for at have en computer/mobiltelefon/tablet med en internetbrowser samt en tilstrækkelig og velfungerende internetforbindelse, der opfylder følgende krav:

Browser/PC

Deltagelse i den elektroniske generalforsamling kan ske ved brug af 'evergreenbrowsere' på PC/Mac, mobiltelefon og tablet/iPad. 'Evergreenbrowsere' (f.eks. Edge, Chrome og Firefox) er browsere, som automatisk opdaterer sig selv til nye versioner. Safari kan også anvendes, selv om det ikke er en evergreenbrowser. Internet Explorer kan ikke anvendes.

Apple-produkter

Generalforsamlingsportalen fungerer i de tre seneste versioner af Safari-browseren på Mac, iPhone og iPad (Safari-versionerne 12, 13, 14 og 15).

Internetforbindelse

Kvaliteten af transmissionen afhænger af den enkelte aktionærs internetudbyder. En aktionær bør som minimum have en 5-10 Mbit/s forbindelse for at opnå en god transmission.

Vi anbefaler, at den enkelte aktionær tester sin enhed og internetforbindelse ved at logge på Generalforsamlingsportalen i god tid, inden generalforsamlingen starter. Generalforsamlingsportalen er åben for test fra kl. 13.00 på dagen for generalforsamlingen.

Aktionærer, der oplever tekniske problemer, kan kontakte Generalforsamlingsportalens hotline på tlf. 43 58 88 94 for assistance. Der vil være personale til stede på generalforsamlingen til at hjælpe aktionærer, der deltager fysisk.

Aktionærer, der deltager fysisk, kan medbringe deres egen mobil/tablet eller låne en enhed, der allerede er opsat, af VP Securities A/S.

Oplysninger om systemkrav samt proceduren for elektronisk deltagelse er også tilgængelig på danskebank.com/da.

Sådan forløber den elektroniske generalforsamling

Generalforsamlingen afholdes via Generalforsamlingsportalen. På Generalforsamlingsportalen har aktionærerne mulighed for at livestream generalforsamlingen, stille skriftlige spørgsmål/indlæg til punkterne på dagsordenen via en chat-funktion og afgive stemme under transmissionen af generalforsamlingen.

Aktionærer, der deltager fysisk, vil kun have adgang til stemmeafgivelse via Generalforsamlingsportalen.

Elektronisk deltagelse

Generalforsamlingen transmitteres live via Generalforsamlingsportalen. Aktionærerne skal være logget på Generalforsamlingsportalen for at kunne deltage i generalforsamlingen.

Hvis en aktionær deltager på generalforsamlingen ved fuldmægtig, skal aktionæren oplyse fuldmægtigens e-mail, således at link til Generalforsamlingsportalen og praktiske oplysninger kan sendes direkte pr. e-mail fra VP Securities A/S til fuldmægtigen.

En aktionær eller fuldmægtig kan anmelde sin deltagelse på generalforsamlingen sammen med en rådgiver. En bekræftelse på rådgiverens registrering samt særskilt login til Generalforsamlingsportalen vil blive sendt pr. e-mail til aktionæren med henblik på dennes videregivelse til rådgiveren.

Spørgsmål/indlæg under generalforsamlingen

Efter forelæggelsen af de enkelte punkter på dagsordenen vil der være mulighed for at stille spørgsmål og skrive indlæg til punkterne på dagsordenen. Aktionærer, der deltager elektronisk, kan stille spørgsmål eller skrive indlæg via Generalforsamlingsportalen.

Der henstilles til, at spørgsmål eller indlæg fremsættes kort og præcist. Aktionærerne skal være logget på Generalforsamlingsportalen for at stille spørgsmål og skrive indlæg, der maksimalt kan bestå af 2.400 tegn. Aktionærernes spørgsmål/indlæg forelægges af en oplæser og besvares om muligt mundtligt under generalforsamlingen eller om nødvendigt skriftligt efter generalforsamlingen.

Afstemning (elektronisk og fysisk deltagelse)

Uanset om en aktionær deltager elektronisk eller fysisk på generalforsamlingen, foregår eventuelle afstemninger

på Generalforsamlingsportalen. Det vil fremgå tydeligt af Generalforsamlingsportalen, hvis der skal stemmes elektronisk om et punkt på dagsordenen. Aktionærerne skal være logget på Generalforsamlingsportalen for at kunne stemme. Aktionærer, der har afgivet fuldmagt eller brevstemme forud for generalforsamlingen, kan ikke stemme under selve generalforsamlingen.

Da afstemningerne og kommunikationen på generalforsamlingen foregår delvist elektronisk, kan der forekomme flere forsinkelser. I sjældne tilfælde kan forsinkelserne være flere minutter. Dirigenten er opmærksom på dette i forhold til afviklingen, men Danske Bank påtager sig ikke noget ansvar for, at aktionærernes eventuelle spørgsmål, indlæg, foreslåede ændringer eller afgivne stemmer fremkommer rettidigt til at blive taget i betragtning under det relevante dagsordenspunkt.

Webcast

Aktionærer, der ikke har registreret deres deltagelse eller deltager ved fuldmagt, kan følge et live-webcast af generalforsamlingen ved at logge på Generalforsamlingsportalen med NemID/MitID, login til InvestorPortalen. Alle aktionærer kan følge webcastet, og det kræver ingen forudgående registrering.

Brevstemme

Alle aktionærer kan også afgive brevstemme.

Brevstemmer skal være VP Securities A/S i hænde senest onsdag den 16. marts 2022 kl. 16.00 og kan også afgives

- elektronisk via InvestorPortalen (investor.vp.dk/danskebank) eller
- ved at returnere en udfyldt og behørigt underskrevet blanket til at brevstemme enten som scannet kopi pr. e-mail til vp_vpinvestor@euronext.com eller med fysisk post til VP Securities A/S, c/o Euronext Securities, Nicolai Eigtveds Gade 8, 1402 København K.

En afgivet brevstemme kan ikke tilbagekaldes.

Fuldmagt

Alle aktionærer har ret til at deltage på generalforsamlingen ved at give fuldmagt til en tredjemand eller bestyrelsen.

Fuldmagten skal være VP Securities A/S i hænde senest mandag den 14. marts 2022 og kan også afgives

- elektronisk via InvestorPortalen (investor.vp.dk/danskebank) eller

- ved at returnere en udfyldt og behørigt underskrevet blanket til at brevstemme enten som scannet kopi pr. e-mail til vp_vpinvestor@euronext.com eller med fysisk post til VP Securities A/S, c/o Euronext Securities, Nicolai Eigtveds Gade 8, 1402 København K.

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.b og 6.c, 14.a og 14.b om vedtægtsændringer skal godkendes af mindst to tredjedele af såvel de afgivne stemmer som af den på generalforsamlingen repræsenterede stemmeberettigede aktiekapital, jf. vedtægternes §14, stk. 2.

Alle øvrige forslag vedtages ved simpelt flertal.

Udbetaling af udbytte

Såfremt generalforsamlingen godkender bestyrelsens forslag om udbetaling af udbytte, forventes dette udbytte at være til disposition på aktionærernes afkastkonti tirsdag den 22. marts 2022.

Spørgsmål efter generalforsamlingen

Aktionærer kan efter generalforsamlingen som altid sende spørgsmål til Danske Bank, herunder om afstemningen, og anmode om bekræftelse på modtagelse, registrering og optælling af aktionærens stemmer. Spørgsmål skal sendes til Danske Bank via e-mail til kapitalejer@danskebank.dk eller med fysisk post til Danske Bank A/S, att. Company Secretariat, Holmens Kanal 2-12, 1092 København K.

Personoplysninger

For nærmere information om hvordan Danske Bank behandler personoplysninger i forbindelse med generalforsamlinger, henvises til 'Information om behandling af personoplysninger om aktionærer i Danske Bank A/S', der er tilgængelig på danskebank.com/da.

Der henvises også til Danske Banks politik vedrørende personoplysninger og cookies samt information i relation til beskyttelse af persondata, der er tilgængelig på danskebank.com/da.

Livestreamingen på Generalforsamlingsportalen vil bestå af både billeder og lyd. En lydoptagelse til brug for udarbejdelse af referatet af generalforsamlingen vil blive produceret. Optagelsen slettes efter offentliggørelsen af referatet på danskebank.com/da.

Parkeringsforhold

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

Dokumenter fremlagt til eftersyn

Annual Report 2021, dagsordenen for generalforsamlingen, inklusive de fuldstændige forslag, vedtægterne, Remuneration Report 2021 og Danske Bank-koncernens aflønningspolitik er fremlagt til eftersyn for aktionærene på Danske Banks adresse, Holmens Kanal 2-12, København K.

Danske Bank A/S
21. februar 2022
Bestyrelsen

Bilag 1

Kandidater til bestyrelsen

Martin Blessing

Generalforsamlingsvalgt medlem



Født 06.07.1963

Nationalitet: Tysk

Køn: Mand

Indtrådt i bestyrelsen 09.06.2020

Senest genvalgt i 2021

Valgperiode udløber i 2022

Uafhængig

Formand for Risikoudvalget

Kompetencer

- Omfattende erfaring inden for 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, Universität St. Gallen

Øvrige ledelseshverv*Bestyrelshverv i den private sektor:*

- Cembra Money Bank AG (medlem af bestyrelsen)
- MB-Ventures GmbH (direktør)

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 2021

Valgperiode udløber i 2022

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*Bestyrelshverv i den private sektor*

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

Enheder, der ikke primært driver erhvervsvirksomhed

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

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

Raija-Leena Hankonen-Nyborg

Generalforsamlingsvalgt medlem



Født 29.08.1960

Nationalitet: Finsk

Køn: Kvinde

Indtrådt i bestyrelsen 09.06.2020

Senest genvalgt i 2021

Valgperiode udløber i 2022

Uafhængig

Formand for Revisionsudvalget og medlem af Aflønningsudvalget

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

Øvrige ledelseshverv*Bestyrelshverv i den private sektor*

Brigadeiro Holding Oy (formand)
 Helsinki Deaconess Foundation sr (medlem af bestyrelsen samt formand for revisionsudvalget)
 Metsä Board Oyj (medlem af bestyrelsen samt formand for revisionsudvalget)
 Posti Group Oyj (medlem af bestyrelsen samt formand for revisionsudvalget)

Enheder, der ikke primært driver erhvervsvirksomhed

Jalmari and Rauha Ahokas Medical Foundation (formand)
 Directors' Institute Finland (medlem af bestyrelsen)
 Savonlinna Opera Festival (medlem af bestyrelsen)

Bente Avnung Landsnes

Generalforsamlingsvalgt medlem



Født 08.08.1957
 Nationalitet: Norsk
 Køn: Kvinde
 Indtrådt i bestyrelsen 18.03.2019
 Senest genvalgt i 2021
 Valgperiode udløber i 2022
 Uafhængig

Medlem af Revisionsudvalget og Nomineringsudvalget

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 [1988-1994]
 1975 - 1988 Bankenes Betalingssentral A/S og Tifix Data [1987-1988]

Uddannelse

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

Øvrige ledelseshverv

Bestyrelshverv i den private sektor
 NORBIT ASA [næstformand]
 Heimstaden Bostad AB [medlem af bestyrelsen]

Enheder, der ikke primært driver erhvervsvirksomhed
 Boards Impact Forum [medlem af Strategic Advisory Board]
 Stortinget [medlem af Godtgjøringsudvalget]

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 2021
 Valgperiode udløber i 2022
 Ikke-uafhængig

Medlem af Revisionsudvalget og Conduct & Compliance-udvalget

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

Uddannelse

2000 Cand. Oecon, Aarhus Universitet

Øvrige ledelseshverv

Bestyrelshverv i den private sektor:
 APMH Invest A/S [formand eller medlem af bestyrelsen her og i 22 koncernforbundne virksomheder]
 LEGO A/S [medlem af bestyrelsen]
 Thorsgaard Holding ApS [direktør]

Carol Sergeant
Næstformand
 Generalforsamlingsvalgt medlem



Født 07.08.1952
 Nationalitet: Britisk
 Køn: Kvinde
 Indtrådt i bestyrelsen 18.03.2013
 Senest genvalgt i 2021
 Valgperiode udløber i 2022
 Uafhængig

Medlem af Conduct & Compliance-udvalget og
 Risikoudvalget

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 - 2021 Financial services non-executive director og 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, Bayes Business School, England
 1974 Modern Languages, Newnham College, Cambridge University, England

Øvrige ledelseshverv

Bestyrelshverv i den private sektor
 Belmont Green Finance Limited (medlem af bestyrelsen)
 Threadneedle Solutions Ltd (direktør)

Enheder, der ikke primært driver erhvervsvirksomhed
 Bayes Business School, UK (medlem af advisory board og formand for Global Women's Leadership Council)
 Lloyds Register Foundation (trustee og medlem af revisions- og investeringsudvalget)
 Money Advice Trust, UK (ambassadør/repræsentant)

Jacob Dahl



Født 22.2.1964
 Nationalitet: Dansk
 Køn: Mand
 Uafhængig

Kompetencer

- Global og omfattende erfaring med en lang række forretningsområder inden for banksektoren og med implementering af adskillige finansielle strategier i banksektoren
- Omfattende indsigt i IT-systemer og forretningsprocesser og dybtgående kendskab til teknologiske og cyber-relaterede risici
- Praktisk erfaring med finansielle risikostyringsmodeller og -metoder som for eksempel kreditrisiko, modpartsrisiko, markedsrisiko, etc.
- Erfaring med implementering af compliance-initiativer som for eksempel KYC-processer og AML-systemer i banksektoren
- Erfaring med finansielle beslutninger og evaluering af finansielle fakta samt forståelse af regnskabspraksis, rapportering og revisionsrelaterede sager. Kendskab til finansiering via gælds- og kapitalmarkederne
- Erfaring med at interagere med interessenter i komplekse sammenhænge

Tidligere ansættelser

2017 - 2021 Seniorpartner og leder af Asia Banking Sector og co-leader af Global Banking Sector, McKinsey & Company, Hong Kong
 2010 - 2017 Seniorpartner og leder af Africa Financial Sector (2010-2014) og fra 2014 leder af EEMA Financial Sector og Co-leader af Global Banking Sector, McKinsey and Company, Johannesburg
 2001 - 2010 Partner (2002-2009) og leder af Scandinavian Financial Service Practice og leder af European Retail Banking Practice (2006-2010), McKinsey & Company
 2000 - 2001 Co-founder og Co-CEO, Basisbank
 1994 - 1999 Projektleder for primært skandinaviske og nordeuropæiske banker, McKinsey & Company
 1992 - 1994 Head of Corporate og Private Banking, Carnegie
 1987 - 1992 Head of bonds og senest børsmæglerdirektør, Lannung Bank A/S

Uddannelse

1988 Cand.polit., Københavns Universitet,
Danmark

Øvrige ledelseshverv

Ingen

Allan Polack

Født 4.5.1959

Nationalitet: Dansk

Køn: Mand

Uafhængig

Kompetencer

- Strategisk og visionær med omfattende ledelseserfaring
- P&L lederskab i de seneste 15+ år og stor erfaring med rådgivning om budgetallokering for større organisationer
- Holistisk indgangsvinkel til IT-infrastruktur med en sammenkobling af den digitale vision, strategi og IT aktionsplaner for at forbedre kommunikationen, skabe effektivitet, øge produktiviteten og skabe en mere fleksibel, driftssikker og sikker fælles platform
- Forståelse af de fleste aspekter af driften i en finansiell institution og af de regulatoriske forhold i banksektoren, herunder AML og KYC
- Omfattende viden om hvordan den danske og til en vis grad også den nordiske finansielle sektor fungerer

Tidligere ansættelser

2015 - Group Chief Executive Officer, PFA Pension (indtil 7.3.2022)

2008 - 2015 Chief Executive Officer, Nordea Asset Management, Nordea

2002 - 2008 Chief Executive Officer, Nordea Life and Pensions, Nordea

2000 - 2001 Selvstændig

1999 - 2000 Executive Manager, Unibank Markets & Asset Management, Nordea

1995 - 1999 Head of Markets Corporate and Retail & Private Banking, Nordea

1993 - 1995 Head of Unibørs Corporate and Retail, Nordea

1989 - 1993 Head of Portfolio Management, Nordea

1987 - 1989 Head of Equity Sales, Nordea

1987 - 1989 Head of Equities, Nordea

1985 - 1987 Equity Analyst, Nordea

Uddannelse

1995 AMP (Advanced Management Programme), INSEAD

1984 Cand.merc. i økonomi og business administration, Copenhagen Business School

Øvrige ledelseshverv

Bestyrelseshverv i den private sektor

PF I A/S (formand for bestyrelsen) (indtil 7.3.2022)

Forsikring & Pension (F&P) (medlem af bestyrelsen) (indtil 7.3.2022)

Letpension (medlem af bestyrelsen) (indtil 7.3.2022)

PFA Group (medlem af bestyrelsen i en række ejendomsdatterselskaber) (indtil 7.3.2022)

Enheder, der ikke primært driver erhvervsvirksomhed

Fonden Human Practice Foundation (formand for bestyrelsen)

Fonden F&P Formidling (medlem af bestyrelsen) (indtil 7.3.2022)

Forsikringsorganisationernes Fællessekretariat FMBA (medlem af bestyrelsen) (indtil 7.3.2022)

PFA Brug Livet Fonden (medlem af bestyrelsen) (indtil 7.3.2022)

Valdemar Frænkel og Moder Emmy Polack F. Berendts Mindelegat (medlem af bestyrelsen)

Helle Valentin

Født 16.1.1967

Nationalitet: Dansk

Køn: Kvinde

Uafhængig

Kompetencer

- Dybtgående kendskab til IT infrastruktur, teknologisk disruption, digitale forretningsmodeller og teknologiske værktøjer
- Stærke kompetencer inden for anvendelse af teknologi til at forbedre forretningsperformance, f.eks. implementeringen af åbne og forbundne sikkerhedsplatforme for at afbøde risici og være i stand til at reagere hurtigere og automatiseret på fejl og mangler på tværs af hybride miljøer
- Erfaring med vigtige banksektorprogrammer som for eksempel KYC og AML og med gennemførelse af en række af sektorens "best practices" for sikker konfigurerings af IT-systemer, software og netværk

- Grundlæggende forståelse af de finansielle markeder, de finansielle risici og de aktuelle regulatoriske forhold i sektoren

Tidligere ansættelser

2022 -	Managing Partner, IBM Consulting, EMEA
2019 - 2021	General Manager, IBM Consulting & IBM Services, Nordic
2018 - 2019	Managing Director and Global Account Partner, IBM Corporation
2016 - 2018	Global Chief Operating Officer, Watson Internet of Things, IBM Corporation, München, Tyskland
2013 - 2016	Chief Operating Officer and Strategy & Transformation Executive, IBM DACH Region
2012 - 2012	Change Programme Executive, IBM Executive Services Corps, Marokko
2010 - 2013	Chief Operations Officer and Chief Operations Executive, IBM Global Technology Services, Nordic Region
2009 - 2010	Global Operations Executive, Integrated Accounts, IBM World Wide Sales and Distribution, Travel and Transportation
2006 - 2009	Integrations Executive, Acquisitions, IBM Nordic
2004 - 2006	Chief Operating Executive, IBM Software Group, Nordic
2000 - 2004	Worldwide Strategy and E-Business Executive, IBM, USA
1998 - 2000	Division Manager, IBM Sales Support Services, EMEA and LA
1996 - 1998	Manager, Translations Support Services, IBM EMEA
1992 - 1996	Quality Manager, IBM Software Manufacturing, EMEA
1990 - 1992	Sales Engineer, Caltronic A/S

Uddannelse

1992	Exportingeniør, Danmarks Tekniske Universitet (DTU)
------	---

Øvrige ledelseshverv

Bestyrelseshverv i den private sektor

IBM Danmark APS (medlem af bestyrelsen)

PFA Holding A/S (medlem af bestyrelsen)

PFA Pension, Forsikringsaktieselskab (medlem af bestyrelsen)

RWE AG (medlem af bestyrelsen)

Michael Strabo



Født 06.11.1975
Nationalitet: Dansk
Køn: Mand
Uafhængig

Kandidatens motivering

Michael Strabo stiller op som kandidat til Danske Banks bestyrelse med det formål at vurdere strategiske alternativer, undersøge muligheden for et salg af Danske Bank samt eventuelle fusioner/opkøb i Norden og i EU for at repositionere Danske Bank i et konkurrencepræget fremtidigt miljø i den finansielle sektor og skabe værdi for de nuværende aktionærer.

Kompetencer

- Mere end 25 års erfaring inden for den finansielle sektor i New York, Tokyo og London
- International tilgang med et stærkt fokus på værdiskabelse for aktionærerne, innovation og effektivisering

Tidligere ansættelser

2019-	Managing Partner for Octogon Capital GmbH, ejendomsinvesteringsselskab med fokus på værdiøgende investeringer
2013-	Grundlægger af og chef for Strabo Investments Ltd, et finansierings- og kapitalmarkedsaktieselskab med hjemsted på Malta

Uddannelse

1999 - 2002	B.Sc. (dobbel udmærkelse), matematik og statistik, University College, London
2011	Chartered Financial Analyst (CFA)

Øvrige ledelseshverv

Ingen

Lars Wismann



Født 14.06.1958
Nationalitet: Dansk
Køn: Mand
Uafhængig

Kandidatens motivering

Jeg ønsker at indtræde i bestyrelsen af følgende grunde:

- 1) Ved den ordinære GF d. 16-03-2021 blev jeg valgt til bestyrelsen i Danske Bank om vedtægterne var blevet respekteret. Dirigenten tillod d. 16-03-2021 imod vedtægternes §9, stk. 4 og §9 stk. 3 bestyrelsen som aktionær/kapitalhaver midt under den ordinære generalforsamling at fremsætte et nyt forslag om, at der kun skulle vælges 8 GF valgte bestyrelsesmedlemmer. Bestyrelsen havde jf. vedtægternes §9, stk. 4, 6 uger inden GF fremsendt de fuldstændige forslag jf. §9 stk. 3 om valg af 9 GF valgte bestyrelsesmedlemmer, et forslag der inden GF havde opnået 13 mio. elektroniske stemmer.
- 2) Jeg har fra min virksomhed Wismann Property Consult A/S og mine mange bestyrelsesposter en omfattende erfaring med og indsigt i realkredit og bankforretninger. Det er denne viden og kompetence som jeg gerne vil bringe ind i Danske Banks bestyrelse.
- 3) Jeg er også kendt for være velinformeret, velforberedt, ærlig og svarer altid på det, der spørges om.
- 4) Havde Danske Bank samme indtjening som i min virksomhed Wismann Property Consult A/S, der drives effektivt og professionelt, så ville overskuddet være ca. kr. 36 mia. for de 237 ansatte i Realkredit Danmark og de ca. 22.000 ansatte i Danske Bank. Med et sådan resultat ville aktionærernes børsværdi komme på niveau med Ringkøbing Landbobank. Det ville betyde en 4-dobling af Danske Banks børsværdi eller ca. kr. 300 mia. i merværdi til aktionærerne.
- 5) Danske Bank har på trods af gentagne anmodninger herom afvist at fremlægge en juridisk redegørelse for dirigentens juridiske adgang til midt under den ordinære GF d. 16-03-2021 at tilsidesætte vedtægternes §9, stk. 4 og §9 stk. 3 og derved tillade bestyrelsen som kapitalhaver fremsættelse af et nyt eller af dirigenten betegnet ændret forslag, nemlig valg af kun 8 medlemmer til bestyrelsen, et forslag det ikke jf. §9 stk. 4 var modtaget af bestyrelsen 6 uger forinden GF senest d. 1-2-2021.
- 6) Hverken Danske Bank eller dirigenten har efterfølgende villet redegøre for, hvornår en dirigent på Danske Banks ordinære generalforsamlinger vilkårligt kan tilsidesætte bankens vedtægter.
- 7) Danske Banks bestyrelse har ved de seneste 5 direktører gjort lutter fejlansættelser. Peter Straarup anbefalede køb af de irske banker, Ejvind Kolding blev fyret i 2013 efter kun 19 mdr., Thomas F. Borgen sagde i 2018 sin stilling op efter hvidvasksagerne, Jesper Nielsen blev fyret i 2019 efter 8 måneder som direktør og 30 år i Danske Bank, Chris Vogelzang modtog i 2019-2021 ca. kr. 76 mio. i aflønning for 22 mdr. i direktørstolen, hvor han opsagde sin stilling grundet mulig medvirken til hvidvask.
- 8) I bestyrelsesformand Karsten Dybvads første 3 år som bestyrelsesformand frem til den 7-12-2021 faldt aktien med ca. 20% svarende til et værditab på kr. 24 mia. I samme periode steg OMX25 ca. 80%.
- 9) Det kan alene skyldes en grov overbetaling på ca. kr. 3,8 mio. p.a. til bestyrelsesformand Karsten Dybvad, at han med sin åbenlyse dumpekarakter ikke har erkendt, at han efter et langt liv som embedsmand ikke har haft succes i sit nye liv i forretningsverdenen, som bestyrelsesformand for Danske Bank, Danmarks største bank, vores nationalklenodie.
- 10) Hverken Karsten Dybvad eller bestyrelsessekretariatet kapitalejer@danskebank.dk har villet bekræfte, at Karsten Dybvad senest 12 måneder efter sin tiltrædelse d. 7-12-2018 havde gennemført den lovpligtige bestyrelsesuddannelse jf. Lov om Finansiell Virksomhed §64b stk. 1 eller om han havde søgt og fået undtagelse for den bankmæssige bestyrelsesuddannelse jf. §64b stk. 2 eller forlænget gennemførelsesfrist jf. §64b stk. 3.
- 11) Danske Banks bestyrelsesformand Karsten Dybvad og muligvis flere andre bestyrelsesmedlemmer end Karsten Dybvad sidder i bestyrelsen i Danske Bank uden at have gennemført den lovpligtige bestyrelsesuddannelse eller uden Finanstilsynets fritagelse, som Folketinget vedtog efter finanskrisen og som har været gældende for alle bestyrelsesmedlemmer i bank og realkreditsektoren efter d. 1-1-2017 nytiltrådte bestyrelsesmedlemmer. En aktindsigt har afsløret, at Finanstilsynet ingen journalister har for tilsyn med at sikre, at bestyrelsesmedlemmerne i bank og realkredit gennemfører deres lovpligtige bestyrelsesuddannelser. Jeg ønsker respekt for gældende lovgivning i Danske Banks bestyrelse.
- 12) Bestyrelsen og direktionen skal have medlemmer, der ved hvad der foregår i butikken, kender vores kunder, deres ønsker, læser og forstår danske aviser og vores danske værdier.
- 13) Danske Bank skal bygge på enkle forretningsprincipper, åbenhed, gennemsigtighed, regelretted, ligebehandling og en konkurrencedygtig profil, frem for et blakket ry og en forretningsmodel der for vores

- "guldgås" Realkredit Danmark opererer som en gammel dags kolonialhandel.
- 14) Danske banks bestyrelse ønskede frem til den ordinære GF at for 9 GF valgte medlemmer af bestyrelsen, medlemmer med hver deres komplementære kompetencer. Kort tid efter den ordinære GF var der alene 7 af de 9 tilbage i bestyrelsen og fremfor at indkalde til en ny ekstraordinær GF og få den fuldtallige bestyrelsen og de manglende kompetencer ind i bestyrelsen lod bestyrelsen som ingenting. Det afslører overfor mig at bestyrelsen måske er en "tankebestyrelse" og resultaterne med en børskurs på ca. 60% af indre værdi taler deres eget sprog.
- 15) Danske Bank er den OMX 25 aktie som p.t. har det største kurspotentiale, der kan udløses, om nye dynamiske kræfter Lars Wismann vælges ind i bestyrelsen.
- 16) Lars Wismann tilbyder fornyelse, den nuværende bestyrelse tilbyder lidt mere af det samme.

Kompetencer

- Lars Wismann har i Wismann Property Consult A/S vist fremragende økonomiske resultater siden stiftelsen d. 1-1-2005. Resultaterne er skabt igennem en effektiv organisation, uforlignelig ærlighed, stå ved sit ansvar, skabe værdi for vores klienter og altid udøve professionel ydmyghed overfor opgaven fremfor arrogant adfærd og hovmod
- Betydelig erfaring fra virksomhedsledelse primært igennem 38 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
- Gennemført Børsen/CBS bestyrelsesuddannelse i efteråret 2021
- Undervisningserfaring som ekstern lektor på kandidatniveau med hovedfokus på finansiering, investering og finansiel analyse
- Politisk erfaring i forbindelse med lovforberedende arbejde og analytisk skarp
- 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 og projektchef, 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 Diplomalderuddannelse, 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, finansielle lån samt diverse finansielle specialopgaver
- 1984 - 1985 Finansanalytiker, Kronebanken, Fondsaftelingen, København

Uddannelse

- 2021 Børsen/CBS bestyrelsesuddannelse (2 ETCS points)
- 2020 Diplomvaluarstudiet modul i vurdering af Boligudlejningsejendomme herunder AB værdiurvurderinger, Erhvervs Akademi Aarhus (5 ETCS points)
- 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

Bestyrelseshverv i den private sektor

- Wismann Holding ApS (bestyrelsesformand)
- 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 (bestyrelsesmedlem)

Appendix 2

Remuneration Report 2021

Danske Bank Group



Introduction

from the Chairman of the Board of Directors and the Remuneration Committee

The year 2021 was characterised by the gradual reopening of societies and the vaccine roll-out. During 2021, the recovery in the Nordic economies became evident, with strong labour markets and consumer spending, albeit also with some inflation fears and scarcity of labour being reported. The Danske Bank Group posted a net profit of DKK 12,920 million, which is an increase of DKK 8,331 million in relation to the 2020 result. The outlook for 2022 remains a net profit of DKK 13.0 billion. More information about our financial results can be found on our website at danskebank.com/investor-relations.

For Danske Bank, 2021 was a year in which we continued to make progress with the transformation to become a better bank and delivered structural progress towards our 2023 ambitions. Among other things, we strengthened our value propositions for our customers through digitalisation, specialised advisory services and sustainable solutions, and in the third quarter, we updated our 2023 financial ambitions. As the next step in our ongoing transformation, we announced in January 2022 a further fine-tuning of the organisation that will take effect no later than May 2022. Our commercial activities will in future be organised as three business units: Business Customers, Personal Customers, and Large Corporates & Institutions.

In 2021, the composition of the Board of Directors changed twice. Firstly, Christian Sagild did not seek re-election at the annual general meeting in 2021. Secondly, on 19 April 2021, Gerrit Zalm decided to resign from the Board of Directors as a result of a decision made by the Dutch authorities following their investigations into potential violations of Dutch anti-money laundering legislation at ABN AMRO.

The composition of the Executive Leadership Team also changed during 2021. On 19 April 2021, Carsten Rasch Egeriis replaced Chris Vogelzang as Chief Executive Officer. Chris Vogelzang had informed the Board of Directors of his wish to resign from his position following the decision by the Dutch authorities to name him as a suspect in connection with investigations into potential violations of Dutch anti-money laundering legislation at ABN AMRO. On 25 May 2021, Danske Bank appointed Magnus Agustsson as new Chief Risk Officer, succeeding Carsten Rasch Egeriis and joining the

Executive Leadership Team on 22 November 2021. And on 25 November 2021, Philippe Vollot was appointed with immediate effect as Chief Administrative Officer with overall responsibility for Group Compliance, First Line Financial Crime Prevention and Financial Crime Risk divisions. Philippe Vollot continues as member of the Executive Leadership Team. Concurrently, Deputy Chief Compliance Officer and Head of Financial Crime, Satnam Lehal, was appointed Chief Compliance Officer with a direct reporting line to Philippe Vollot and an independent reporting line to the Board of Directors.

As a result of the announcement on 7 January 2022 to organise the commercial activities as three business units, Christian Bornfeld, new Head of Personal Customers, and Johanna Norberg, new Head of Business Customers, will join the Executive Leadership Team no later than 1 May 2022. They replace Glenn Söderholm, who will step down from the Executive Leadership Team when the changes take effect, after which he will stay on as senior adviser. Berit Behring will continue to head Large Corporates & Institutions. As such, we now have an Executive Leadership Team in place to accelerate the execution of our 2023 plan and to further strengthen our position in the market.

In line with the Remuneration Policy, the short-term incentives for the CEO and the rest of the Executive Leadership Team have been set by reference to a balanced scorecard of financial and non-financial KPIs that support the Group strategy.

Copenhagen, 3 February 2022



Karsten Dybvad,
Chairman of the Board of Directors

Summary of key disclosures

Danske Bank's Remuneration Report provides full disclosure of the bank's remuneration decisions relating to the Board of Directors and the Executive Leadership Team as well as the related business context and governance process.

A summary of these disclosures as they relate to the Chairman of the Board of Directors, the members of the Board of Directors, the CEO and the Executive Leadership Team as a whole is provided below.

Remuneration of the Chairman and the members of the Board of Directors

The Chairman and the members of the Board of Directors receive a fixed annual base fee and are not eligible for any form of variable remuneration or a pension unless required in accordance with local regulations.

Audited (DKK thousands)	2021 Remuneration	2020 Remuneration
Karsten Dybvad Chairman	3,803	2,539

Audited (DKK thousands)	2021 Remuneration	2020 Remuneration
Board of Directors	15,536	12,037

Remuneration of the CEO

In April 2021, Carsten Rasch Egeriis was announced as new Group CEO and replaced Chris Vogelzang who left the Group. The CEO's salary was considered and agreed by the Remuneration Committee based on the scope and nature of the position, the CEO's qualifications and external benchmarking analysis.

The remuneration of the CEO consists of fixed remuneration (base salary and benefits) and variable remuneration (Short-term Incentive Programme (STI) and Long-term Incentive Programme (LTI)).

Audited (DKK thousands)	2021 Total Fixed ¹	Short-term incentive programme	Long-term incentive programme	2021 Total
Carsten Rasch Egeriis Chief Executive Officer (from 19 April 2021)	10,360	2,013	778	13,151

¹ Including salary and benefits.

Remuneration of the Executive Leadership Team (including the CEO)

The remuneration of members of the Executive Leadership Team (ELT) consists of fixed remuneration (base salary, pension and benefits) and variable remuneration (STI and LTI).

Audited (DKK thousands)	2021 Total Fixed ¹	Short-term incentive programme	Long-term incentive programme	Extraordinary payments	2021 Total
Current ELT	72,720	10,006	5,369	2,300	90,395

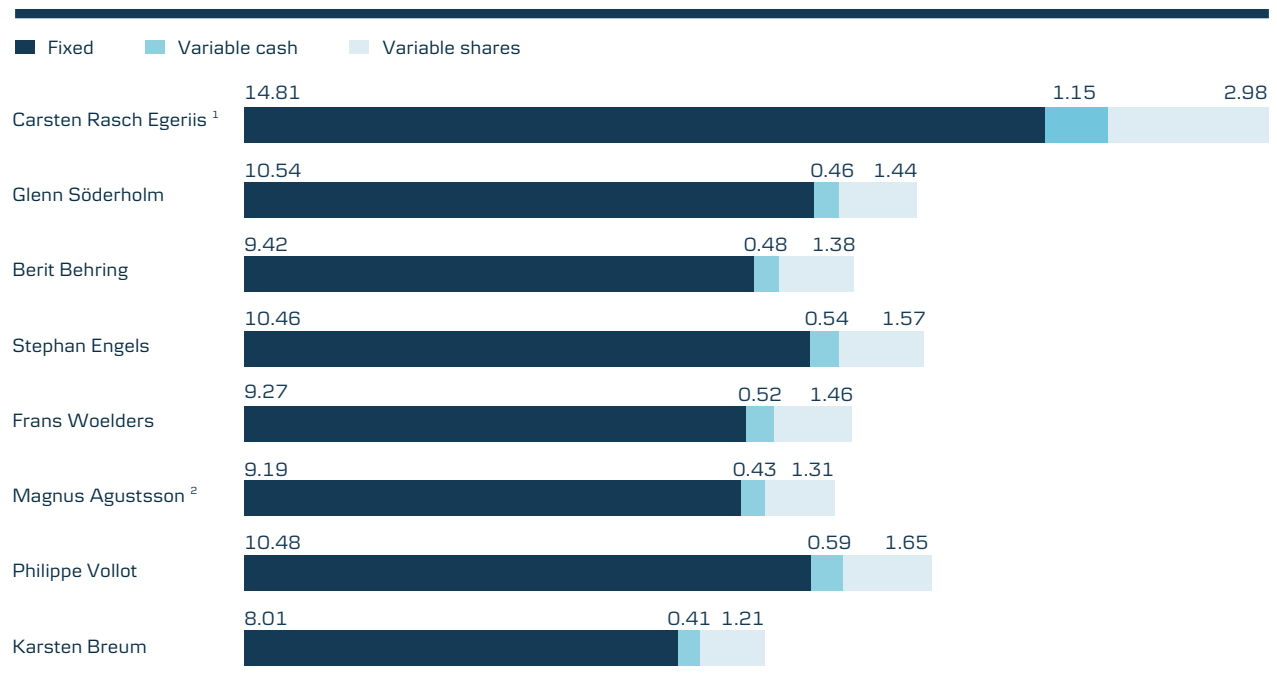
¹ Including salary, pension and benefits.

Summary of performance assessment

ELT members	KPI categories	Aggregated weight	Total performance assessment
Carsten Egeriis, CEO	Financial	30%	Above target
	Non-financial	60%	
	Risk & Compliance metric	10%	
Other ELT	Financial	30%	Above target
	Non-financial	50%	
	Risk & Compliance metric	20%	

The table below shows the composition of the remuneration of members of the Executive Leadership Team by category. The fixed remuneration includes base salary, pension and benefits. For the purposes of easy comparison of remuneration, all figures have been annualised.

ELT total remuneration breakdown (DKK millions)



¹ For Carsten Rasch Egeriis only CEO remuneration is included.

² The sign-on fee awarded to Magnus Agustsson is not included in the variable pay.

Remuneration Policy and Corporate Governance

Remuneration Policy

The remuneration of the Board of Directors and the Executive Leadership Team for the financial year 2021 was determined in accordance with the Group's Remuneration Policy, which lays down and ensures an appropriate total remuneration package that has a clear link to the business strategy and aligns with stakeholder interests. In this context, the Remuneration Policy contributes towards promoting the Group's objectives for good corporate governance as well as sustained and long-term value creation for shareholders.

Once a year, the Remuneration Policy is reviewed and adjusted, as required, to reflect changes in regulatory requirements, expectations of stakeholders and the Group's strategic priorities. A profound objective of the Remuneration Policy and remuneration practice at Danske Bank is to promote sound and effective risk management related to remuneration matters.

The Remuneration Policy was approved at the annual general meeting on 16 March 2021 and is available on our website at danskebank.com/about-us/corporate-governance.

Corporate Governance

Key remuneration decisions are made by the Board of Directors. The Group's Remuneration Committee operates as a preparatory committee for the Board of Directors with respect to matters concerning remuneration. In particular, the Remuneration Committee focuses on remuneration of members of the Board of Directors, the Executive Leadership Team, material risk takers, key employees and executives in charge of control and internal audit functions and on incentive programmes. The Remuneration Committee monitors trends in the Group's salary and bonus policies and practices. It monitors the incentive programmes to ensure that they promote ongoing, long-term shareholder value creation as well as compliance with the Remuneration Policy.

The Remuneration Committee consists of four members, of whom one is the Chairman of the Board of Directors. The Chairman of the Board of Directors is also the Chairman of the Remuneration Committee. Another member of the Remuneration Committee is an employee-elected member of the Board of Directors.

Other members of the Board of Directors, the Executive Leadership Team and relevant employees of Danske

Bank, such as the Head of Total Rewards, participate in meetings of the Remuneration Committee at the request of the committee. Further, the Company Secretariat acts as secretariat to the Remuneration Committee.

The Remuneration Committee's charter lays down the responsibilities of the Remuneration Committee and is published on our website at danskebank.com/about-us/corporate-governance.

The composition of the Remuneration Committee as well as the committee members' record of attendance for 2021 is available on our website at danskebank.com/about-us/management.

The Remuneration Committee meets three times a year as a minimum. During 2021, the Remuneration Committee held five meetings with full member attendance.

In 2021, the Remuneration Committee monitored, considered, evaluated and submitted recommendations to the Board of Directors in regard to the following:

- the Charter and annual work schedule for the Remuneration Committee
- the remuneration of the Board of Directors
- the annual review of criteria used for designating material risk takers and control functions
- the remuneration of certain heads of control functions (not part of the Executive Leadership Team)
- the remuneration of high earners (not part of the Executive Leadership Team)
- salary drift across the Group
- risk assessment of the Group's incentive programmes
- backtesting of deferred compensation to members of the Executive Leadership Team
- variable remuneration spend across the Group
- performance evaluation and remuneration of the individual members of the Executive Leadership Team, including fixed and variable pay
- individual performance agreement for members of the Executive Leadership Team
- review and reconfirmation of the incentive structure for members of the Executive Leadership Team and the rest of the Group, including the accrual mechanisms for bonus pools
- gender pay gap and pay equality

Remuneration of the Board of Directors

In line with market practice, members of the Board of Directors receive an annual fixed base fee. In addition, the members serving as members or chairman of a committee of the Board of Directors receive an additional annual fixed fee for each committee role they serve.

None of the members of the Board of Directors is entitled to receive any variable remuneration or pension contributions except the members elected by the employees or where this is required under local regulations.

Employee-elected members of the Board of Directors, in their roles as employees of Danske Bank, are entitled to variable remuneration and staff benefits like their peers at the Group.

The Board of Directors and committee fees are approved by the shareholders at the annual general meeting. The annual fees of the members of the Board of Directors take into account the required competencies, efforts and scope of work.

All members of the Board of Directors are non-executive directors at Danske Bank.

At the annual general meeting on 9 June 2020, the Board of Directors and committee fees for the financial year 2021 were approved and are listed in the tables below.

Board fee structure for 2021 - audited

Board fees (DKK thousands)	Board	Audit Committee	Conduct & Compliance Committee	Nomination Committee	Remuneration Committee	Risk Committee
Member	660	220	220	165	165	220
Member, employee-elected	660	220	220	165	165	220
Chairman	2,640 ¹	440	440	330	330	440
Vice Chairman	1,320 ²	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

¹ 4 x base fee

² 2 x base fee

The remuneration paid in 2021 to each member of the Board of Directors is outlined in the table below.

Remuneration to members of the Board of Directors for 2021 - audited

Name and position (DKK thousands)	Annual base fee	Audit Committee	Conduct & Compliance Committee	Nomination Committee	Remunera- tion Committee	Risk Committee	Benefits	Total remunera- tion
Karsten Dybvad Chairman	2,640		440	165	330	155	73 ¹	3,803
Carol Sergeant Vice Chairman	1,320		220			266		1,806
Jan Thorsgaard Nielsen Vice Chairman	1,320	266	220					1,806
Lars-Erik Brenøe Board member	660			330	165			1,155
Bente Avnung Landsnes Board member	660	220		165				1,045
Raija-Leena Hankonen Board member	660	394			165			1,219
Martin Blessing Board member	660					394		1,054
Employee representatives								
Bente Bang Board member	660							660
Kirsten Ebbe Brich Board member	660		220					880
Thorbjørn Lundholm Dahl Board member	660							660
Charlotte Hoffmann Board member	660				165			825
Former members of the Board of Directors								
Christian Sagild Board member (former representative until 16 March 2021)	165	55				55		275
Gerrit Zalm Board member (former representative until 19 April 2021)	220			55		73		348
Total remuneration								
2021	10,945	935	1,100	715	825	943	73	15,536

¹ Home security.

Remuneration of the Executive Leadership Team

The remuneration of the members of the Executive Leadership Team is reviewed by the Remuneration Committee on an annual basis with reference to market practice, the scope and nature of the work, qualifications and the performance of each Executive Director. Any proposals for adjusting remuneration components for members of the Executive Leadership Team will require approval from the Board of Directors.

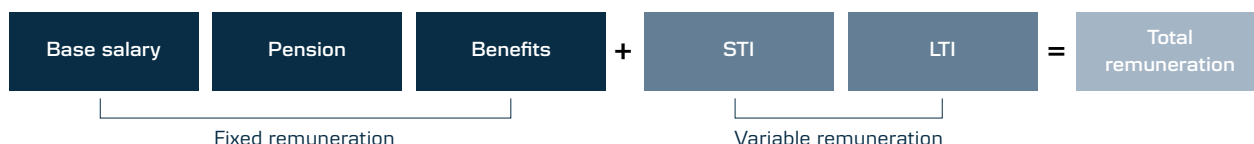
Members of the Executive Leadership Team receive remuneration in alignment with the Group's Remuneration Policy and do not receive remuneration from responsibilities related to other entities of the Group, so no separate remuneration is payable for work on the boards of directors of subsidiaries.

Description of ELT remuneration components

Fixed remuneration	Base salary	<ul style="list-style-type: none"> Reviewed by the Remuneration Committee on annual basis
	Pension	<ul style="list-style-type: none"> 20% of base salary paid as defined contribution. If covered by section 48E/F of the Danish Tax Assessment Act, the pension contribution is paid as a 20% cash allowance
	Benefits	<ul style="list-style-type: none"> Insurance (full time accident, group life insurance, critical illness) Company car, can be paid as a cash allowance upon request Paid mobile phone and broadband connection Paid newspaper subscriptions Home security Family health benefits
Variable remuneration	Short-term Incentive Programme	<ul style="list-style-type: none"> A maximum of 30% of annual base salary is earned Awarded once a year, with the value based on KPI performance for the year Upon settlement, 40% is paid in cash, while 60% is deferred over a five-year period and is subject to backtesting Upon backtesting, deferred bonus is paid in shares and is subject to a one-year retention period before being free to trade Payments are subject to backtesting and clawback and good leaver/bad leaver conditions
	Long-term Incentive Programme	<ul style="list-style-type: none"> 100% share-based 20% of annual base salary is granted in shares, which is the maximum award The shares vest over a period of three years. After three years, an award of 0- 100% of the maximum is settled based on relative TSR (Total Shareholder Return) performance against Nordic peers Upon settlement, 40% is paid out, while 60% is deferred for five years from the grant date, subject to backtesting Upon backtesting, deferred bonus is paid in shares and is subject to a one-year retention period before being free to trade Payments are subject to backtesting and claw back and good leaver/bad leaver conditions
	Extraordinary payments	<ul style="list-style-type: none"> Sign-on fee
Notice periods		<ul style="list-style-type: none"> A minimum of nine months' notice from the ELT member, including the CEO (six months' notice from ELT members hired after 1 January 2022) 18 months' notice from Danske Bank (12 months' notice from Danske Bank for ELT members hired after 1 January 2022) No severance payment

The table below shows a summary of the remuneration of the current and former members of the Executive

Leadership Team for 2021 broken down by fixed and variable remuneration components.



Total remuneration of members of the Executive Leadership Team 2021 - audited

Earned 2021 (DKK millions)	Fixed remuneration				Variable remuneration				Total remuneration	Ratio Fixed vs. variable
	Base salary	Pension ¹	Benefits	Total fixed remuneration	Extra-ordinary payments ²	Cash	Shares	Total variable remuneration		
Executive Leadership Team (ELT)										
Carsten Rasch Egeriis Chief Executive Officer (from 19 April 2021)	9.86	0	0.50	10.36	0	0.81	1.98	2.79	13.15	79% / 21%
Chief Risk Officer (before 19 April 2021)	2.51	0.50	0.07	3.08	0	0.14	0.55	0.69	3.77	82% / 18%
Glenn Söderholm Head of Personal & Business Customers	8.50	1.70	0.34	10.54	0	0.46	1.44	1.90	12.44	85% / 15%
Berit Behring Head of Large Corporates & Institutions	7.50	1.50	0.42	9.42	0	0.48	1.38	1.86	11.28	84% / 16%
Stephan Engels Chief Financial Officer	8.50	1.70	0.26	10.46	0	0.54	1.57	2.11	12.57	83% / 17%
Frans Woelders Chief Operations Officer	7.50	1.50	0.27	9.27	0	0.52	1.46	1.98	11.25	82% / 18%
Phillippe Vollot Chief Administrative Officer (Chief Compliance Officer until 25 November 2021)	8.50	1.70	0.28	10.48	0	0.59	1.65	2.24	12.72	82% / 18%
Magnus Agustsson Chief Risk Officer (joined the ELT 22 November 2021)	0.82	0.16	0.12	1.10	2.30	0.05	0.14	2.49	3.59	85% / 15%
Karsten Breum Chief People Officer	6.50	1.30	0.21	8.01	0	0.41	1.21	1.62	9.63	83% / 17%
Total earned	60.19	10.06	2.47	72.72	2.30	4.00	11.38	17.68	90.40	

Total remuneration of members of the Executive Leadership Team 2021 – audited

Earned 2021 (DKK millions)	Fixed remuneration				Variable remuneration				Total remuneration	Ratio Fixed vs. variable
	Base salary	Pension ¹	Benefits	Total fixed remune- ration	Extra- ordinary pay- ments ²	Cash	Shares	Total variable remune- ration		
Former ELT members while in office										
Chris Vogelzang Chief Executive Officer (resigned from the ELT on 19 April 2021)	4.58	0	0.01	4.59	0	0.29	0.85	1.14	5.73	80% / 20%
Total earned	4.58	0	0.01	4.59	0	0.29	0.85	1.14	5.73	
Former ELT members in notice period										
Chris Vogelzang Former Chief Executive Officer	10.92	0	0.02	10.94	0	0.69	2.01	2.70	13.64	80% / 20%
Total earned	10.92	0	0.02	10.94	0	0.69	2.01	2.70	13.64	

¹ Including pension amounts paid into pension scheme and paid out as cash for employees covered by section 48E/F of the Danish Tax Assessment Act.

² For Magnus Agustsson, variable extraordinary payments include a sign-on fee.

Note: The categorisation of the remuneration components differs from the Annual Report, including the presentation of pension paid as cash allowance, which is classified as fixed salary in the Annual Report. Further, the value of the LTI grant in the table above is the grant value of the award for the 2021-2023 performance period. This value is lower than the maximum possible award as it takes into account the range of potential outcomes, including 0% and 100%.

It is based on the expected value of the outcome of the TSR performance of Danske Bank against its Nordic peers. The basis of presentation used is different from the approach applied in the Annual Report where one third of the award granted is considered earned in each of the three performance years of the programme.

Variable remuneration

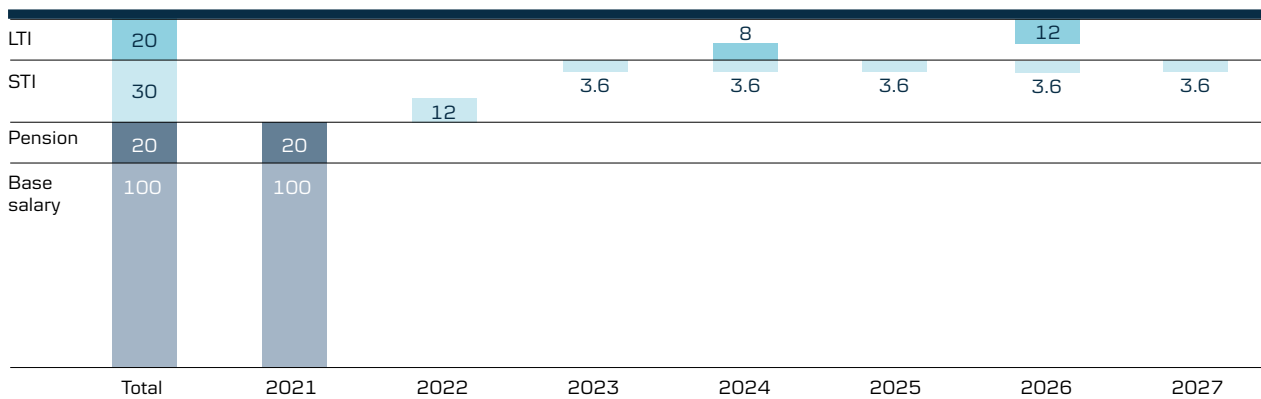
This section provides further information on the variable remuneration of the Executive Leadership Team. Danske Bank uses performance-based variable remuneration to motivate specific behaviour and performance and ensure alignment with shareholder interests.

A balance of short- and long-term incentives is applied. Short-term incentives reflect the performance of the year against agreed targets, with long-term incentives used to ensure alignment with shareholder interests on a longer time horizon.

A significant portion of the short-term incentives is subject to deferral and will be subject to backtesting prior to possible vesting to ensure that the basis on which the award was granted remains proven.

The chart below provides a visual representation of the timing of award vesting to the Executive Leadership Team in respect of 2021 performance. For the variable pay awards, the maximum opportunity is shown.

Timing of payout for the remuneration components



Short term incentives

The STI awards for members of the Executive Leadership Team are based on a balanced scorecard of performance measures, with targets set at the beginning of the performance year.

50% of the scorecard relates to Group performance, with targets common to all Executive Leadership Team members, with 30% reflecting business unit or functional responsibilities, and the remaining 20% is allocated to individual objectives. The CEO has a 50%/50% split between Group and individual performance metrics.

On an annual basis, the Remuneration Committee undertakes the exercise of ensuring that the annual STI measures are aligned with the long-term ambitions and that annual targets are sufficiently challenging to achieve in the context of Danske Bank’s strategy.

The 2021 performance criteria include both financial (30%) and non-financial (70%) measures and are closely aligned with our 2023 stakeholder ambitions and the Better Bank transformation plan.

Linking strategy to performance KPIs

Stakeholder segment	2023 Ambitions	KPIs selected	Weight	Targets
Customers	We want to be among the top two performers, on average, in customer satisfaction in everything we do.	Group Customer Satisfaction	20%	
Employees	Our 2023 target is a Satisfaction & Motivation index score of 77 - taking us well on our way towards the aspiration to be a workplace where engagement is an integrated part of our culture, a natural part of our daily focus and how we work together.	Unit/Function Employee Engagement	5%	The targets for 2021 and 2022 are set accordingly to the planned progress towards our 2023 ambitions.
		Unit/Function D&I	5%	
		Leadership, Purpose and Cultural Commitments	Included in individual KPIs	
Society	We will operate sustainably, ethically and transparently - and have a positive impact on society.	Group and Unit/Function Risk, Compliance & Audit	20%	All targets are stretched and no incentive is earned until performance is close to target. Above target performance is achievable but challenging.
Shareholders	8.5-9%* return on shareholders' equity, cost/income ratio in the mid-50s* and an unchanged dividend policy of 40-60%. *Adjusted in connection with Q3 results 2021.	Group ROE	10%	
		Group Profit	10%	
		Unit ROAC	5%/0%	
		Unit/Function Cost	5%/10%	

At the end of the year, the KPIs are evaluated against the targets. Financial targets are measured against results audited by Danske Bank's external auditor. Non-financial targets are also, where relevant, validated by parties, such as customer satisfaction in main markets. The measures relating to risk and compliance apply at the group and also at the business unit level. The targets are set and performance is evaluated by the Group's independent control functions.

Assessment of the individual performance of each member of the Executive Leadership Team is considered and endorsed by the Nomination Committee and the Remuneration Committee. The Remuneration Committee also considers and endorses the bonus amounts, before the assessments and amounts are submitted for approval by the Board of Directors.

Performance measures and results for 2021 are included in the table on the next page.

STI performance, KPIs and results for 2021 – audited

ELT members	Group 50%		Unit 30%		Function 30%		Individual 20% (CEO: 50%)	Bonus % of base salary (max 30%)
Carsten Rasch Egeriig, CEO (from 19 April 2021) CRO (before 19 April 2021)	ROE	10%	ROAC	5%			Personal KPIs reflecting contri- bution to the Better Bank trans- formation and role modelling of our Core Values	20%
	Profit	10%	Cost	5%	Cost	10%		14%
Glenn Söderholm, Head of PB&C	CSAT	20%	Risk, Compli- ance & Audit	10%	Risk, Compli- ance & Audit	10%		13%
Berit Behring, Head of LC&I	Risk, Compli- ance & Audit	10%	Empl. Engage- ment	5%	Empl. Engage- ment	5%		16%
Philippe Vollot, CCO							17%	
Stephan Engels, CFO								16%
Frans Woelders, COO								17%
Karsten Breum, CPO			D&I	5%	D&I	5%		16%
Magnus Augustsson, CRO								14%
Avg. achieved performance % of max (0-100%)		56%		39%		41%	66%	

Long term incentives

The LTI is a share-based programme, the objective being to work alongside the annual STI to balance the incentives of the members of the Executive Leadership Team between the short and long term and to align their interests with the interests of shareholders and other stakeholders.

The awards are granted subject to performance over a three-year period, with 40% of the award vesting after three years and the remainder after five years. As with all deferrals, there performance and conduct are backtested prior to vesting.

The performance criteria for the long-term incentive is the three-year Total Shareholder Return (TSR) performance relative to the following group of Nordic peers:

- DNB
- Handelsbanken
- Nordea
- SEB
- Swedbank
- Jyske Bank/Sydbank

The LTI grant for 2021- 2023 is adjusted on the basis of the relative TSR rank against peers at the end of year three

Relative TSR rank	1-2	3	4	5-7
% of LTI grant	100%	75%	37.5%	0%

The assessment in 2021 of the LTI programme for 2019-2021 worked out at 0%.

From 2022, Jyske Bank and Sydbank will be considered to be separate peers and the pay curve for the LTI award will be adjusted, as shown below.

Relative TSR rank	1-2	3	4	5-8
% of LTI grant	100%	75%	37.5%	0%

Summary of STI and LTI grants for 2021

The following table shows the STI and LTI grants made in respect of 2021. In accordance with regulatory requirements, the annual STI bonus is split between

40% cash and 60% deferred shares. The LTI consists of shares only. The maximum LTI award is 20% of the annual base salary. All share-based remuneration is subject to deferral and backtesting.

Grants awarded to the Executive Leadership Team for 2021 - audited

Incentive programmes for the ELT (DKK millions)	STI 2021				LTI 2021-2023 maximum		Total grant 2021
	Cash	Shares	Total	Deferral %	Shares	Deferral %	
Executive Leadership Team (ELT)							
Carsten Rasch Egeriis Chief Executive Officer	0.81	1.21	2.02	60%	1.97	100%	3.99
Chief Risk Officer (until 19 April 2021)	0.14	0.22	0.36	60%	0.50	100%	0.86
Glenn Söderholm Head of Personal & Business Customers	0.46	0.69	1.15	60%	1.70	100%	2.85
Berit Behring Head of Large Corporates & Institutions	0.48	0.71	1.19	60%	1.50	100%	2.69
Stephan Engels Chief Financial Officer	0.54	0.81	1.35	60%	1.70	100%	3.05
Frans Woelders Chief Operations Officer	0.52	0.79	1.31	60%	1.50	100%	2.81
Philippe Vollot Chief Administrative Officer (Chief Compliance Officer until 25 November 2021)	0.59	0.89	1.48	60%	1.70	100%	3.18
Magnus Agustsson Chief Risk Officer (joined the ELT on 22 November 2021)	0.05	0.07	0.12	60%	0.16	100%	0.28
Karsten Breum Chief People Officer	0.41	0.62	1.03	60%	1.30	100%	2.33
Former ELT members							
Chris Vogelzang Chief Executive Officer (resigned from the ELT on 19 April 2021)	0.98	1.48	2.46	60%	3.10	100%	5.56

Share-based remuneration and shareholding

In the light of the level of deferral applied and the shareholder alignment created through the LTI, it is not considered necessary for a minimum shareholder requirement for the Executive Leadership Team to be applied, except for the CEO. In order to ensure alignment of the CEO's and the Danske Bank Group's strategic goals and long-term objectives, the Group requires that

the CEO must own shares in the Group corresponding to a value of approximately DKK 2 million, subject to compliance with relevant legislation and the Group's policies. An overview of Danske Bank shares held by the Board of Directors and the Executive Leadership Team is provided in the annual report. The following table shows the outstanding share awards held by all members of the Executive Leadership Team.

Conditional shares held by the Executive Leadership Team - audited

Incentive programmes	Opening balance 01/01 2021	Granted 2021	Vested 2021	Forfeited or reduced 2021	Closing balance 31/12 2021	Date		Market value (DKK millions)		
						Issue	Vesting	At issue	End of year	At vesting
Executive Leadership Team (ELT)										
Carsten Rasch Egeriis - Chief Executive Officer (Chief Risk Officer until 19 April 2021)										
STI 2017	1,062	0	0	0	1,062	Apr.18	Mar.23	0.25	0.12	
STI 2019	6,405	0	0	0	6,405	May.20	Mar.25	0.49	0.72	
STI 2020 ¹	0	7,817	0	0	7,817	Apr.21	Mar.26	0.94	0.88	
LTI 2018-2020	2,026	0	0	2,026	0	Jan.18	Mar.21	0.49	0.00	
	3,040	0	0	3,040	0	Jan.18	Mar.23	0.74	0.00	
LTI 2019-2021	4,362	0	0	0	4,362	Jan.19	Mar.22	0.57	0.49	
	5,842	0	0	0	5,842	Jan.19	Mar.24	0.76	0.66	
	700	0	0	0	700	Sep.19	Sep.24	0.06	0.08	
LTI 2020-2022	5,916	0	0	0	5,916	Jan.20	Mar.23	0.63	0.67	
	8,874	0	0	0	8,874	Jan.20	Mar.25	0.95	1.00	
	272	0	0	0	272	Jul.20	Mar.23	0.02	0.03	
	407	0	0	0	407	Jul.20	Jul.25	0.04	0.05	
LTI 2021-2023	0	6,754	0	0	6,754	Jan.21	Mar.24	0.68	0.76	
	0	10,132	0	0	10,132	Jan.21	Mar.26	1.02	1.14	
	0	2,536	0	0	2,536	Apr.21	Mar.24	0.31	0.29	
	0	3,805	0	0	3,805	Apr.21	Apr.26	0.46	0.43	
Total	38,906	31,044	0	5,066	64,884			7.47	6.45	
Glenn Söderholm - Head of Personal & Business Customers										
STI 2016	3,291	0	3,291	0	0	Apr.17	Mar.21	0.78	0.00	0.41
STI 2017	2,861	0	0	0	2,861	Apr.18	Mar.23	0.67	0.32	
STI 2019	5,502	0	0	0	5,502	May.20	Mar.25	0.42	0.62	
STI 2020 ¹	0	7,123	0	0	7,123	Apr.21	Mar.26	0.86	0.80	
LTI 2015-2017	3,148	0	0	0	3,148	Jan.15	Apr.22	0.77	0.36	
LTI 2018-2020	2,162	0	0	2,162	0	Jan.18	Mar.21	0.53	0.00	
	3,242	0	0	3,242	0	Jan.18	Mar.23	0.79	0.00	
LTI 2019-2021	4,497	0	0	0	4,497	Jan.19	Mar.22	0.58	0.51	
	6,230	0	0	0	6,230	Jan.19	Mar.24	0.81	0.70	
	514	0	0	0	514	Sep.19	Sep.24	0.05	0.06	
LTI 2020-2022	5,916	0	0	0	5,916	Jan.20	Mar.23	0.63	0.67	
	8,874	0	0	0	8,874	Jan.20	Mar.25	0.95	1.00	
LTI 2021-2023	0	6,754	0	0	6,754	Jan.21	Mar.24	0.68	0.76	
	0	10,132	0	0	10,132	Jan.21	Mar.26	1.02	1.14	
Total	46,237	24,009	3,291	5,404	61,551			9.53	6.95	
Berit Behring - Head of Large Corporates & Institutions										
MRT 2017 ²	2,409	-	2,409	0	0	Apr.18	Apr.21	0.56	0.00	0.26
MRT 2018 ²	837	-	0	0	837	Apr.19	Apr.22	0.10	0.09	
MRT 2019 ²	2,018	-	0	0	2,018	May.20	May.23	0.15	0.23	
STI 2019	1,784	-	0	0	1,784	May.20	Mar.25	0.14	0.20	
STI 2020 ¹	0	6,449	0	0	6,449	Apr.21	Mar.26	0.78	0.73	
LTI 2019-2021	1,914	-	0	0	1,914	Sep.19	Mar.22	0.17	0.22	
	2,872	-	0	0	2,872	Sep.19	Sep.24	0.25	0.32	
LTI 2020-2022	4,868	-	0	0	4,868	Jan.20	Mar.23	0.52	0.55	
	7,301	-	0	0	7,301	Jan.20	Mar.25	0.78	0.82	
LTI 2021-2023	0	5,960	0	0	5,960	Jan.21	Mar.24	0.60	0.67	
	0	8,940	0	0	8,940	Jan.21	Mar.26	0.90	1.01	
Total	24,003	21,349	2,409	0	42,943			4.96	4.85	

Incentive programmes	Opening balance 01/01 2021	Granted 2021	Vested 2021	Forfeited or reduced 2021	Closing balance 31/12 2021	Date		Market value (mDKK)		
						Issue	Vesting	At issue	End of year	At vesting
Executive Leadership Team (ELT)										
Stephan Engels - Chief Financial Officer										
STI 2020 ²	0	5,508	0	0	5,508	Apr.21	Mar.26	0.66	0.62	
LTI 2020-2022	6,834	0	0	0	6,834	Jan.20	Mar.23	0.51	0.77	
	10,253	0	0	0	10,253	Jan.20	Mar.25	0.76	1.16	
LTI 2021-2023	0	6,754	0	0	6,754	Jan.21	Mar.24	0.68	0.76	
	0	10,132	0	0	10,132	Jan.21	Mar.26	1.02	1.14	
Total	17,087	22,394	0	0	39,481			3.64	4.46	
Frans Woelders - Chief Operations Officer										
STI 2020 ²	0	5,312	0	0	5,312	Apr.21	Mar.26	0.64	0.60	
LTI 2020-2022	6,015	0	0	0	6,015	Mar.20	Mar.23	0.47	0.68	
	9,024	0	0	0	9,024	Mar.20	Mar.25	0.71	1.02	
LTI 2021-2023	0	5,960	0	0	5,960	Jan.21	Mar.24	0.60	0.67	
	0	8,940	0	0	8,940	Jan.21	Mar.26	0.90	1.01	
Total	15,039	20,212	0	0	35,251			3.32	3.98	
Philippe Vollot - Chief Administrative Officer (Chief Compliance Officer until 25 November 2021)										
STI 2019	8,090	0	0	0	8,090	May.20	May.25	0.62	0.91	
STI 2020 ¹	0	7,106	0	0	7,106	Apr.21	Mar.26	0.86	0.80	
LTI 2018-2020	506	0	0	506	0	Jan.18	Mar.21	0.12	0.00	
	757	0	0	757	0	Jan.18	Mar.23	0.18	0.00	
LTI 2019-2021	5,242	0	0	0	5,242	Jan.19	Mar.22	0.68	0.59	
	7,864	0	0	0	7,864	Jan.19	Mar.24	1.02	0.89	
LTI 2020-2022	6,365	0	0	0	6,365	Jan.20	Mar.23	0.68	0.72	
	9,548	0	0	0	9,548	Jan.20	Mar.25	1.02	1.08	
LTI 2021-2023	0	6,754	0	0	6,754	Jan.21	Mar.24	0.68	0.76	
	0	10,132	0	0	10,132	Jan.21	Mar.26	1.02	1.14	
Total	38,372	23,992	0	1,263	61,101			6.88	6.90	
Magnus Agustsson - Chief Risk Officer (joined the ELT on 22 November 2021)										
LTI 2021-2023	0	576	0	0	576	Nov.21	Mar.24	0.07	0.07	
	0	863	0	0	863	Nov.21	Nov.26	0.10	0.10	
Total	0	1,439	0	0	1,439			0.16	0.16	
Karsten Breum - Chief People Officer										
MRT 2020 ²	0	1,385	1,385	0	0	Apr.21	Apr.21	0.17	0.00	0.17
	0	2,077	0	0	2,077	Apr.21	Apr.25	0.25	0.23	
STI 2020 ¹	1,834	2,193	0	0	2,193	Apr.21	Mar.26	0.26	0.25	
LTI 2020-2022	2,752	0	0	0	1,834	Aug.20	Mar.23	0.18	0.21	
	0	0	0	0	2,752	Aug.20	Aug.25	0.27	0.31	
LTI 2021-2023	0	5,165	0	0	5,165	Jan.21	Mar.24	0.52	0.58	
	0	7,748	0	0	7,748	Jan.21	Mar.26	0.78	0.88	
Total	4,586	15,106	0	0	21,769			2.02	2.46	
Former ELT members										
Chris Vogelzang - Former CEO (until 19 April 2021)										
STI 2019	11,206	0	0	0	11,206	May.20	Mar.25	0.86	1.27	
STI 2020 ¹	0	14,249	0	0	14,249	Apr.21	Mar.26	1.72	1.61	
LTI 2019-2021	6,248	0	0	0	6,248	Jun.19	Jun.22	0.70	0.71	
	9,371	0	0	0	9,371	Jun.19	Jun.24	1.05	1.06	
LTI 2020-2022	11,233	0	0	0	11,233	Jan.20	Mar.23	1.20	1.27	
	16,849	0	0	0	16,849	Jan.20	Mar.25	1.80	1.90	
LTI 2021-2023	0	12,317	0	0	12,317	Jan.21	Mar.24	1.24	1.39	
	0	18,476	0	0	18,476	Jan.21	Mar.26	1.86	2.09	
Total	54,907	45,042	0	0	99,949			7.33	11.29	

¹ The deferred shares from STI 2020 were granted in the spring of 2021. Hence the opening balance for 2021 is 0.

The STI 2020 actual bonus amount earned in the 2020 performance year and awarded in January 2021 is not included in the other remuneration tables, as it relates to 2020.

² Shares granted for performance years as material risk taker not a member of the ELT.

Backtesting and Claw back

In accordance with Danske Bank's Remuneration Policy, Danske Bank may decide to reduce or reclaim variable remuneration in full or in part in cases where variable remuneration is payable or has already been paid to a member of the Executive Leadership Team, if the basis of data or accounts for such variable remuneration subsequently proves to have been misstated, or if the member of the Executive Leadership Team is deemed to have caused a material loss for Danske Bank due to severe misconduct or gross negligence.

Once a year, Danske Bank undertakes a process of backtesting prior to the payment of any deferred variable remuneration to members of the Executive Leadership Team. The process includes a review of financial performance at the group and business unit level as well as an assessment of individual KPIs and conduct for all members. The process in 2021 included consideration of the business activities at the Estonian Branch and in the Flexinvest Fri case.

The outcome of the process in 2021 resulted in the reduction of incentive remuneration as detailed below.

Backtesting and Claw back 2021 (DKK) – audited

	STI 2016	STI 2017	Total backtesting 2021	Total Claw back 2021
Jesper Nielsen* Former Interim CEO and Head of Banking DK	- 18,403	- 82,067	- 100,580	0
Tonny Thierry Andersen Former Head of Wealth Management	- 994,019		- 994,019	0
Henrik Ramlau-Hansen Former CFO	- 717,750		- 717,750	0
Total DKK	- 1,730,172	- 82,067	- 1,812,349	0

* The backtested amount for Jesper Nielsen from the STI programme in 2016 relates to the period before he joined the Executive Leadership Team.

Comparative overview

The development in the remuneration of the Executive Leadership Team and the Board of Directors over the past two and three financial years is summarised in the table below. For the purposes of easy comparison, the

figures have been annualised. The remuneration of the Board of Directors was unchanged between 2019 and 2020 and is therefore not included.

Comparison of remuneration and company performance over the past three years - audited

Earned remuneration ² (DKK millions)	2021			Change 2020/2021			Change 2019/2020		
	Fixed	Variable ¹	Total	Fixed	Variable ¹	Total	Fixed	Variable ¹	Total
Executive Leadership Team (ELT)									
Carsten Rasch Egeriis Chief Executive Officer	14.81	4.13	18.94	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Chief Risk Officer (before 19 April 2021)	10.24	1.96	12.20	2%	-15%	-1%	19%	50%	24%
Glenn Söderholm Head of Personal & Business Customers	10.54	1.90	12.44	-2%	-11%	-3%	14%	48%	18%
Berit Behring Head of Large Corporates & Institutions	9.42	1.86	11.28	8%	-1%	6%	5%	38%	10%
Stephan Engels Chief Finance Officer	10.46	2.11	12.57	0%	-5%	-1%	n.a.	n.a.	n.a.
Frans Woelders Chief Operations Officer	9.27	1.98	11.25	0%	-2%	-1%	n.a.	n.a.	n.a.
Magnus Agustsson Chief Risk Officer (joined the ELT 22 November 2021)	9.19	1.74	10.93	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Philippe Vollot Chief Administrative Officer (Chief Compliance Officer until 25 November 2021)	10.48	2.24	12.72	1%	2%	1%	0%	14%	2%
Karsten Breum Chief People Officer	8.01	1.62	9.63	1%	-15%	-2%	n.a.	n.a.	n.a.
Former ELT members									
Chris Vogelzang Former Chief Executive Officer (resigned from the ELT on 19 April 2021)	15.53	3.84	19.37	3%	-9%	1%	0%	5%	1%
Performance indicator									
Group return on Equity (%) ³			7.56%			192%			-73%
Group profit before tax (DKK millions)			12,920			182%			-70%
Average remuneration of FTE ⁴									
Employees at Danske Bank A/S			0.69			1%			5%

¹ Extraordinary variable remuneration has been excluded to enable comparison (sign-on fees, relocation).

² For executives who were not a member of the ELT during full 2019, 2020 or 2021, the remuneration has been annualised to enable comparison.

³ In 2019, net profit and ROE after tax were positively affected by one-off net income on tax. In 2020, loan impairment charges, largely driven by the impact of the COVID-19 pandemic, negatively affected net profit and ROE after tax.

⁴ Average remuneration is calculated by reference to salaries and pension costs and average FTE of Danske Bank A/S as disclosed in note P6 of the annual report.

Comparison of remuneration of the Board of Directors over the past two years – audited

Earned remuneration ¹ (DKK thousands)	2021			Change 2020/2021		
	Fixed	Variable	Total	Fixed	Variable	Total
Board of Directors (BoD)						
Karsten Dybvad Chairman	3,803	0	3,03	50%	0	50%
Carol Sergeant Vice Chairman	1,806	0	1,806	42%	0	42%
Jan Thorsgaard Nielsen Vice Chairman	1,806	0	1,806	45%	0	45%
Lars-Erik Brenøe Board member	1,155	0	1,155	38%	0	38%
Bente Avnung Landsnes Board member	1,045	0	1,045	24%	0	24%
Raija-Leena Hankonen Board member	1,219	0	1,219	44%	0	44%
Martin Blessing Board member	1,054	0	1,054	46%	0	46%
Bente Bang Board member	660	0	660	23%	0	23%
Kirsten Ebbe Brich Board member	880	0	880	22%	0	22%
Thorbjørn Lundholm Dahl Board member	660	0	660	23%	0	23%
Charlotte Hoffmann Board member	825	0	825	25%	0	25%
Former BoD members						
Christian Sagild Board member (former representative until 16 March 2021)	1,100	0	1,100	21%	0	21%
Gerrit Zalm Board member (former representative until 19 April 2021)	1,045	0	1,045	24%	0	24%
Performance indicator						
Group return on equity (%) ²			7.56%			192%
Group profit before tax (DKK millions)			12,920			182%
Average remuneration of FTE ³						
Employees at Danske Bank A/S (DKK millions)			0.69			1%

¹ For members of the Board of Directors who were not a member of the Board of Directors during full 2020 or 2021, the remuneration has been annualised to enable comparison.

² In 2020, net profit and ROE after tax were negatively affected by loan impairment charges, largely driven by the impact of the COVID-19 pandemic.

³ Average remuneration is calculated by reference to salaries and pension costs and average FTE of Danske Bank A/S as disclosed in note P6 of the annual report.

Risk impact of remuneration

The primary risk related to Danske Bank's remuneration is linked to variable remuneration. Danske Bank has implemented different mechanisms to ensure that variable remuneration does not incentivise excessive risk taking.

Firstly, for the Executive Leadership Team, Danske Bank has initiated a balanced distribution between fixed and variable remuneration, with a maximum cap of combined STI and LTI of 50% of base salary, and the variable portion therefore represents less than one third of total remuneration, including base salary, pension, STI and LTI.

Certain employee segments of Danske Bank's capital market and asset management units have a higher cap on short-term incentives. Hence, employees in these segments are monitored closely in regard to business activities and restricted by other risk-limiting vehicles, that is using performance on risk-related KPIs for bonus accrual.

Secondly, Danske Bank has initiated a split disbursement of variable pay, if the annual payout exceeds a certain threshold, as specified in the Remuneration Policy. Amounts in excess of the threshold are split equally between cash and conditional shares, with the shares being subject to a deferral and retention period of a minimum of three years.

Disbursement practice for material risk takers, including members of the Executive Leadership Team, includes a relatively higher proportion of conditional shares due to regulatory requirements. Thus, the split into cash and conditional shares is applied to the full bonus disbursement. For members of the Executive Leadership Team, 60% of disbursed short-term incentives is paid in the form of conditional shares.

Thirdly, Danske Bank has implemented deferral of variable remuneration for material risk takers, including members of the Executive Leadership Team, to encourage sustainable and long-term value creation. STI awards (cash and conditional shares) granted in one year is divided into a part paid initially and a part deferred for a period of four years (five years for members of the Executive Leadership Team).

Deferred conditional shares are restricted from transactions for a period of six months after disbursement (12 months for members of the Executive Leadership Team). The deferred remuneration is subject to backtesting before disbursement, that is the deferred remuneration is disbursed only to the extent to which the criteria for the original granting are still met and at the same time provided the financial situation of Danske Bank has not deteriorated materially. Hence, the disbursement may lapse in part or in full.

The variable remuneration of material risk takers, including members of the Executive Leadership Team, is subject to clawback if there is evidence that the granting of bonus took place on a false basis. The clawback applies to disbursed parts.

Once a year, incentive programmes are assessed internally to ensure the appropriateness of the programmes and to continually monitor whether any programmes can lead to excessive risk taking.

Basis of preparation

The Remuneration Report has been prepared in accordance with section 139b of the Danish Companies Act implementing the requirements of Directive (EU) 2017/828 (SRD II).

Further, this Remuneration Report will be submitted for an advisory vote at the annual general meeting to be held on 17 March 2022.

Advisory vote on Remuneration Report 2020

Remuneration Report 2020 was the first report prepared in line with the then new guidelines from the Danish Business Authority and with legislation.

On 16 March 2021, at the annual general meeting, Remuneration Report 2020 was submitted to the shareholders for an advisory vote. The result of the advisory vote was that Remuneration Report 2020 was adopted with 96.89% of the votes in favour of the proposal, while 2.77% of the votes were against the proposal and 0.34% of the votes were blank. The proposal was therefore adopted. At the annual general meeting, there were no comments or questions in regard to Remuneration Report 2020.

Statement by the Board of Directors

The Board of Directors has today considered and approved Remuneration Report of Danske Bank A/S for the financial year 1 January - 31 December 2021.

Remuneration Report 2021 has been prepared in accordance with section 139b of the Danish Companies Act.

In our opinion, Remuneration Report 2021 is in accordance with the Remuneration Policy adopted at the annual general meeting and is free from material misstatement and omissions, whether due to fraud or error.

Remuneration Report 2021 will be submitted for an advisory vote at the annual general meeting.

Copenhagen, 3 February 2022

Board of Directors

Karsten Dybvad
Chairman

Jan Thorsgaard Nielsen
Vice Chairman

Carol Sergeant
Vice Chairman

Martin Blessing

Lars-Erik Brenøe

Raija-Leena
Hankonen

Bente Avnung Landsnes

Bente Bang

Kirsten Ebbe Brich

Thorbjørn Lundholm Dahl

Charlotte Hoffmann

Independent auditor's report

To the shareholders of Danske Bank A/S

We have examined whether Management has fulfilled its obligations to disclose the information required by section 139b(3) of the Danish Companies Act in the company's Remuneration Report for 2021, and whether the disclosures presented as 'audited' in the Remuneration Report are accurate and complete.

Management's responsibility

Management is responsible for the preparation of the Remuneration Report in accordance with section 139b of the Danish Companies Act and the Remuneration Policy adopted at the Annual General Meeting.

Further Management is responsible for the internal control that the Board of Directors considers needed to prepare the Remuneration Report that is free from material misstatement and omissions, whether due to fraud or error.

Auditor's responsibility

It is our responsibility to express a conclusion on whether Management has fulfilled its obligations to disclose the information required by section 139b(3) of the Danish Companies Act in the company's Remuneration Report, and whether the disclosures presented as 'audited' in the Remuneration Report are accurate and complete.

We have conducted our examinations in accordance with ISAE 3000, Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information, and additional requirements under Danish audit regulation to obtain reasonable assurance about our conclusion.

Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab is subject to International Standard on Quality Control (ISQC) 1 and, accordingly, applies a comprehensive quality control system, including documented policies and procedures regarding compliance with ethical requirements, professional standards and applicable legal and regulatory requirements.

We are independent of the Group in accordance with the International Ethics Standards Board for Accountants' International Code of Ethics for Professional Accountants (IESBA Code) and the additional ethical requirements applicable in Denmark, and we have fulfilled our other ethical responsibilities in accordance with these requirements and the IESBA Code.

Our examinations included an examination of whether the Remuneration Report, to the extent relevant, includes

the disclosures required by section 139b(3), items 1-6, of the Danish Companies Act for the remuneration of each member of Management.

As part of our examinations, we have in addition performed these procedures:

- We have verified that the disclosures in the Remuneration Report, which are presented as 'audited', are in accordance with the Remuneration Policy, reporting practice for the Remuneration Report, agreements entered into, actual grants, pay-outs, vested amounts and other underlying documentation, including key figures and ratios, and other relevant financial information stated in the Annual Report for the financial year 2021, as we have recalculated the average remuneration on the basis of full-time equivalents of employees other than the Executive Leadership Team, and verified that the comparative information is calculated according to the same reporting practice.
- We have assessed Management's process for gathering, aggregating and presenting disclosures on remuneration of the Board of Directors and the Executive Leadership Team, including determination of the fair value of granted and vested share-based remuneration for the Executive Leadership Team, which we have reconciled to the Company's calculations and registrations hereof.

Conclusion

It is our opinion that Management has fulfilled its obligations to disclose, in all material respects, the information required by section 139b(3) of the Danish Companies Act in the company's Remuneration Report for 2021 and that the disclosures presented as 'audited' in the Remuneration Report are accurate and complete.

Copenhagen, 3 February 2022

Deloitte

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
Business Registration No 33 96 35 56

Kasper Bruhn Udam

State-Authorised Public Accountant
MNE no 29421

Jens Ringbæk

State-Authorised Public Accountant
MNE no 27735

Bilag 3

Remuneration Policy 2022

Danske Bank Group



Introduction

Remuneration Policy 2022 has been prepared in accordance with sections 139 and 139a of the Danish Companies Act and section 77d(1) of the Danish Financial Business Act.

The Remuneration Policy 2022 sets the framework for the remuneration at the Danske Bank Group and applies to all the Group's employees. The policy outlines the principles of the total remuneration by components and how each component supports the achievement of the Group's strategy, long-term interest and sustainability.

Remuneration Policy 2022 was submitted for approval at the annual general meeting in March 2022 and will apply until the annual general meeting in 2026, unless material amendments are proposed or the Board of Directors determines that a revised Remuneration Policy 2022 should be submitted to the vote at an earlier general meeting.

Policy objectives and linkage to the Group's strategy

The objectives of the Group Remuneration Policy are to

- promote sustainable long-term value creation at the Group and thereby support Danske Bank's ambitions of becoming a Better Bank for all of the Group's stakeholders: customers, employees, society and shareholders
- ensure alignment between the interests of management and employees and the interests of the Group and the shareholders by ensuring that remuneration packages have a clear link to the strategy
- support Danske Bank's ability to attract, motivate and retain qualified and high-performing employees in a competitive international market by enabling an appropriate total remuneration package

Remuneration Policy 2022, including, in particular, the remuneration of the Executive Leadership Team, contributes to achieving the Group's ambitions and long-term interests in several ways:

- 1) The applied performance criteria (KPIs) and associated targets for the Group's incentive programmes are closely aligned with the Group's strategy and ambitions.
- 2) The distribution between bonus payments in cash and shares seeks to ensure a balance between short-term and long-term results.
- 3) The share-based incentive pay under both the Short-term Incentive Programme (STI) and the Long-term Incentive Programme (LTI) provides a strong incentive to look after the Group's long-term interests. In particular, the fact that the share-based incentive pay of the Executive Leadership Team is deferred over a five-year period (four years for other material risk takers) and further retained for a period of minimum one year (six months for other material risk takers) ensures that the Executive Leadership Team and other material risk takers are continuously exposed to the development of the Group's share price.

The Group's general incentive structure supports the its business strategy, including the risk strategy and the risk appetite across all risk types, such as credit, market, sustainability, operational, liquidity, reputational and other risks identified by the Group. The policy and the Group's incentive structures focus on ensuring sound and effective risk management through the following:

- a stringent governance structure for setting goals and communicating these goals to employees
- alignment with the Group's ambitions and key priorities on a short- and longer-term basis
- alignment with the principle of protection of customers, shareholders and Alternative Investment Funds managed by Alternative Investment Fund Managers ensuring prevention of conflict of interests
- ensuring that the total bonus pool does not undermine or compromise the Group's capital base by including the policy and incentive structures in the capital and liquidity planning and setting
- ensuring that incentives to take risk are balanced with incentives to manage risk and ensuring that remuneration is aligned with risk and actual performance.



Remuneration Committee

The Board of Directors has established a Remuneration Committee. The Remuneration Committee works as a preparatory committee for the Board of Directors with respect to matters concerning remuneration. In particular, the Remuneration Committee focuses on the Group's Remuneration Policy, the structure and governance of the incentive programmes as well as the remuneration of members of the Board of Directors, the Executive Leadership Team and key employees. These include material risk takers, employees in charge of control and internal audit functions and the employees receiving the highest remuneration. The Remuneration Committee's charter lays down the responsibilities of the Remuneration Committee and is published on our website .

The Remuneration Committee consists of four members, of whom one is the Chairman of the Board of Directors. The Chairman of the Board of Directors is also the Chairman of the Remuneration Committee. Another member of the Remuneration Committee is an employee-elected member of the Board of Directors. Other members of the Board of Directors, the Executive Leadership Team and relevant employees of Danske Bank, such as the Head of Total Rewards, participate in meetings of the Remuneration Committee at the request of the committee. Further, the Company Secretariat acts as secretariat to the Remuneration Committee. The composition of the Remuneration Committee as well as the committee members' record of attendance are available on our website, committee meetings [danskebank.com].

The Remuneration Committee meets three times a year as a minimum.

Corporate Governance

Various control and compliance functions within the Group are involved in the process with regard to the implementation of the policy and incentive structures to ensure that risk, capital and liquidity limits are not exceeded. The Group's Risk Committee assesses whether the incentive structure is commensurate with the Group's risks, capital and liquidity and evaluates the probability and timing of the remuneration.

On the basis of the recommendation of the Remuneration Committee, the Board of Directors reviews, considers and approves the incentive structure for the coming year. The aggregate bonus spend, which is made up of bonus accrued under said structures, is approved once a year by the Board of Directors on the basis of the recommendation of the Remuneration Committee.

The Group has established effective control procedures in order to ensure that payment of variable remuneration is effected in accordance with the guidelines laid down by the Board of Directors, if any, applicable incentive structures and applicable regulation. The practices and procedures with regard thereto are clear, well-documented and transparent, and the procedures are subject to at least one annual independent review by Group Internal Audit.

Remuneration

– all employees

At least once a year, during the performance and appraisal interviews, the individual employees and managers evaluate and document performance for the past period/ year and set new goals. Decisions on adjustment, if any, of an employee's base salary or on annual variable pay are made on the basis of these interviews.

The general remuneration components are

- base salary
- fixed allowances
- pension schemes and other benefits
- variable remuneration, such as the Short-term Incentive Programme and the Long-term Incentive Programme
- exceptional remuneration components

Base salary

Base salary is determined on the basis of the role and position of the individual employee, including professional experience, seniority, education, responsibility, job complexity, local market conditions, etc. The base salary is payable mainly in cash, but can in specific cases be paid partly in shares or other instruments as required by relevant legislation or the Group's policies.

Fixed allowances

Fixed allowances are used, but are limited to allowances governed by collective agreement or otherwise approved by the Group. The allocation of such allowances is governed by Remuneration Governance.

Pension schemes and other benefits

Pension schemes guarantee employees a basic cover in the event of critical illness or death and pension payments upon retirement. In general, employees are covered by mandatory defined-contribution plans with a pension insurance company. The pension contributions of employees subject to collective bargaining agreements are regulated by the collective agreement. Further, pension schemes are set up and offered to employees in accordance with local practices and regulation.

Other benefits are awarded on the basis of individual employment contracts and local market practice. As a main rule, the Group has set guidelines in order to align benefits/routine packages offered to employees at various employment levels within the Group. The

benefits offered to certain groups of employees include mobile telephone, internet, newspaper, company car,

health insurance and health checks, assistance from health providers and other benefits in kind, such as insurance cover and/or indemnification for costs related to the conduct of certain employees during the employment.

Variable remuneration

Variable remuneration supports facilitating the right behaviour according to our purpose and cultural commitments and rewards performance in line with the Group's strategy and ambitions. The Group's incentive programmes include performance targets at group, unit [or Alternative Investment Fund Manager/Management Companies] level and at the individual level where relevant. As a minimum, this applies to material risk takers.

The Group's incentive structures are overall divided into the following:

- 1) management programmes (KPI scorecards)
- 2) profit pools for revenue-generating units (such as Capital Markets and Asset Management programmes)
- 3) employee award programmes

Variable remuneration must be based on an assessment of the performance against pre-determined KPIs and targets. Depending on the field of employment, the Group sets and uses an appropriate balance of financial, non-financial, absolute, relative, internal and external KPIs, balancing short-term and long-term objectives. Risk KPIs are further applied to ensure a strong risk management and compliance culture, facilitating the Group's commitment to integrity.

Examples of KPIs are listed below:

- return on equity (RoE)
- profit
- cost/income ratio and/or other cost-related measures
- relative customer satisfaction performance measured against peers
- compliance with legislation and/or internal business/conduct procedures
- observance of the Group's and business units' risk management and compliance culture

- actions and performance supporting the achievement of the Group's ambitions
- diversity and inclusion
- employee engagement
- sustainability metrics, including sustainability risk metrics relevant to the management of, or advice on, investments
- expected loss or similar risk measures

The KPIs are designed to prevent conflicts of interest and thus ensure that employees are remunerated in alignment with serving the best interests of all stakeholders, including those of customers. Employees are not encouraged to sell specific products to customers if other products would serve the customers better or be more suitable for the customer in accordance with best practice, customer analyses, etc. Where applicable, the Group has implemented a ban of employees being remunerated on the basis of sales of specific products.

A qualifying mechanism may be installed to ensure that variable pay lapses in general if the Group incurs losses during a year. Further, if individual beneficiaries act in conflict with behavioural expectations, such as misconduct, the Executive Leadership Team, subsequently the Group's Remuneration Committee, may reduce any earned bonus in part or in full.

The Board of Directors has determined a maximum percentage of variable remuneration relative to the fixed remuneration in order to ensure an appropriate balance between fixed and variable pay. This percentage varies according to the type of position held by the employee and the business unit at which the employee works and local requirements. The maximum limit on variable remuneration remains at 200% of fixed remuneration, including base salary and pension. This level of variable remuneration will in practice apply only to a small minority of employees and be offered only to enable the Group to match market terms. The limit is reduced in jurisdictions where a lower maximum cap is required by applicable legislation. Most employees covered by incentive schemes have a cap on variable pay of 25%. Furthermore, certain employees and senior management are subject to a variable pay limit of up to 50% of the base salary, possibly inclusive of pension. When calculating the ratio between fixed and variable

remuneration, institutions are, pursuant to applicable legislation, allowed to apply a discount rate of 25% subject to requirements for deferral and instruments. However, the Group does not apply this notional discount rate.

Variable remuneration may be disbursed in the form of a cash bonus, shares, share-based instruments, including conditional shares and other generally approved instruments, all on the basis of applicable local legislation. Where relevant and applicable, the Board of Directors has set certain minimum thresholds according to which bonuses exceeding the thresholds must be split into cash and shares or other adequate financial instruments. In accordance with the proportionality principle set out in applicable legislation, the thresholds and the split vary within different business units and positions and are set according to the employees' impact on the specific risk profile and market practice within the business unit in question and in order to offer competitive remuneration packages. However, alignment of the interests of the employees, the Group, the customers and the shareholders, Alternative Investment Funds and/or UCITS managed by management companies is always ensured.

Variable remuneration is awarded in a manner promoting sound risk management, includes ex-post risk adjustments and does not induce excessive risk-taking. This means that if the variable remuneration exceeds the minimum threshold determined by the Board of Directors the variable pay will be split into shares (or other instruments) and cash, part of which will be deferred in accordance with national legislation or the Group's guidelines. Further, the default accrual period for short-term variable remuneration is one year. For a limited number of employees, the accrual period is two years, while long-term incentive programmes may have an accrual period of up to three years.

Deferral varies on the basis of position, geography and amount from three to seven years. Employees receiving variable remuneration over a certain threshold will receive the part of the variable remuneration exceeding the threshold in the form of conditional shares or other applicable instruments, deferred for one to three years. For material risk takers, deferral is applied according to applicable legislation and Group policies. The Executive

Leadership Team is subject to a period of deferral of at least five years. The deferral period for other material risk takers has been assessed, the purpose being to ensure adequate ex-post risk adjustments according to applicable legislation. Given the nature of the business, the business cycle, its risks, the individual's activities and applied payout structures, including backtesting and clawback provisions, a general deferral period of at least four years has been determined.

Non-disbursed variable components are subject to backtesting (as a minimum for employees identified as material risk takers). Backtesting criteria are determined by Group HR in accordance with applicable legislation.

In regard to all employees, disbursed as well as non-disbursed components are subject to clawback if granted on the basis of data which has subsequently proved to be manifestly misstated or inaccurate.

Variable remuneration is awarded by ensuring

- an appropriate balance between fixed and variable components
- that the fixed component represents a sufficiently high proportion of the total remuneration to make non-payment of the variable component possible
- that no hedging of deferred shares takes place for employees who are identified as material risk takers
- that material risk takers cannot dispose of the share-based instruments for an appropriate period of time after the transfer of the instruments to the risk taker.

Long-term incentives (LTI) can be applied to certain employees. The LTI may be subject to other/additional criteria, such as creation of shareholder value, that is the remuneration is based on rolling three-year performance of total shareholder return against peers.

Exceptional remuneration components Exceptional remuneration components, such as buyout, sign-on fees as well as retention awards and guaranteed bonus, are granted only in exceptional cases.

Any buyout or sign-on fee is agreed in connection with the employment and is not granted for periods longer than one year. Furthermore, buyout, sign-on fees, retention and guaranteed bonus are subject to and paid in accordance with relevant legislation applicable to both

the Group and local entities. Such remuneration may not exceed one year's gross salary, inclusive of pension, benefits and fixed supplements.

Buyouts

Buyouts are granted only by exception. All requirements for variable remuneration apply, including deferral, retention and clawback.

Sign-on fees

Sign-on fees are granted only by exception to attract the key candidate at the executive level. Sign-on fees for executives are preferably paid in the form of shares with the required deferral and holding period. However, in some cases, the sign-on fee can be paid in cash or in the form of a split between cash and shares. According to applicable legislation, the main rule is that the executive may not resign within a given period of time after the payment.

Retention awards

Retention awards and guaranteed bonus are only used in extraordinary cases to retain individuals for a Pre-defined period. The retention period must be set as a specific period or by defining an event when the retention criterion should be met (such as restructuring, wind-down, divestment, etc.). The retention awards should not be granted merely to compensate for performance-related remuneration not paid due to insufficient performance or the institution's financial situation.

Severance payments

Severance payments are payable in accordance with relevant local legislation and applicable collective agreements. The overall policy and agreements on severance pay are determined by Group HR and relevant control functions. Severance pay constitutes an appropriate compensation for termination initiated by the Group and is decided upon consideration of the individual's responsibility and decision-making powers, and it is taken into account that it must not constitute a reward for failure or misconduct. Normally, severance pay is linked to seniority, as employees become eligible for severance pay throughout their years of service. Most employees are entitled to severance pay solely pursuant to legislation or collective agreement. Under specific individual agreements, certain key employees are entitled to additional severance pay pursuant to

legislation or collective agreement of up to a maximum of 12 months' base salary, while certain managers (below Executive Leadership Team level) are entitled to a maximum of up to 24 months' base salary.

For the avoidance of doubt and subject to applicable legislation and collective bargaining agreements, no severance payment agreed from 1 January 2015 onwards must include any variable remuneration, pension or other benefits. Further, unless otherwise required by law, collective agreements or agreements entered into prior to 1 January 2018, severance pay, inclusive of salary during a notice period, cannot exceed a total of two years' salary and benefits.

Material risk takers and control functions

The remuneration of material risk takers and employees in control functions is subject to specific conditions laid down in applicable national legislation, EU rules and relevant guidelines.

Once a year, subject to the policy of conducting an annual assessment process, where applicable on a consolidated, sub-consolidated and individual institution basis, the Board of Directors designates employees in the Group's internal control functions and employees who are material risk takers.

In accordance with the regulations applicable, the designation of material risk takers is made subject to internal criteria set by the Board of Directors and local Remuneration Committees and regulatory qualitative and quantitative criteria. Members of the Executive Leadership Team and the Board of Directors are appointed material risk takers on an ongoing basis.

To the extent control functions are comprised by incentive schemes, the Group ensures that control functions are remunerated for delivering their best performance in the specific role and that the variable remuneration does not compromise employees' objectivity and independence.

Remuneration comprised by other special regulation

Special legislation regulates the Alternative Investment Fund Managers within the Group. variable remuneration to any such employees is created in order to ensure compliance with regulation within this area.

Under certain conditions, incentives in the form of carried interest payable from such Alternative Investment Funds to the Alternative Investment Fund Managers, including Danske Private Equity, are exempted from this Remuneration Policy and are paid in accordance with applicable legislation.

The assessment of performance of Alternative Investment Fund Managers is set in a multi-year framework appropriate to the life cycle of the Alternative Investment Funds managed by the Alternative Investment Fund Manager. This is done in order to ensure that the assessment process is based on longer-term performance and that the actual payment of variable components of remuneration is spread over a period, which takes account of the life cycle of the Alternative Investment Funds it manages. Further, their investment risks are also taken into consideration.

Some functions within the Group are comprised by other special regulations, and performance agreements covering employees in such functions are construed in accordance with applicable mandatory law, including, but not limited to, MiFID II, UCITS, IDD, AIFMD, Solvency II, the Disclosure Regulation etc. This includes e.g. specific measures ensuring that the structure of remuneration does not provide incitement to take excessive risks with respect to environmental, social or governance events or conditions with actual or potential negative impact on the value of clients' investments, or as relevant the value of liability, adjusting as relevant the variable remuneration to address such exposure.

Finally, to the extent bonus is agreed on in collective agreements between the Group or employer organisations and unions, any such agreements will, to the extent necessary, be exempted from this Policy in accordance with EU and national legislation.

Diversity and equal pay

An employee's total remuneration package is determined on the basis of the role and position of the individual employee, professional experience, seniority, education, responsibility, job complexity, local market conditions, the results of the Group, the business unit in which the employee is employed and the individual's performance, etc.

The Group has for several years adopted a strategy and policy on Diversity and Inclusion which can be found at [danskebank.com](https://www.danskebank.com). The objectives of that Policy imply that the remuneration of individuals is set with no regard to gender, race, ethnic origin, political views, sexual orientation, age or other discriminatory factors. The Group constantly strives to promote equality within the Group both with respect to employment, career development, promotions, equal pay etc. This implies that to overcome gender pay gaps, the Group does not focus only on pay but more broadly on diversity and inclusion to ensure a more even distribution of women in particularly higher managerial positions and in positions within professional areas with higher market remuneration levels. The Group has implemented numerous initiatives to achieve its ambitions within diversity and equal pay and regularly performs internal reviews in order to ensure that the Group lives up to the set strategy and targets. Further information on this can be found in the Sustainability report at [danskebank.com](https://www.danskebank.com).

Non-employees of the Group

When cooperating with non-employees of the Group, such as agents, independent contractors/consultants, temporary workers from temp agencies etc., the Group strives to ensure that the terms and conditions in the contract lives up to the Group's business and risk strategy, long-term interest of the Group, purpose, cultural commitments, avoid conflict of interests and does not encourage excessive risk-taking or the mis-selling of products. Accordingly, as an overall starting point non-employees are remunerated with a fixed hourly fee or a fixed project fee and do not receive variable pay. In alignment with the above set criteria the Chief Procurement Officer can in extraordinary and exceptional cases decide to deviate from fixed remuneration and agree on project bonuses etc. However, in any and all cases such bonus shall respect the criteria above and may not reward any kind of failure or misconduct/non-compliance with Group Policies on behalf of the non-employee.

Remuneration of the Board of Directors

In line with market practice, members of the Board of Directors receive a fixed annual base fee. No member of the Board of Directors is entitled to receive any variable remuneration or pension contribution, except for the members elected by the employees or where this is required in accordance with local regulations. Employee-elected members of the Board of Directors, in their roles as employees of Danske Bank, are entitled to variable remuneration and staff benefits in accordance with their peers at the Group.

In addition to the Board of Directors' fixed fees for members of the Board of Directors and committees, Danske Bank may pay social duties and similar taxes levied by foreign authorities in relation to the directors' fees. Danske Bank may also pay any outlays and travel expenses incurred in connection with a director's discharge of his or her duties as a member of the Board of Directors. Further, Danske Bank may pay costs

associated with granting telephones, newspapers, safe deposit boxes and security facilities installed at the private addresses of the members of the Board of Directors as deemed necessary by the Board of Directors in order to protect the individual member of the Board of Directors and to safeguard the interests of Danske Bank and its customers. The Group will pay all costs associated with the above security facilities, including tax, if necessary, installation of equipment, monthly fees, etc. Further, members of the Board of Directors may be offered insurance cover and/or indemnification for costs related to conduct during their employment.

Based on the recommendation of the Remuneration Committee, the Board of Directors submits proposals for the remuneration of the members of the Board of Directors to the annual general meeting for approval every year.



Remuneration of the Executive Leadership Team

The remuneration of the Executive Leadership Team reflects the Group's desire to attract, motivate and retain qualified members of the Executive Leadership Team and to offer a competitive total remuneration package with an appropriate balance between fixed and variable pay.

In connection with the annual assessment of the remuneration of the Executive Leadership Team, developments in market practice are assessed. The Remuneration Committee makes recommendations for adjustments of the remuneration of the members of the Executive Leadership Team to the Board of Directors.

The remuneration of the Executive Leadership Team may consist of the following:

- base salary
- pension and other benefits
- Short-term incentive programme (STI)
- Long-term incentive programme (LTI)
- extraordinary payments

Base salary

Base salary is the guaranteed cash paid to the members of the Executive Leadership Team every month. The amount of base salary reflects the nature of the role in terms of responsibility and complexity in combination with the individual member's experience and contribution to the Group in terms of long-term sustainable value creation.

Once a year, the Remuneration Committee and the Board of Directors review the base salary level of the Executive Leadership Team. Off-cycle reviews and adjustments may be conducted on request and is subject to approval by the Board of Directors.

Pension and other benefits

Members of the Executive Leadership Team will be covered by a Group pension scheme according to which a fixed percentage (20%) of the salary will be paid into the collective pension scheme entitling the member to appropriate pension payment on retirement. In some cases, pension is paid to the member of the Executive Leadership Team in the form of a cash allowance.

In addition to the general benefits offered to the Group's employees, the Executive Leadership Team are entitled to additional benefits, however, subject to individual agreements. Two examples are included below:

Security: Security arrangements are provided for the members of the Executive Leadership Team as deemed necessary by the Board of Directors in order to protect the individual member and to safeguard the interests of Danske Bank and its customers.

Insurance: Insurance cover/or indemnification for costs related to conduct during the employment,

Short-term incentive programme (STI)

The purpose of STI for the Executive Leadership Team is to encourage the achievement of certain annual KPIs and targets for the relevant year, guided by the longer-term ambitions.

To ensure alignment with the Group's strategic focus for the coming year and long-term interest in the Group's performance, the Remuneration Committee reviews STI for members of the Executive Leadership Team on an annual basis. Any proposed changes are recommended to the Board of Directors by the Remuneration Committee, which operates as a preparatory committee for the Board of Directors with respect to matters concerning remuneration. The KPIs and targets applied to calculate bonus are decided prior to the performance period, usually in December.

In connection with the year-end process, the annual performance is assessed on the basis of actual results achieved measured against the pre-determined targets and may include audited financial figures.

Performance for any qualitative KPI(s) will be at the Remuneration Committee's and the Board of Directors' discretion, if applicable. In case of extraordinary circumstances and/or unforeseen events, the Remuneration Committee and the Board of Directors may decide to deviate from the KPI results and targets. The target payout is set at 15% of the individual base salary of the members of the Executive Leadership Team. The payout option ranges from 0% to 30% (maximum). In line with applicable regulation, STI is considered to be variable remuneration, and thus subject to rules on split payments (40% cash and 60% deferred shares) and deferral (five years' deferral and one year's retention). Moreover, all variable remuneration is subject to backtesting testing and malus.

The performance of Executive Leadership Team members is assessed once a year based on written

performance agreements in accordance with the earlier described criteria containing both financial and non-financial KPIs. The annual variable remuneration of members of the Executive Leadership Team cannot exceed the limit of 50% of the annual base salary, however, subject to applicable legislation.

Long-term incentive programme (LTI)

The purpose of LTI is to create long-term focus on and interest in the Group's performance and shareholder value creation.

LTI is a share-based programme and is working alongside STI to balance incentives between short- and long-term objectives. The performance condition for LTI is three-year Total Shareholder Return (TSR) performance relative to Nordic peers. Additional metrics can be included for settling the LTI award if approved by the Board of Directors in advance of granting the award.

LTI awards are granted to members of the Executive Leadership Team on annual basis. However, they are subject to performance over a three-year period, with 40% of the award vesting after three years and the remainder after five years. As for all deferrals, performance and conduct are backtested prior to vesting. The maximum opportunity of the LTI programme is 20% of the individual base salary of members of the Executive Leadership Team.

Shareholding requirement

There are no shareholding requirement for the members of the Executive Leadership Team, as they are expected to quickly acquire a significant portion of Danske Bank shares due to the deferred shares in all of the incentive programmes (STI and LTI) of the Executive Leadership Team. However, in order to ensure alignment of the CEO's and the Danske Bank Group's long-term objectives, the CEO must own shares in the Group corresponding to a value of approximately DKK 2 million.

Exceptional remuneration components

Exceptional remuneration elements, such as buyout and sign-on fees, are described above for all employees and applies to the Executive Leadership Team as well. The exceptional components for members of the Executive Leadership Team are subject to individual agreements and relevant regulations.

Notice periods

As a main rule, the members of the Executive Leadership Team are entitled to a notice period upon termination from the Group of 12 months and to terminate their own positions by giving six months' notice (effective as of 1 January 2022). During such notice period, the Executive Leadership Team members are entitled only to full salary and benefits to the extent the members do not obtain other income during the notice period. The members of the Executive Leadership Team are not entitled to severance pay.

The Remuneration Report specifies the remuneration of the Executive Leadership Team. For further information on about the remuneration of the Executive Leadership Team, please see [danskebank.com](https://www.danskebank.com).

Miscellaneous

To the extent legally acceptable under applicable law, the Board of Directors may deviate from this Policy in individual cases, if justified by extraordinary and exceptional circumstances.

Some entities and units within the Group have remuneration policies and guidelines that apply in addition to the Group's Remuneration Policy. Such entities may implement policies that deviate from the Group Policy in order to meet local requirements and practises, for example to set different caps for variable remuneration, to extend periods of deferral for variable remuneration or to apply access or restrictions regarding the use of instruments. However, if employees in any such entity have a significant impact on the Group's risk profile, the Group will ensure that the variable remuneration to any such employees fulfils the requirement set out in this Policy and applicable legislation. Any material deviations from this policy must be reported to the owner of the Policy.

Once a year at [danskebank.com](https://www.danskebank.com), the Group discloses information on the Group's remuneration practices and the remuneration to individual members of the Board of Directors and the Executive Leadership Team and on aggregate level for other material risk takers.

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)