
ORDINÆR GENERALFORSAMLING I DANSKE BANK A/S

ORDINÆR GENERALFORSAMLING I DANSKE BANK A/S

Danske Bank A/S afholder ordinær generalforsamling tirsdag den 29. marts 2011, kl. 14.00, i Tivoli Congress Center, Arni Magnussons Gade 2-4, København.

Adgangen til generalforsamlingen i Tivoli Congress Center åbner klokken 13.00, hvor der også er mulighed for at få en kop kaffe eller te indtil klokken 14.00. Der er ingen servering efter generalforsamlingen.

Bestil adgangskort og stemmesedler

For at kunne deltage i generalforsamlingen skal du have adgangskort, som kan bestilles på www.danskebank.com, www.vp.dk/gf eller hos VP Investor Services A/S på telefon 43 58 88 91 eller fax 43 58 88 67 – det gælder også adgangskort til en rådgiver.

Sidste frist for bestilling af adgangskort med stemmesedler er fredag den 25. marts 2011.

Adgangskort og stemmesedler bliver sendt med posten.

Adgangskort, der er bestilt senere end torsdag den 24. marts kl. 16.00, bliver sammen med stemmesedler udleveret ved indgangen til generalforsamlingen.

Dagsorden

- a) Forelæggelse af årsrapport til godkendelse og herunder forelæggelse for generalforsamlingen af spørgsmålet om, hvorvidt generalforsamlingen ønsker at tilkendegive, om Danske Bank vil benytte sig af afviklingsordningen i lov nr. 721 af 25. juni 2010 samt forslag til beslutning om anvendelse af overskud eller dækning af underskud i henhold til den godkendte årsrapport
- b) Valg af medlemmer til bestyrelsen
- c) Valg af ekstern revision

- d) Bestyrelsens forslag om en række ændringer i vedtægterne
- e) Bestyrelsens forslag om at forlænge bemyndigelsen, så Danske Bank kan fortsætte med at handle med Danske Bank kapitalandele (aktier), have beholdninger af og modtage Danske Bank kapitalandele (aktier) som pant m.v. i de næste 5 år
- f) Bestyrelsens forslag til aflønningspolitik og retningslinjer for resultatafhængig aflønning
- g) En kapitalejers (aktionærs) forslag til vedtægtsændringer
- h) Eventuelle yderligere emner

Ad punkt a – Årsrapport 2010

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender Årsrapport 2010 og anvendelse af årets resultat på 4.361 millioner kr. i Danske Bank A/S som følger: Overførsel af 3.853 millioner kr. til "Reserve efter indre værdis metode" og 508 millioner kr. til "Overført overskud".

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen tilkendegiver, at den ikke ønsker at tage stilling til valg af afviklingsform.

Ved en ændring i 2010 til lov om finansiel stabilitet blev der etableret en afviklingsordning via Finansiell Stabilitet A/S for nødlidende pengeinstitutter. Afviklingsordningen består i en overdragelse af pengeinstituttets aktiver og en del af pengeinstituttets passiver til et datterselskab af Finansiell Stabilitet A/S.

Hvis Finanstilsynet fastsætter en frist for opfyldelse af kapitalkrav ifølge § 225, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed, og det viser sig, at pengeinstituttet ikke kan skaffe den foreskrevne kapital inden for den frist eller fristforlængelse, der er fastsat af Finanstilsynet, skal bestyrelsen beslutte, om pengeinstituttet vil lade sig afvikle af Finansiell Stabilitet A/S efter afviklingsordningen i lov om finansiel stabilitet eller efter reglerne om ophør i kapitel 15 i lov om finansiel virksomhed (ved likvidation, konkurs, sammenlægning eller på anden måde). Finansiell Stabilitet A/S skal have meddelelse om den beslutning, der tages.

Det er samtidig fastsat i loven, at bestyrelsen på førstkomende generalforsamling efter lovens ikrafttrædelse skal spørge, om generalforsamlingen ønsker at tilkendegive, om pengeinstituttet vil benytte afviklingsordningen i lov om finansiel stabilitet i den nævnte situation.

Det står generalforsamlingen frit for, om den ønsker at tage stilling til afviklingsformen eller ej. Generalforsamlingen er således ikke forpligtet til at tage stilling til valg af afviklingsform eller i øvrigt træffe beslutning om valg af afviklingsform.

Ad punkt b – Valg af medlemmer til bestyrelsen

Bestyrelsen foreslår genvalg af Eivind Kolding, Ole Gjessø Andersen, Michael Fairey, Peter Højland, Mats Jansson, Majken Schultz og Claus Vastrup

samt valg af Niels Bjørn Christiansen.

Alf Duch-Pedersen, Sten Scheibye og Birgit Aagaard-Svendsen ønsker ikke genvalg.

En kapitalejer – Egon Geertsen – har meddelt, at han stiller op til valg.

Bilag 1 indeholder nærmere information om bestyrelsens kandidater, ligesom man kan læse mere om de nuværende medlemmer på Danske Banks hjemmeside – www.danskebank.com.

Ad punkt c – Valg af revisor

Bestyrelsen foreslår genvalg af Grant Thornton, Statsautoriseret Revisionsaktieselskab, og KPMG Statsautoriseret Revisionspartnerselskab.

Ad punkt d – Bestyrelsens forslag til vedtægtsændringer

Bestyrelsen foreslår følgende vedtægtsændringer:

Tilføjelse til § 11, stk. 1: "... eller har afgivet en brevstemme eller en fuldmagt, som er modtaget af VP Investor Services A/S senest 3 dage før generalforsamlingen."

§ 11, stk. 1 vil herefter få følgende formulering: "Enhver kapitalejer (aktionær) er berettiget til at deltage i en generalforsamling, når vedkommende senest 3 dage før generalforsamlingens afholdelse har anmodet om adgangskort eller har afgivet en brevstemme eller en fuldmagt, som er modtaget af VP Investor Services A/S senest 3 dage før generalforsamlingen."

Tilføjelse til § 15: "Stk. 4. Ingen person kan blive valgt eller genvalgt efter at være fyldt 70 år. Et medlem af bestyrelsen, der fylder 70 år, skal fratræde som medlem af bestyrelsen senest på den første ordinære generalforsamling derefter."

Tilføjelse til § 17: "Stk. 6. Bestyrelsen kan delegere beslutningskompetence til et udvalg, der er nedsat af bestyrelsen. Udvalget kan få beføjelse til behandling af standardiserede sager, hvis den samlede bestyrelse på forhånd har fastlagt retningslinjer for sagernes behandling. Retningslinjer og udvalgets arbejde skal løbende evalueres af den samlede bestyrelse. Bestyrelsen vil dog stadig have det endelige ansvar for sagernes behandling og de beslutninger, der tages. "

Ad punkt e – Bestyrelsens forslag om forlængelse af bemyndigelsen

Bestyrelsen beder generalforsamlingen om en forlængelse af bemyndigelsen til den 1. marts 2016, så Danske Bank fortsat kan handle med Danske Bank kapitalandele (aktier), have beholdninger af og modtage Danske Bank kapitalandele (aktier) som pant m.v. i de næste fem år.

Bestyrelsen foreslår, at bemyndigelsen bliver godkendt med følgende ordlyd:

”Generalforsamlingen bemyndiger bestyrelsen til – indtil den 1. marts 2016 - at lade banken og koncernen erhverve egne kapitalandele (aktier) - til eje eller pant - inden for en samlet pålydende værdi af i alt 10% af bankens selskabskapital (aktiekapital), jf. selskabslovens § 198 og lov om finansiel virksomhed § 13, stk. 3. Ved køb må prisen ikke afvige mere end 10% fra den kurs, der var gældende på erhvervelsestidspunktet.”

Ad punkt f – Bestyrelsens forslag til aflønningspolitik og retningslinjer for resultatafhængig aflønning

Bestyrelsens forslag kan læses i ”Danske Banks aflønningspolitik, marts 2011” og ”Retningslinjer for resultatafhængig aflønning, 2011”, som er bilag 2 og 3 til denne dagsorden.

De overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning af bestyrelse og direktion blev godkendt af generalforsamlingen den 4. marts 2008 og den 4. marts 2009.

Retningslinjerne vil hurtigst muligt, efter de er godkendt af generalforsamlingen, blive offentliggjort på bankens hjemmeside med en oplysning om, at generalforsamlingen har godkendt retningslinjerne den 29. marts 2011.

Ad punkt g – En kapitalejer (aktionær) – Egon Geertsen – har stillet følgende forslag til vedtægtsændringer:

g1) Der skal ved hver afstemning - der ikke er skriftlig - begrundes med hvorfor dirigenten mener, at der er stemmeflertal for eller imod. Man skal sikre sig, at gæster ikke stemmer. P.t. må det konkret vides om APM, ATP eller Realdanias's stemmer er for eller imod et forslag.

g2) Hele generalforsamlingen skal være åben for pressen, og det skal være tilladt, at tage billeder og optage film under hele generalforsamlingen. Generalforsamlingen skal simultant sendes fra Danske Banks hjemmeside og samtidig optages på video som lægges permanent ud på Danske Banks hjemmeside, der skal være tilgængelig for alle.

Bestyrelsen opfordres til at lade forslaget gælde for nærværende generalforsamling.

g3) Mindst 2 medlemmer af bestyrelsen være fra aktionærer med mindre end 2 millioner kr. pr. aktionær af Danske Banks aktiekapital.

g4) Når Danske Bank har tabt mere end 50% af en tidligere opnået aktiekapital, skal der indkaldes til ekstraordinær generalforsamling, hvor alle bestyrelsesmedlemmer stiller deres mandat til rådighed.

g5) IT-udviklingen i Indien nedlægges og genetableres i Danmark – hvor der iværksættes en reel IT-udvikling. Der ansættes fortrinsvis lokal arbejdskraft for samtidig at højne kvaliteten og få oprettet elevpladser.

Ad punkt h – Eventuelle yderligere emner

En kapitalejer - Egon Geertsen - har meddelt, at han vil offentliggøre en række spørgsmål under generalforsamlingen.

Forslagene om ændringer i bankens vedtægter, punkt d) og g), skal godkendes af mindst to tredjedele både af de afgivne stemmer og af den stemmeberettigede selskabskapital (aktiekapital), som er repræsenteret på generalforsamlingen.

Elektronisk afstemning

I år anvender vi en elektronisk stemmeboks – e-voter – når der skal stemmes på generalforsamlingen. Den bliver udleveret ved indgangen i Tivoli Congress Center, hvor vi også viser en lille film om, hvordan den virker.

Deltagerne på generalforsamlingen modtager stadig stemmesedler og adgangskort fra VP Investor Services A/S. Der kan være situationer, hvor stemmesedlerne skal bruges i stedet for den elektroniske stemmeboks. Husk derfor at medbringe både stemmesedler og adgangskort.

De elektroniske stemmebokse skal afleveres igen efter generalforsamlingen.

Fuldmagt og stemme pr. brev

Som noget nyt kan man som aktionær også stemme pr. brev inden generalforsamlingen.

Alle aktionærer har ret til at give fuldmagt til en anden, som så deltager på generalforsamlingen, eller til at tage en rådgiver med.

Fuldmagten, der skal vises til dirigenten, skal være skriftlig og dateret. En fuldmagt til Danske Banks bestyrelse eller formand gælder maksimalt i 12 måneder og skal gives til en bestemt generalforsamling med en dagsorden, der er kendt på det tidspunkt, hvor fuldmagten afgives.

Brevstemme- og fuldmagtsblanketter kan hentes på www.danskebank.com.

På InvestorPortalen på www.danskebank.com og på www.vp.dk kan man også afgive elektronisk brevstemme eller give en fuldmagt til at stemme.

Hvis man ønsker at brevstemme eller give en fuldmagt til tredjemand eller til bestyrelsen, skal man sende brevstemmen eller en skriftlig og dateret fuldmagt til VP Investor Services A/S, Weidekampsgade 14, 2300 København, som skal have modtaget den senest fredag den 25. marts 2011.

Registreringsdato er tirsdag den 22. marts 2011.

Den 22. marts 2011 opgøres hver kapitalejers (aktionærs) stemmeret på baggrund af, hvad VP Securities A/S har noteret i Danske Banks ejerbog. Det er kun kapitalejere (aktionærer), der er registreret på denne dato, som har ret til at deltage i og stemme på generalforsamlingen.

Aktionæren skal tilmelde sig senest 3 dage før generalforsamlingen, hvilket vil sige senest fredag den 25. marts 2011, for at have stemmeret.

Spørgeret

Aktionærer er velkomne til at sende spørgsmål til Danske Banks bestyrelse om Danske Banks årsrapport for 2010, Danske Banks stilling i øvrigt eller om dagsordenens punkter før generalforsamlingen. De skal sendes til Dan-

ske Bank A/S, att. Bestyrelsessekretariatet, Holmens Kanal 2-12, 1092 København K eller på mail til kapitalejer@danskebank.dk

Vi vil, så vidt det er muligt, besvare spørgsmål skriftligt inden generalforsamlingen.

Spørgsmål og svar bliver præsenteret på generalforsamlingen og publiceret på InvestorPortalen.

Der er naturligvis stadig mulighed for at stille spørgsmål på generalforsamlingen. Hvis et spørgsmål ikke kan besvares på selve generalforsamlingen, vil svaret blive publiceret på InvestorPortalen senest to uger efter generalforsamlingen. Vi sender også gerne et svar til aktionærer, der ønsker det.

Spørgsmål og svar, som indeholder oplysninger, der er omfattet af bankhemmelighed og/eller personbeskyttelsen i anden lovgivning, vil kun blive gjort tilgængelige i det omfang, det er muligt at svare meningsfuldt uden at overtræde lovgivningen.

Vi tager også forbehold for at kunne videregive svar, som indeholder oplysninger, der efter bestyrelsens skøn ikke kan videregives til kapitalejere (aktionærer) på generalforsamlingen uden væsentlig skade for Danske Bank koncernen.

Stemmeret

Danske Banks selskabskapital (aktiekapital) udgør 6.988.042.760 kr.

Oplysning om det samlede antal aktier og stemmerettigheder på datoen for indkaldelsen af generalforsamlingen kan findes på www.danskebank.com. Der finder man også dagsorden for generalforsamlingen sammen med de fuldstændige forslag og dokumenter, som skal fremlægges samt formularer, som kan anvendes til brevstemme eller fuldmagt.

Vedtægternes § 11 har følgende bestemmelser om stemmeret:

Stk.1. Enhver kapitalejer (aktionær) er berettiget til at deltage i en generalforsamling, når vedkommende senest 3 dage før generalforsamlingens afholdelse har anmodet om adgangskort.

Stk. 2. En kapitalejer (aktionær) har ret til at deltage i afstemning på en generalforsamling med den beholdning af kapitalandele (aktier), som kapitalejeren (aktionæren) besidder på registreringsdatoen.

Stk. 3. Registreringsdatoen er 1 uge før generalforsamlingens afholdelse. De kapitalandele (aktier), den enkelte kapitalejer (aktionær) besidder, opgøres på registreringsdatoen på baggrund af notering af kapitalejerens (aktionærens) kapitalejerforhold i ejerbogen (aktiebogen) samt meddelelser om ejerforhold, som banken og/eller VP Investor Services A/S (VP Services A/S) har modtaget med henblik på indførelse i ejerbogen (aktiebogen), men som endnu ikke er indført i ejerbogen (aktiebogen).

Stk. 4. På generalforsamlingen giver hver kapitalandel (aktie) a 10 kr. én stemme.”

Transport til Tivoli Congress Center

Bus 11A har stoppested ud for Tivoli Congress Center. Fra Hovedbanegården er der ca. 6 minutters gang til stoppestedet i krydset Bernstorffsgade og Tietgensgade.

Fra Dybbølsbro station er afstanden ca. 0,6 km. Det vil tage ca. 8 minutter at gå fra Dybbølsbro station til Tivoli Congress Center.

Der er et begrænset antal parkeringspladser i Tivoli Congress Center, og der skal betales en p-afgift. P-billetten kan ombyttes med en betalt billet ved udgangen fra generalforsamlingen.

Udøvelse af finansielle rettigheder

Danske Bank A/S har indgået tilslutningsaftale med VP Securities A/S. Bankens aktionærer kan vælge Danske Bank A/S som kontoførende institut med henblik på at

få udøvet de finansielle rettigheder gennem Danske Bank A/S.

Årsrapport 2010

En trykt udgave af bankens Årsrapport 2010 sammen med dagsordenen for generalforsamlingen med de fuldstændige forslag er lagt frem i bankens hovedsæde, Holmens Kanal 2-12, København.

Vi glæder os til at se dig til generalforsamlingen.

Danske Bank A/S
Bestyrelsen

KANDIDATER TIL BESTYRELSEN

Følgende er indstillet til valg som bestyrelsesmedlemmer på Danske Banks generalforsamling 29. marts 2011.



Eivind Kolding
Næstformand for bestyrelsen

Indtrådt i bestyrelsen
den 27. marts 2001

Kompetenceprofil

Professionel erfaring vedrørende ledelse af betydende global virksomhed. Finansiell og økonomisk ekspertise som CFO for en global virksomhed.

Hverv

- Skibsreder og partner, Firmaet A.P. Møller
- Box Club (International Council of Containership Operators), formand for bestyrelsen
- E. Kolding Shipping ApS, ledelsesmedlem
- Maersk Inc., medlem af bestyrelsen
- Maersk Line Agency Holding A/S, formand for bestyrelsen
- Safmarine Container Lines N.V., formand for bestyrelsen
- WLD (World Liner Data), formand for bestyrelsen



Ole Gjessø Andersen

Indtrådt i bestyrelsen
den 23. marts 2010

Kompetenceprofil

Professionel erfaring vedrørende ledelse af betydelige finansielle og internationale virksomheder, finansielle og økonomiske kompetencer.

Hverv

- Bang & Olufsen A/S og et datterselskab, formand for bestyrelsen
- CBTJ ApS og to datterselskaber, direktør
- Chr. Hansen Holding A/S, formand for bestyrelsen
- Duke Infrastructure Holding ApS og to datterselskaber, medlem af bestyrelsen
- EQT Partners, Senior Advisor
- ISS A/S og et datterselskab, formand for bestyrelsen
- Privathospitalet Hamlet A/S, formand for bestyrelsen



Michael Fairey

Indtrådt i bestyrelsen
den 23. marts 2010

Kompetenceprofil

Professionel erfaring vedrørende ledelse af store internationale finansielle virksomheder. Økonomisk viden. Indsigt i og forståelse for service og markedsforhold.

Hverv

- Horizon Acquisition Company PLC, formand for bestyrelsen
- Lloyds TSB Pension Funds, formand for bestyrelsen
- Northern Rock plc, medlem af bestyrelsen
- The Energy Saving Trust Limited, medlem af bestyrelsen
- Trustee of Consumer Credit Counselling Service
- Vertex Group Limited, medlem af bestyrelsen



Peter Højland

Indtrådt i bestyrelsen
den 30. november 2000

Kompetenceprofil

Professionel erfaring vedrørende ledelse af betydende virksomheder, økonomisk og finansiell ekspertise samt indsigt i og forståelse for service- og markedsforhold.

Hverv

- Bikubenfonden, formand for bestyrelsen
- Copenhagen Capacity, Fonden til Markedsføring og Erhvervsfremme i Hovedstadsregionen, formand for bestyrelsen
- Danmark-Amerika Fondet, medlem af bestyrelsen og forretningsudvalget
- DEA, Danmarks Erhvervsforsknings Akademi, næstformand for bestyrelsen
- Fonden til støtte for Danske Soldater i Internationale Missioner (Soldaterlegatet), formand for bestyrelsen
- Frederiksbergfonden, medlem af bestyrelsen
- FUHU, Foreningen til Unge Handelsmænds Uddannelse, medlem af bestyrelsen
- Ituri Management ApS, formand for bestyrelsen
- Kollegiefonden Bikuben, formand for bestyrelsen
- Markedsføringsfonden for Danmark, medlem af bestyrelsen
- Nordic Vision Clinics ASA, medlem af bestyrelsen
- Rambøll Gruppen A/S, formand for bestyrelsen
- Siemens A/S, formand for bestyrelsen



Mats Jansson

Indtrådt i bestyrelsen
den 4. marts 2008

Kompetenceprofil

Professionel erfaring vedrørende ledelse af betydende virksomheder, økonomisk ekspertise og indsigt i nordisk og europæisk konsument- og dagligvaresektor.

Hverv

- Falck A/S, medlem af bestyrelsen



Maja Schultz

Indtrådt i bestyrelsen
den 30. november 2000

Kompetenceprofil

Ekspertise vedrørende strategi og identitet, HR og organisering, branding og omdømme samt indsigt i og forståelse for service- og markedsforhold.

Hverv

- Professor på Institut for Organisation, Copenhagen Business School
- Academy of Management, medlem af bestyrelsen
- COWI A/S og et datterselskab, medlem af bestyrelsen
- Dansk Selskab for Virksomhedsledelse, medlem af bestyrelsen
- Realdania, medlem af bestyrelsen
- Reputation Institute, partner
- Said Business School, Oxford University, International Research Fellow
- Vci Holding ApS, ledelsesmedlem



Claus Vastrup

Indtrådt i bestyrelsen
den 1. januar 1995

Kompetenceprofil

Nationaløkonomisk og finansiel ekspertise samt indsigt i modeller til brug for risikostyring.

Hverv

- Professor, dr. oecón.
- Aarhus Universitets Jubilæumsfond, medlem af bestyrelsen



Niels B. Christiansen

Kompetenceprofil

Professionel erfaring inden for ledelse af en stor dansk-baseret international koncern. Indsigt og kompetence inden for store industrivirksomheder og international ledelse.

Uddannelse

- MBA fra INSEAD 1993
- Civilingeniør fra DTU 1991

Andre hverv

- Danfoss A/S, koncernchef og medlem af bestyrelsen i 7 datterselskaber
- Axcel II A/S og et datterselskab, formand for bestyrelsen
- Bang & Olufsen A/S og et datterselskab, næstformand for bestyrelsen
- DI Hovedbestyrelse, medlem
- PA Provinsindustriens Arbejdsgiverforening, medlem
- Sauer-Danfoss Inc, næstformand for bestyrelsen
- William Demant Holding A/S, medlem af bestyrelsen

Tidligere ansættelser

- Danfoss, viceadm. direktør 2006-2008
- Danfoss, Executive Vice President 2004-2006
- GN Store Nord A/S, koncerndirektør 2003-2004
- GN Netcom A/S 1997-2003, adm. direktør 2000-2003
- Hilti Corp., Vice President 1995-1997
- McKinsey & Co, Management Consultant 1991-1995

DANSKE BANKS AFLØNNINGSPOLITIK, MARTS 2011

Formål

Danske Bank-koncernens aflønningspolitik som gælder for alle ansatte i koncernen, er vedtaget af bestyrelsen efter indstilling fra aflønningsudvalget og erstatter vederlagspolitikken. Politikken godkendes på generalforsamlingen.

Politikken afspejler målsætningen om en ordentlig governance proces samt en vedvarende og langsigtet værdiskabelse for koncernens aktionærer og sikrer, at

- koncernen kan tiltrække, udvikle og fastholde højt motiverede og performanceorienterede medarbejdere i et konkurrencepræget og internationalt marked
- medarbejderne aflønnes med en konkurrencedygtig men ikke markedsledende kompensationspakke
- medarbejderne tilskyndes til at skabe bæredygtige resultater og at der skabes sammenhæng mellem aktionær- og medarbejderinteresser
- koncernens fokusområder fremmes

Politikken sigter særligt mod at sikre en sund og effektiv risikostyring. Det sker ved at

- fastholde en stringent governancestruktur for at sætte mål og kommunikere disse til ansatte
- både finansielle og ikke-finansielle mål indgår i vurderingen af performance og resultater
- størstedelen af compensationen udbetales som fast løn

Governance

Bestyrelsen fører én gang om året kontrol med, at lønpolitikken overholdes og tilpasninger til politikken indstilles via aflønningsudvalget og bestyrelsen til fornyet godkendelse på generalforsamlingen.

Aflønningsudvalget orienterer den samlede bestyrelse og forbereder dennes behandling af aflønningsspørgsmål. Det gældende kommissorium for aflønningsudvalget, som beskriver udvalgets sammensætning, opgaver og mandat, findes på koncernens hjemmeside under Corporate Governance.

Ved en årlig performance- og udviklingssamtale mellem medarbejder og leder evalueres og dokumenteres performance samtidig med at nye mål fastsættes og dokumenteres. Beslutning om justering i den faste løn og tildeling af resultatafhængig løn sker på baggrund af dette møde.

Kompensationselementer

Kompensationsstrukturens forskellige elementer sammensættes så det medfører en hensigtsmæssig og balanceret kompensationspakke. Sammensætningen vil variere på tværs af områder, hierarkisk placering i koncernen, karakteren af arbejdet og markedspraksis.

Kompensationsstrukturen er sammensat af 5 elementer:

- Fast løn (inkl. faste tillæg)
- Resultatafhængig løn (variabel løn)
- Pension
- Øvrige benefits
- Fratrædelsesgodtgørelser

Den faste løn fastsættes på baggrund af den enkelte medarbejders rolle, herunder ansvar og kompleksitet i jobbet, performance og de lokale markedsbetingelser.

Resultatafhængig løn fremmer og belønner den gode performance, der understøtter den langsigtede kunderelation og skaber indtjening til koncernen og værdi for aktionærerne. Bestyrelsen har fastsat en øvre grænse for resultatafhængig løn i forhold til den faste løn, som varierer for forskellige typer af stillinger.

Pensionsordningerne sikrer, at medarbejderne har en basisdækning i tilfælde af sygdom og død, samt at der er en passende pensionsudbetaling ved alderspensionering. For ledere anvendes som hovedregel bidragsbaserede ordninger i et pensionsforsikringselskab, hvor koncernen typisk betaler 2/3 af pensionsbidraget. For overenskomst-ansatte medarbejdere er pensionsbidragene reguleret via overenskomsten.

Øvrige benefits tildeles på baggrund af den ansattes ansættelsesaftale og lokal markedspraksis.

Fratrædelsesgodtgørelser udløses efter funktionærlovens og overenskomstens regler. For ansatte på individuel kontrakt udgør fratrædelsesgodtgørelsen ved opsigelse foranlediget af koncernen normalt maksimalt 12 måneders løn, enkelte aftaler kan dog udløse op til 24 måneders løn.

Resultatafhængig løn

Resultatafhængig løn tildeles så det fremmer en sund risikostyring og ikke tilskynder til overdreven risikotagning. Det sikres ved at

- der er en passende balance mellem fast løn og resultatafhængig løn
- den faste løn er så høj, at udbetaling af resultatafhængig løn kan bortfalde
- der ved fastsættelse af resultatafhængig løn tages højde for den risiko, som ligger bag det opnåede resultat
- en væsentlig del af en større resultatafhængig løn tildeles i aktier, som udskydes
- der ikke må afdækkes risiko på udskudte aktier (gælder kun medarbejdere identificeret som risikotager)
- tildelt resultatafhængig løn helt eller delvist kan fortabes, hvis den tildeles på baggrund af resultater, der viser sig ikke at være holdbare

Puljer til resultatafhængig løn fastlægges med udgangspunkt i en vurdering af koncernens budgetopnåelse samt en række målepunkter, som afspejler udviklingen i forhold til koncernens fokusområder. Ved fastlæggelse af målepunkterne indgår:

- Overskud før skat relativt til budget
- Forbedring af risikojusteret afkast
- Udviklingen i omkostningerne
- Udviklingen i kundetilfredsheden
- Overholdelse af interne forretningsgange

Bestyrelsen træffer beslutning om størrelsen af puljer til resultatafhængig løn. Koncernens kontrolfunktioner ind-

drages for at sikre, at målsætninger for risiko, kapital og likviditet ikke har været overskredet.

Den resultatafhængige løn anvendes til ansatte, der i særlig grad kan drive det forretningsmæssige resultat og skabe værdi for aktionærer. I de kapitalmarkedsvendte funktioner udgør den resultatafhængige løn til udvalgte medarbejdere en væsentlig del af den samlede kompensation for at tiltrække og fastholde de bedste talenter til disse områder.

Resultatafhængig løn til den enkelte medarbejder tildeles efter vurdering af medarbejderens performance såvel som afdelingens og koncernens samlede resultat. Ved tildeling foretages altid en diskretionær vurdering for at sikre, at andre – også ikke direkte målbare – forhold tages i betragtning.

Garanteret variabel løn anvendes kun i exceptionelle tilfælde for at tiltrække højt specialiserede kompetencer og er i tråd med internationale anbefalinger begrænset til en varighed på et år.

Den samlede øvre grænse i et enkelt år for resultatafhængig løn til direktion og andre væsentlige risikotagere i procent af koncernens resultat er fastsat til 3%.

Risikotagere og kontrolfunktioner

Væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner aflønnes efter skærpede betingelser. Bestyrelsen udpeger én gang om året de ansatte, som på koncernens vegne kan tage væsentlige risici, herunder

- ansatte som foretager handel med eller godkendelse af finansielle instrumenter
- ansatte som investerer koncernens egne midler
- ansatte i aktuarfunktioner eller reassurance
- ansatte som foretager kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning
- ansatte som kan bevilge væsentlige kreditter

Andre ansatte med væsentlig indflydelse på koncernens risikoprofil omfattes ligeledes af de skærpede aflønningsbetingelser.

Risikotagere i de kapitalmarkedsvendte funktioner er omfattet af resultatafhængig løn. En væsentlig del af den resultatafhængige løn tildeles i aktier og udskydes. Løndelen kan fortabes, såfremt den fremtidige indtjening bliver utilfredsstillende eller løndelen er tildelt på forkert grundlag.

Alle ansatte i koncernens kreditområder er udpeget som risikotagere og er ikke omfattet af resultatafhængig løn.

Ansatte i kontrolområder, herunder Intern Revision, Compliance, Økonomi, Risikostyringsområdet modtager ikke resultatafhængig løn. Kompensationen til ansatte i kredit- og kontrolområder fastsættes alene som fast løn. Det sikres, at ansatte i disse områder aflønnes konkurrencedygtigt.

Honorar til bestyrelsen

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

Det konkrete honorar til medlemmerne af Danske Banks bestyrelse følger af årsregnskabet, og den individuelle honorering kan ses under medlemmernes CV på Corporate Governance sitet.

Honoreringsstruktur for 2011 (under forudsætning af godkendelse på generalforsamlingen):

Basishonorar	450.000 kr.
Formand oppebærer	3 x basishonorar
Næstformand oppebærer	2 x basishonorar
Udvalgshonorar	150.000 kr.
Udvalgsformandshonorar	40.000 kr.

Kompensation til direktionen

Direktionens honorering skal sikre koncernens fortsatte mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalifice-

rede direktionsmedlemmer og tilstedeværelsen af et godt grundlag for succession. I forbindelse med vurderingen af direktionsmedlemmernes honorering foretages en systematisk vurdering af udviklingen i markedspraksis.

Direktionens honorering består af fast løn, incitamentsaf-lønning samt pension, som er ydelses- eller bidragsbase-rede pensionsordninger. Herudover oppebærer direktion-medlemmer fri bil og fri telefon. Fratrædelsesgodtgørelser kan maksimalt udgøre 2 års løn.

Direktionsmedlemmernes virke evalueres årligt med understøttelse i en skriftlig performance aftale, som indeholder såvel finansielle som ikke-finansielle mål. Aftalens målsætninger afspejler ønsket om at opnå værdiskabelse både på kort og langt sigt. Den konkrete kompensation til direktionen følger af årsregnskabet.

Generelt

Bestyrelsen har mulighed for at afvige fra politikken, såfremt der i behandlingen af enkelt-sager måtte opstå ekstraordinære forhold, der kan begrunde dette.

Information om tildelt performanceafhængig løn til direktion og risikotagere offentliggøres én gang om året på koncernens hjemmeside, jf. Finanstilsynets regelsæt.

RETNINGSLINJER FOR RESULTATAFHÆNGIG AFLØNNING, 2011

Program for bankens direktion

Puljen til resultatafhængig løn vil blive fastlagt med udgangspunkt i retningslinjerne i aflønningspolitikken.

Tildelingen i programmet til de enkelte direktionsmedlemmer indstilles af aflønningsudvalget til bestyrelsen primo hvert år, når koncernens resultater for det foregående år foreligger. Den individuelle tildeling er maksimeret til 20% af den faste løn, jf. vilkårene i lov om statsligt kapitalindskud.

Den individuelle tildeling sker på baggrund af en vurdering af det enkelte direktionsmedlems performance med udgangspunkt i medlemmets performanceaftale, som indeholder såvel finansielle som ikke-finansielle mål.

50% af den tildelte resultatafhængige løn vil blive tildelt i Danske Bank aktier og 50% i kontanter. Hele aktietildelingen vil blive udskudt, så aktierne først kan sælges 5 år efter tildelingen. 50% af den kontante bonus udskydes og udbetales pro rata over en 4-årig periode. Tildelingsprincippet medfører, at kun 25% af en tildelt resultatafhængig løn er til disposition straks efter tildelingen.

Den individuelle aftale om resultatafhængig løn for direktionsmedlemmer sikrer, at den resultatafhængige løn i den periode, hvor den er udskudt helt eller delvist kan fortabes, såfremt koncernens resultater ikke er tilfredsstillende eller hvis beløbet er udbetalt på fejlagtigt grundlag.

Program for ledere og udvalgte specialister

Puljen til resultatafhængig løn vil blive fastlagt med udgangspunkt i retningslinjerne i aflønningspolitikken.

Tildelingen i programmet til de enkelte deltagere indstilles af nærmeste leder og godkendes hvert år, når koncernens resultater for det foregående år foreligger. Tildelingen vil som udgangspunkt være maksimeret til 25% af den faste løn inklusive pension men for udvalgte deltagere kan tildelingen være større.

Den individuelle tildeling sker på baggrund af en vurdering af den enkeltes performance med udgangspunkt i deltagerens performanceaftale, som indeholder såvel finansielle som ikke-finansielle mål. De opnåede resultater for deltagernes afdelinger/områder vil ligeledes indgå i vurderingen.

50% af den tildelte resultatafhængige løn vil blive tildelt i Danske Bank aktier (betingede aktier med en egenbetaling på 1%) og 50% i kontanter. Hele aktietildelingen vil blive udskudt i 3 år.

Deltagere i programmet, som af bestyrelsen er udpeget som væsentlige risikotagere vil være underlagt koncernens generelle tildelingsregler for risikotagere, hvor en større del af den resultatafhængige løn udskydes og underlægges fortabelseskriterier, jf. koncernens aflønningspolitik.

