

Ordinær generalforsamling i Danske Bank A/S 2017



***Danske Bank A/S afholder ordinær generalforsamling
torsdag den 16. marts 2017, kl. 15.00, i Tivoli Congress Center,
Arni Magnussons Gade 2-4, København.***

Dørene til generalforsamlingen i Tivoli Congress Center åbner kl. 14.00, hvor der vil være mulighed for at få en kop kaffe eller te indtil kl. 15.00.

Bestil adgangskort og stemmesedler

For at kunne deltage i generalforsamlingen skal man have adgangskort, som man kan bestille på www.vponline.dk/danskebank, eller hos VP Investor Services A/S på telefon 43 58 88 91 eller e-mail vpinvestor@vp.dk. Adgangskort kan også bestilles til en rådgiver.

Sidste frist for bestilling af adgangskort er mandag den 13. marts 2017 ved midnat.

VP Investor Services A/S har lanceret et digitalt adgangskort. Det digitale adgangskort bliver udsendt per e-mail og forudsætter, at man har en smartphone og har registreret sin e-mail adresse i Danske Banks InvestorPortal. Man kan herefter fremvise det digitale adgangskort på smartphonen i adgangskontrollen. Man kan også selv printe det digitale adgangskort på forhånd og fremvise det i adgangskontrollen.

Hvis man ikke har registreret en e-mail adresse i ejerbogen eller ikke ønsker at modtage et digitalt adgangskort, vil adgangskort blive sendt med almindelig post. Danske Bank er ikke ansvarlig for eventuelle forsinkelser ved fremsendelsen.

Dagsorden

- 1) Bestyrelsens beretning om selskabets virksomhed i 2016
- 2) Forelæggelse af årsrapport for 2016 til godkendelse
- 3) Forslag til beslutning om anvendelse af overskud i henhold til den godkendte årsrapport
- 4) Valg af medlemmer til bestyrelsen
- 5) Valg af ekstern revision
- 6) Bestyrelsens forslag til vedtægtsændringer

Forslag om:

- nedsættelse af bankens aktiekapital, jf. vedtægternes § 4, stk. 1
- forlængelse af bestyrelsens eksisterende bemyndigelse, jf. vedtægternes § 6, stk. 5 og 6

- 7) Bestyrelsens forslag om fornyelse og forlængelse af den eksisterende bemyndigelse til at erhverve egne aktier
- 8) Bestyrelsens forslag til bestyrelseshonorarer for 2017
- 9) Bestyrelsens forslag til justering af eksisterende aflønningspolitik
- 10) Forslag fra aktionær Olav Willadsen
- 11) Forslag fra aktionær Nanna Bonde Ottosen
- 12) Forslag fra aktionær Ole Schultz
- 13) Eventuelt

Ad punkt 2

Forelæggelse af årsrapport for 2016 til godkendelse

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender selskabets årsrapport for 2016 (Annual Report 2016).

Ad punkt 3

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

Årets resultat i Danske Bank A/S er på 19.581 millioner kr.

Bestyrelsen foreslår, at årets resultat anvendes således:

Udbetaling af udbytte på 9 kr. pr. aktie á nominelt 10 kr. svarende til 8.853 millioner kr. eller 45 % af årets resultat i Danske Bank koncernen

Overførsel af 2.331 millioner kr. fra "Reserve efter indre værdis metode"

Overførsel af 663 millioner kr. til "Indehavere af hybride kernekapital instrumenter"

Overførsel af 12.396 millioner kr. til "Overført overskud"

Der henvises i øvrigt til årsrapporten (Annual Report 2016), side 159.

Ad punkt 4**Valg af medlemmer til bestyrelsen**

Ole Andersen, Lars-Erik Brenøe, Urban Bäckström, Jørn P. Jensen, Rolv Erik Ryssdal, Carol Sergeant og Hilde Tonne stiller op til genvalg og foreslås genvalgt.

Trond Ø. Westlie stiller ikke op til genvalg til bestyrelsen.

Bestyrelsen indstiller Martin Folke Tivéus til nyvalg til bestyrelsen.

Bestyrelsen opdaterede sin kompetenceprofil i 2016, og på baggrund af denne har bestyrelsen vurderet sine kompetencer enkeltvist og samlet i forhold til den opdaterede profil.

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

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

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

Kompetenceprofilen for bestyrelsen som helhed er tilgængelig på danskebank.com, hvor der også er supplerende information om de kandidater, som stiller op til genvalg.

Ad punkt 5**Valg af ekstern revision**

Bestyrelsen foreslår i overensstemmelse med indstillingen fra bestyrelsens revisionsudvalg genvalg af Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab som selskabets revisor.

Revisionsudvalget har afgivet en indstilling til bestyrelsen om genvalg af Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab som selskabets revisor. Revisionsudvalget har i sin indstilling til bestyrelsen angivet, at revisionsudvalget ikke er blevet påvirket af tredjeparter, og at det ikke har været underlagt begrænsninger eller

aftaler som omhandlet i Artikel 16, stk. 6, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) Nr. 537/2014 af 16. april 2014.

Ad punkt 6**Bestyrelsens forslag til vedtægtsændringer****a. Forslag om nedsættelse af bankens aktiekapital**

Bestyrelsen foreslår, at bankens aktiekapital nedsættes med nominelt 468.851.130 kr. fra 9.837.128.350 kr. til 9.368.277.220 kr. ved annullation af en del af bankens beholdning af egne aktier.

Formålet med kapitalnedsættelsen er udbetaling til aktionærerne. Såfremt forslaget godkendes, bliver bankens beholdning af egne aktier nedsat med 46.885.113 aktier á 10 kr. Disse aktier er tilbagekøbt under bankens tilbagekøbsprogram, der er gennemført i perioden 4. februar 2016 til 1. februar 2017, for et samlet beløb på 8.999.992.981 kr., hvilket indebærer, at der udover den nominelle kapitalnedsættelse er udbetalt 8.531.141.851 kr. til aktionærerne, jf. selskabslovens § 188, stk. 1, nr. 2. Kapitalnedsættelsen sker således til overkurs, idet den sker til kurs 191,96 (afrundet), svarende til den gennemsnitlige kurs, som aktierne er tilbagekøbt for.

Det foreslås som følge heraf, at vedtægternes § 4, stk. 1, får følgende formulering, som vil have virkning fra kapitalnedsættelsens gennemførelse:

"Bankens selskabskapital (aktiekapital) udgør 9.368.277.220 kr. Selskabskapitalen (aktiekapitalen) er fuldt indbetalt."

b. Forslag om forlængelse af bestyrelsens eksisterende bemyndigelse

Bestyrelsen foreslår, at bemyndigelsen til, uden fortegningsret for bankens aktionærer, at forhøje bankens aktiekapital med indtil 1.000.000.000 kr. og til at optage lån mod obligationer eller andre gældsbeviser med en adgang til konvertering til aktier (konvertible lån) forlænges til den 1. marts 2022.

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

Stk. 5. Bestyrelsen er bemyndiget til indtil den 1. marts 2022 at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital) med indtil 1.000.000.000 kr. Kapitaludvidelsen (aktieudvidelsen) kan gennemføres ved en eller flere forhøjelser. Bankens kapitalejere (aktionærer) har ikke ret til forholdsmæssig tegning heraf. De nye kapitalandele (aktier) skal i dette tilfælde udbydes til markedskurs. Kapitaludvidelsen (aktieudvidelsen) kan ske mod kontant betaling, gældskonvertering eller som vederlag i forbindelse med bankens overtagelse af bestående virksomhed.

Stk. 6. Bestyrelsen er tillige bemyndiget til indtil den 1. marts 2022 ad en eller flere gange at optage lån mod obligationer eller andre gældsbeviser 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 det lånebeløb, der kan optages inden for bemyndigelsen til at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital), jf. femte stykke, ifølge den ved optagelsen fastsatte konverteringskurs i lånebetingelserne. Udnyttelse af nærværende bemyndigelse reducerer bemyndigelsen i stykke 5 til at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital) tilsvarende. Ved bestyrelsens beslutning om optagelse af konvertible lån anses bemyndigelsen til at forhøje selskabskapitalen (aktiekapitalen), jf. femte stykke, for udnyttet med et beløb svarende til den maksimale konverteringsret. Konverteringsfristen kan fastsættes til en længere periode end 5 år efter optagelsen af det konvertible lån. Bankens kapitalejere (aktionærer) har ikke ret til forholdsmæssig tegning af konvertible lån. Bestyrelsens beslutning om optagelse af konvertible lån skal optages i vedtægterne, og bestyrelsen er bemyndiget hertil.

Ad punkt 7

Forslag om fornyelse og forlængelse af den eksisterende bemyndigelse til at erhverve egne aktier

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen forlænger den eksisterende bemyndigelse til bestyrelsen til at erhverve egne aktier med ét år, således at bestyrelsen i tiden indtil den 1. marts 2022 kan lade banken og koncernen erhverve egne aktier – til eje eller pant – svarende til i alt 10 % af bankens aktiekapital på bemyndigelsestidspunktet, dog således at bankens beholdning af egne aktier ikke må overstige 10 % af bankens aktieka-

pital. I forbindelse med køb af egne aktier må prisen på aktierne ikke afvige mere end 10 % fra den på Nasdaq Copenhagen noterede kurs på erhvervelsestidspunktet.

Ad punkt 8

Bestyrelsens forslag til bestyrelseshonorarer for 2017

Bestyrelsen foreslår, at basishonoraret bliver forhøjet med 10.000 kr. fra 515.000 kr. til 525.000 kr., og at formandens honorar forhøjes fra 3 x basishonorar til 3,5 x basishonorar

Honorarstrukturen vil herefter være følgende:

Basishonorar	525.000 kr.
Formandens honorar	3,5 x basishonorar
Næstformandens honorar	1,5 x basishonorar

Udvalgshonorarer

Aflønningsudvalget	120.000 kr.
Nomineringsudvalget	120.000 kr.
Revisionsudvalget	180.000 kr.
Risikoudvalget	180.000 kr.

Udvalgsformænd, tillægshonorar

Aflønningsudvalget og Nomineringsudvalget	50.000 kr.
Revisionsudvalget og Risikoudvalget	90.000 kr.

Den foreslåede regulering af basishonoraret indebærer en forhøjelse af bestyrelsens vederlag på 1,5 %, og inklusive en regulering af formandens honorar fra 3 x basishonorar til 3,5 x basishonoraret indebærer forslaget en samlet forhøjelse af bestyrelsens samlede vederlag på 4 %.

I tillæg til ovenstående kan banken betale sociale afgifter og lignende pligtige afgifter, der opkræves af udenlandske myndigheder i relation til bestyrelsesmedlemmernes honorar. Selskabet kan endvidere betale eventuelle udlæg og rejseomkostninger, der måtte være forbundet med bestyrelsesmedlemmernes arbejde i bestyrelsen.

Ad punkt 9

Bestyrelsens forslag til aflønningspolitik

Bestyrelsen foreslår en række justeringer og præciseringer i selskabets aflønningspolitik, der skal være gældende for løn optjent fra 1. januar 2017. De foreslåede justeringer sker med henblik på at imødekomme Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU

af 26. juni 2013 og implementeringen af dette direktiv i dansk lovgivning. De primære justeringer er beskrevet i hovedtræk nedenfor, og derudover foreslås visse sproglige justeringer.

Bestyrelsens forslag indebærer bl.a. følgende:

- Præcisering af, at politikken og koncernens generelle incitamentsstruktur sigter særligt mod også at sikre en sund og effektiv risikostyring ved, at incitamenter til risikotagning balanceres med risikostyring og ved, at aflønning sker i overensstemmelse hermed og den faktiske performance
- Præcisering af afsnittet om fratrædelsesgodtgørelse
- Præcisering af, at koncernen ikke anvender en såkaldt "discount rate" på 25 % ved beregning af forholdet mellem fast og variabel aflønning
- En yderligere udbygning og præcisering af afsnittene om resultatafhængig løn
- En oplysning om, at den administrerende direktør har en forpligtelse til at eje aktier i koncernen svarende til en værdi på minimum 2.000.000 kr.
- En ophævelse af vilkåret om, at den samlede øvre grænse i et enkelt år for resultatafhængig løn til direktionen og andre væsentlige risikotagere er 3 % af koncernens resultat før nedskrivninger på udlån.

Bestyrelsens forslag til den opdaterede aflønningspolitik (Remuneration policy) er vedhæftet som bilag 2.

Ad punkt 10

Forslag fra aktionær Olav Willadsen

Danske Bank afskaffer ikke indenlandske checks for deres danske privat og forretningskunder.

Forslagsstillers motivation:

Check er et bekvemt betalingsmiddel, der ikke er afhængigt af, at internettet virker eller afhængigt af, at man kender modtagerens mulige bankkonto. I modsætning til bankoverførsler kræves det ikke, at man for at modtage en betaling skal røbe sin bankkonto og dermed åbne for potentiel misbrug.

Afskaffelsen af checks er sket som en samordnet praksis, der næppe overholder monopollovgivningens regler. Ved at Danske Bank har deltaget i afskaffelsen af

checks, men ikke udenlandske checks, sker der en diskrimination overfor for dem, der anvender indenlandske checks, som kan risikere at påføre såvel banken, som de personer, der har deltaget i afgørelsen et strafansvar, som hverken vil være i bankens eller de pågældende medarbejdere og ledelsesmedlemmers interesse.

Checks har også den fordel, at man fysisk kan udveksle betalingen samtidigt med overgivelse af varen. Checks muliggør også, at man pr. brev kan sende en betaling. Hvis man som gammel eller handicappet medborger skal sende en ud for at hæve penge, kan man ved at give vedkommende en check ikke risikere at miste mere end check beløbet.

Giver man i stedet et bankkort og en kode kan tabet blive meget større. I tilfælde af cyberangreb på Danmark vil checks muliggøre fortsatte betalinger.

Det er derfor min vurdering at check afskaffelsen udgør et indgreb på danskernes privatliv og i erhvervslivets dispositionsmuligheder, jfr. Grundlovens § 71 og § 74. Bank og monopollovgivningen skal ses i relation til disse bestemmelser.

Bestyrelsen kan ikke støtte forslaget.

Bankernes fælles aftale om checkindløsning er ophørt og den fælles infrastruktur for udveksling og clearing af check er afskaffet med virkning fra ultimo 2016. Checkloven pålægger ikke pengeinstitutter at udstede check eller gensidigt at anerkende og indløse check udstedt af et andet pengeinstitut. Pengeinstitutterne er ikke forhindret i at ophøre med checksamarbejdet.

Brugen af check har de seneste år været markant faldende i takt med, at der er kommet nye effektive elektroniske alternativer til checken. Kombineret med relativt høje faste omkostninger ved håndtering af check har dette medført en markant stigende stykpris.

Ophøret af checkindløsning blev annonceret i god tid, så brugere af check kunne få god tid til at skifte til alternative løsninger. Ophøret er sket efter dialog mellem Finansrådet og en række interessenter vedrørende alternativerne til anvendelse af check. Finansrådet vurderede på baggrund af denne dialog, at der ikke er samfundsmæssige eller politiske forhindringer i et ophør af checksamarbejdet.

Der er en række gode alternativer til udstedelse af check.

Ad punkt 11

Forslag fra aktionær Nanna Bonde Ottosen, landsformand for SF Ungdom

11.1. Danske Bank skal offentliggøre kønsopdelte lønstatistikker for bankens ansatte.

Forslagsstillers motivation:

Mange steder er der store lønforskelle mellem mænd og kvinder. Som aktionærer vil vi sikre os, at den diskrimination ikke foregår i banken - derfor ønsker vi, at banken fremlægger kønsopdelte lønstatistikker for bankens ansatte, så vi kan konstatere, om det også foregår her i banken.

Bestyrelsen kan ikke støtte forslaget.

Danske Bank har et funktionsbestemt lønsystem, hvor grundlønnen for de enkelte stillinger fastsættes ud fra en vurdering af stillingernes ansvar/ledelse og opgavekompleksitet. Ud fra vurderingen indplaceres stillingerne på et grundlønsniveau fra 1 - 10. På den måde sikrer koncernen samme grundløn for samme job, uanset hvem der udfører jobbet. Medarbejdere, der udfører de samme opgaver, som er beskrevet i en jobprofil, har den samme grundløn. Dermed er der som udgangspunkt lige løn for lige arbejde for koncernens overenskomssatte medarbejdere. For de kontraktansatte benyttes et stillingsvurderingssystem, således at stillinger på tværs af organisationen, hvor der er samme ansvar/ledelse og opgavekompleksitet, indplaceres på samme lønniveau.

Det er således bestyrelsens opfattelse, at Danske Banks lønmodel er indrettet til at hindre diskrimination.

Ligelønsstatistikker fremlægges for koncernens samarbejdsudvalg. Samarbejdsudvalget modtager ligelønsstatistikken, som er udarbejdet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Samarbejdsudvalget har konkluderet, at der overordnet set er en god balance mellem mænd og kvinders lønninger.

11.2. Danske Bank sætter et loft over medarbejderaktieoptioner på 50.000 kr., og ingen medarbejdere i ledelsen eller med beslutningskompetance vedrørende salg eller børsnotering må have medarbejderaktieoptioner.

Forslagsstillers motivation:

Incitamentsprogrammer og aktieoptioner kan stille store spørgsmål omkring ledelsens habilitet, når det kommer til børsnotering eller salg. Vil en ledelse virkelig lytte til gode argumenter, når de står til at indkassere flere

hundrede millioner i bonus ved et salg? Det tvivler vi på. Derfor foreslår vi et loft for medarbejdere på aktieoptioner på 50.000 kroner, og at ingen medarbejdere med beslutningskompetance vedrørende salg eller børsnotering må have medarbejderaktieoptioner.

Bestyrelsen kan ikke støtte forslaget.

Danske Bank anvender ikke medarbejderaktieoptioner i dag, men bestyrelsen ønsker at forbeholde sig ret til at anvende dette finansielle instrument, hvis det en dag måtte vise sig at være et attraktivt finansielt instrument i et incitamentsprogram.

11.3. Danske Bank skal investere 5 % af bankens overskud i grøn teknologi.

Forslagsstillers motivation:

Banken har netop fremlagt et overskud på 20 mia. kroner. Som samfundsansvarlig bank bør vi investere en del af dette overskud i grøn teknologi, som er afgørende for Danmark, og kun bliver det mere i fremtiden.

Bestyrelsen kan ikke støtte forslaget.

Danske Bank-koncernen har været en del af FN's Global Compact siden 2007 og rapporterer årligt om samfundsansvar via Corporate Responsibility rapporten. Banken har desuden offentliggjort et Statement of Carbon Neutrality på hjemmesiden, hvor det bl.a. fremgår, at banken investerer i certifikater på grøn elektricitet. Som man kan se af disse rapporter, anerkender Danske Bank, at den finansielle sektor spiller en vigtig rolle i transitionen til en mere CO2-begrænsende økonomi.

Siden december 2014 har Danske Bank Treasury, der har ansvaret for bankens egne obligationsbeholdninger, investeret ca. 1 mia. kroner i grønne obligationer. Grønne obligationer udstedes til finansiering af projekter, som har en positiv indvirkning på miljøet, f.eks. store projekter inden for vedvarende energi, herunder vindmølleparke, og byudviklingsprojekter med vedvarende transport og infrastruktur.

Bestyrelsen ønsker ikke at have en forpligtelse til at investere en fast andel af bankens overskud i grøn teknologi.

Ad punkt 12

Forslag fra aktionær Ole Schultz

Generalforsamlingen anerkender FNs klimamål om maksimalt 2 graders global temperaturstigning som

vedtaget i Paris 2015. Generalforsamlingen pålægger, subsidiært anbefaler bestyrelsen for Danske Bank inden næste års generalforsamling at gøre rede for, hvordan Banken vil leve op til 2 graders målsætningen i sin udlånspolitik og sin kundeportefølje af investeringer samt rådgivning omkring investering.

Forslagsstillers motivation:

Som aktionær og pensionsopsparer, har jeg interesse for, at Banken forvalter mine midler under ansvar over for vedtagne FN beslutninger. Således at Banken med rettidig omhu medvirker til, at vi som borgere får et godt liv uden klimakatastrofer, som vi jo allerede har set en række eksempler på indenfor de sidste år. Banken har en betydende indflydelse på samfundets omstilling fra brugen af fossilholdige brændsler til vedvarende energikilder via sin indlåns- og udlånspolitik og vil derfor kunne påvirke fremtiden markant således, at kunderne og ikke mindst det danske samfund har muligheder for en behagelig og tryk fremtid.

Bestyrelsen kan ikke støtte forslaget.

Danske Bank anerkender, at den finansielle sektor spiller en vigtig rolle i transitionen til en mere CO2-begrænsende økonomi – både direkte via vores egne forretningsaktiviteter og indirekte via vores samarbejde med kunder, portefølje virksomheder og samarbejdspartnere.

Allerede i dag tager banken hensyn til internationale principper inden for miljø, menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og anti-korruption i forhold til långivningen. Vi analyserer for eksempel potentielle miljømæssige, sociale og governance risici i vores kreditvurderinger af erhvervskunder.

Tilsvarende anser Danske Bank det for vigtigt at sikre, at de penge, der bliver forvaltet for kunderne, ikke bliver placeret i virksomheder, der overtræder en række internationale principper. Derfor har Danske Bank-koncernen valgt at screene investeringsporteføljerne efter en række internationalt anerkendte normer og retningslinjer for menneskerettigheder, våbenproduktion, arbejdstagerrettigheder, miljøbeskyttelse og antikorruption.

Banken har desuden i 2016 udviklet fem sektorspecifikke position statements, som dækker vores holdning i forhold til klimaforandringer, fossile brændstoffer, minedrift og metaller, skovbranchen, våben og forsvar.

Læs mere om bankens indsats inden for ansvarlig långivning og investeringer her på danskebank.com/csr.

Øvrige oplysninger

Aktiekapital og stemmeret

Danske Banks aktiekapital udgør nominelt 9.837.128.350 kr.

Hver aktie à 10 kr. giver én stemme.

Oplysning om det samlede antal aktier og stemmerettigheder på datoen for indkaldelsen af generalforsamlingen kan findes på hjemmesiden, danskebank.com. På hjemmesiden kan man også finde dagsorden for generalforsamlingen og de fuldstændige forslag, årsrapporten (Annual Report 2016) samt de formularer, som kan anvendes til at afgive brevstemme eller fuldmagt.

Brevstemme

Brevstemme kan afgives elektronisk på www.vponline.dk/danskebank.

På hjemmesiden, danskebank.com, kan man finde en formular, som kan printes, udfyldes og sendes til VP Investor Services A/S, Weidekampsgade 14, 2300 København S. En afgivet brevstemme kan ikke tilbagekaldes.

Såfremt man ønsker at afgive brevstemme, skal denne være modtaget af VP Investor Services A/S senest onsdag den 15. marts 2017, kl. 16.00.

Elektronisk afstemning

Der vil blive anvendt elektronisk afstemning – e-voter – når der skal stemmes på generalforsamlingen. E-voter udleveres ved indgangen.

Deltagerne på generalforsamlingen modtager fortsat stemmesedler og adgangskort fra VP Investor Services A/S, idet der kan være situationer, hvor stemmesedler skal bruges i stedet for e-voter. Husk derfor at medbringe både stemmesedler og adgangskort til generalforsamlingen.

Fuldmagt

Alle aktionærer har ret til at give fuldmagt og til at tage en rådgiver med. Fuldmagten skal være skriftlig og dateret.

Fuldmagt kan afgives elektronisk på www.vponline.dk/danskebank. På hjemmesiden, danskebank.com, kan man finde en formular, som kan printes, udfyldes og sendes til VP Investor Services A/S, Weidekampsgade 14, 2300 København S.

Hvis man ønsker at give en fuldmagt til tredjemand, skal der bestilles adgangskort til vedkommende senest mandag den 13. marts 2017. Alternativt skal fuldmagten sendes i så god tid, at den er modtaget af VP Investor Services A/S, Weidekampsgade 14, 2300 København S, senest mandag den 13. marts 2017.

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

Krav til vedtagelse af dagsordenens forslag

Forslagene under dagsordenpunktet 6 vedrørende vedtægtsændring skal godkendes af mindst to tredjedele af såvel de afgivne stemmer som af den på generalforsamlingen repræsenterede stemmeberettigede aktiekapital.

De øvrige forslag kan vedtages med simpel majoritet.

Registreringsdatoen er torsdag den 9. marts 2017

Registreringsdatoen er 1 uge før generalforsamlingens afholdelse. Registreringsdatoen er således torsdag den 9. marts 2017, på hvilken dato hver aktionærs ejerforhold og stemmeret opgøres på baggrund af, hvad VP Securities A/S har noteret i Danske Banks ejerbog samt på baggrund af meddelelser om ejerforhold, som banken og/eller VP Investor Services A/S har modtaget med henblik på indførsel i ejerbogen, men som endnu ikke er indført i denne. Det er kun aktionærer, der er registreret i ejerbogen på denne dato, eller som på nævnte måde har meddelt og dokumenteret deres adkomst, som har ret til at deltage i og stemme på generalforsamlingen, herunder til at brevstemme eller meddele fuldmagt.

For at kunne deltage i og udøve sine rettigheder på generalforsamlingen skal aktionæren endvidere anmode om adgangskort senest mandag den 13. marts 2017.

Spørgeret

Aktionærerne kan forud for generalforsamlingen sende spørgsmål til bestyrelsen om årsrapporten (Annual Report 2016), selskabets stilling i øvrigt eller til dagsordenens punkter. Spørgsmål skal sendes til Danske Bank via e-mail til kapitalejer@danskebank.dk eller med almindelig post til Danske Bank A/S, att. Bestyrelsessekretariatet, Holmens Kanal 2-12, 1092 København K.

Udbetaling af udbytte

Såfremt generalforsamlingen godkender bestyrelsens forslag om udbetaling af udbytte, forventes dette udbytte at være til disposition på aktionærernes afkastkonti tirsdag den 21. marts 2017.

Webcast

Generalforsamlingen vil blive webcastet live via InvestorPortalen.

Parkeringsforhold

Der er et begrænset antal parkeringspladser i parkeringskælderen under Tivoli Congress Center. Indkørslen til P-huset ligger i Kristian Erslevs Gade. Der skal betales en parkeringsafgift. Parkeringsbilletten kan ombyttes med en betalt billet ved udgangen fra generalforsamlingen.

Der er ingen refusion af parkeringsafgift på andre parkeringspladser end i parkeringskælderen under Tivoli Congress Center.

Registrering af e-mail adresse

For at kunne gøre brug af et digitalt adgangskort og i øvrigt kunne modtage indkaldelser til generalforsamlinger samt anden e-post til aktionærer, er det nødvendigt, at aktionærerne registrerer deres e-mail adresse via InvestorPortalen.

Aktionærerne kan registrere deres e-mail adresse på følgende måde:

Gå ind på www.vponline.dk/danskebank

Log herefter ind på InvestorPortalen med NemID eller VP-ID

Angiv e-mailadresse under "Min profil" og husk at trykke på "Gem indstillinger".

Aktionærerne kan til enhver tid ændre deres e-mail adresse på InvestorPortalen.

Dokumenter fremlagt til eftersyn

Årsrapporten (Annual Report 2016) sammen med dagsordenen for generalforsamlingen og de fuldstændige forslag er fremlagt til eftersyn for aktionærerne på selskabets adresse, Holmens Kanal 2-12, København.

Danske Bank A/S
17. februar 2017
Bestyrelsen

Bilag 1

Kandidater til bestyrelsen

Ole Andersen



Formand for bestyrelsen

Født den 11.07.1956

Nationalitet: dansk

Køn: mand

Indtrådt i bestyrelsen den 23.03.2010 og tiltrådt som formand i december 2011

Senest genvalgt i 2016

Uafhængig

Formand for Aflønningsudvalget og

Nomineringsudvalget og medlem af Risikoudvalget

Kompetencer:

- Professionel erfaring med ledelse og udvikling af større finansielle og ikke-finansielle internationale virksomheder
- Udarbejdelse af forretningsstrategier, budgetter og målsætninger
- Finansiell og økonomisk ekspertise
- Generel erfaring med risikostyring

Uddannelse:

Statsautoriseret revisor, 1989

Cand.merc.aud., 1988

HD, 1985

Øvrige ledelseshverv:

Bestyrelseshverv i den private sektor:

Bang & Olufsen A/S (formand)

Chr. Hansen Holding A/S (formand)

NASDAQ Nordic Ltd. (medlem af nomineringsudvalget)

Enheder, der ikke primært driver erhvervsvirksomhed:

Komitéen for god Selskabsledelse (medlem)

CBS (adjungeret professor)

DenmarkBridge (medlem af bestyrelsen)

Fonden Human Practice Foundation (medlem af bestyrelsen)

Lars-Erik Brenøe



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

Født den 22.03.1961

Nationalitet: dansk

Køn: mand

Indtrådt i bestyrelsen den 17.03.2016

Uafhængig

Medlem af Revisionsudvalget

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

Uddannelse:

Executive leadership programme, IMD, 1998

Advokat, 1989

Juridisk kandidateksamen, Københavns Universitet, 1986

Øvrige ledelseshverv:

Bestyrelseshverv i den private sektor:

A.P. Møller og Hustru Chastine Mc-Kinney Møllers

Fond til almene Formaal (medlem af bestyrelsen eller direktionen for syv koncernforbundne virksomheder)

Estemco A/S (medlem af bestyrelsen)

Fonden Lindoe Offshore Renewables Center (medlem af bestyrelsen)

Maersk Broker A/S (næstformand og formand for fire koncernforbundne virksomheder)

Enheder, der ikke primært driver erhvervsvirksomhed:

A.P. Møller og Hustru Chastine Mc-Kinney Møllers

Familiefond (medlem af bestyrelsen)

Komiteen for god fondsledelse (næstformand)

Dansk Industri (medlem af hovedbestyrelsen)

Urban Bäckström

Bestyrelsesmedlem

Født den 25.05.1954
 Nationalitet: svensk
 Køn: mand
 Indtrådt i bestyrelsen den 27.03.2012
 Senest genvalgt i 2016
 Uafhængig

Medlem af Risikoudvalget og Nomineringsudvalget

Kompetencer:

- Bred og dybtgående erfaring med økonomiske og finansielle forhold
- Ledelse af større finansielle virksomheder og almennyttige institutioner
- Indsigt i svensk erhvervsliv og den internationale indflydelse herpå
- Erfaring med og viden om avancerede risikomodeller

Uddannelse:

Civilekonom, Stockholms Universitet, 1979

Øvrige ledelseshverv:

Bestyrelseshverv i den private sektor:

Rederiaktiebolaget Gotland og et datterselskab (formand)

Lancelot Holding AB og et datterselskab (medlem af bestyrelsen)

Enheder, der ikke primært driver erhvervsvirksomhed:

Stiftelsen Fritt Näringsliv/Timbrow (medlem af bestyrelsen)

Jönköping Universitet (æresdoktor)

Jørn P. Jensen

Bestyrelsesmedlem

Født den 02.01.1964
 Nationalitet: dansk
 Køn: mand
 Indtrådt i bestyrelsen den 27.03.2012
 Senest genvalgt i 2016
 Uafhængig

Formand for Revisionsudvalget

Bestyrelsen anser Jørn P. Jensen som det uafhængige medlem af Revisionsudvalget med kvalifikationer inden for regnskabsvæsen og revision.

Kompetencer:

- Bred erfaring med international virksomhedsdrift og god forståelse for dansk og international regnskabspraksis
- Finansiering af internationale virksomheder med behov for betydelige investeringer via kapital- og aktiemarkeder
- Viden om kulturelle og økonomisk-politiske forhold på Danske Banks markeder
- Generel erfaring med risikostyring

Uddannelse:

Cand.merc., Copenhagen Business School, 1988

Øvrige ledelseshverv:

Bestyrelseshverv i den private sektor:

Trifork Holding AG (formand)

VimpelCom Ltd. (medlem af bestyrelsen og formand for revisionsudvalget)

Enheder, der ikke primært driver erhvervsvirksomhed:

Komitéen for god Selskabsledelse (næstformand)

Ekeløf Invest ApS

Rolv Erik Ryssdal

Konsernsjef, Schibsted ASA

Født den 07.11.1962
Nationalitet: norsk
Køn: mand
Indtrådt i bestyrelsen den 18.03.2014
Senest genvalgt i 2016
Uafhængig

Medlem af Aflønningsudvalget

Kompetencer:

- Omfattende erfaring med virksomhed rettet mod forbrugere, herunder erfaring med kommunikationsstrategier
- Dybtgående viden om digitale forretningsmodeller og forandringsprocesser.

Uddannelse:

MBA, INSEAD 1991
Siviløkonom, Handelshøyskolen BI, 1987
Sjøgriegsskolen, 1982

Øvrige ledelseshverv:

Bestyrelshverv i den private sektor:

Schibsted Media Group (formand for bestyrelsen i flere datterselskaber)

Carol Sergeant

Bestyrelsesmedlem

Født den 07.08.1952
Nationalitet: britisk
Køn: kvinde
Indtrådt i bestyrelsen den 18.03.2013
Senest genvalgt i 2016
Uafhængig

Formand for Risikoudvalget og medlem af Revisionsudvalget

Kompetencer:

- Ledelseserfaring på højt niveau fra den offentlige og private finansielle sektor i Storbritannien
- Bredt og dybtgående kendskab til kredit- og risikostyring og tilsynsforhold på området i Storbritannien og det øvrige Europa
- Omfattende erfaring med forandringsledelse

Uddannelse:

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

Øvrige ledelseshverv:

Bestyrelshverv i den private sektor:

Tullett Prebon plc. (medlem af bestyrelsen, formand for risikoudvalget og medlem af revisionsudvalget)

Enheder, der ikke primært driver erhvervsvirksomhed:

A2 Kingsway LTD (medlem af direktionen)
Public Concern at Work (britisk organisation til fremme af whistleblowing) (formand)
Cass Business School (medlem af rådgivende udvalg)
British Standards Institute Policy and Strategy Committee (formand)
The Lloyds Register Foundation (trustee)
The Governing Council of the Centre for the Study of Financial Innovation (CSFI) (medlem)

Hilde Tonne

Bestyrelsesmedlem

Født den 16.09.1965

Nationalitet: norsk

Køn: kvinde

Indtrådt i bestyrelsen den 17.03.2016

Uafhængig

Medlem af Aflønningsudvalget

Kompetencer:

- Omfattende ledelseserfaring fra store, internationale selskaber
- Stor erfaring med bestyrelsesarbejde
- Finansiell forståelse
- Omfattende viden om forbrugermarkedet, kundebehov og forandringsledelse
- Ekspertise inden for mennesker og kultur
- Stærke kundskaber inden for IT og digitalisering

Uddannelse:

Diploma thesis, RWTH Aachen Universitet, Tyskland, 1991

Sivilingeniør, petroleumsteknologi, Norges teknisk-naturvidenskabelige universitet, 1990

Øvrige ledelseshverv:

Bestyrelseshverv i den private sektor:

Vattenfall AB (medlem af bestyrelsen)

Martin Folke Tivéus

Verkställande direktör, Evidensia Djursjukvård AB, Evidensia Djursjukvård Holding AB, Evidensia Acquisition AB og Evidensia Holding AB

Født den 18.11.1970

Nationalitet: svensk

Køn: mand

Uafhængig

Kompetencer:

- Omfattende ledelseserfaring fra store, internationale selskaber
- Betydelig erfaring med bestyrelsesarbejde
- Finansiell forståelse
- Omfattende viden om digital banking, forbrugermarkedet, kundebehov og forandringsledelse
- Stærke kundskaber inden for IT og digitalisering

Uddannelse:

Magisterexamen, Stockholms Universitet, 1995

Øvrige ledelseshverv:

Bestyrelseshverv i den private sektor:

Teracom Boxer Group AB (medlem af bestyrelsen)

Tidligere ansættelser

Verkställande direktör, Avanza Bank Holding AB/ Avanza Bank AB, 2011 - 2016

General Manager, Microsoft Consumer & Online Business, Sweden, 2008 - 2011

Member of the Executive Management team, Telenor Sweden Group, 2006 - 2008

Verkställande director, Glocalnet AB, 2006 - 2008
Director Marketing & Sales, Glocalnet AB, 2004 - 2006

Director Marketing & Strategy, SAS Snowflake, 2003 - 2004

Deputy Managing Director and Head of Business Development, Head of Consulting CRM Practice, Digiscope Management Consulting, 1999 - 2003

Manager of Member Communication and Program Development - SAS Eurobonus, Scandinavian Airlines AB, 1996 - 1999

SAS Management Trainee Program, 1995 - 1996

Bilag 2

Danske Bank Group's Remuneration Policy, March 2017

Purpose

The remuneration policy of the Danske Bank Group ("the Group") applies to all Group employees. The Board of Directors has adopted the remuneration policy at the recommendation of the Remuneration Committee. The policy is subject to approval at the Annual General Meeting in March 2017, however when approved, the policy shall apply to remuneration earned from 1 January 2017.

An overview of the Group's remuneration practice is available in the Remuneration Report at danskebank.com from mid-March.

The policy and the Group's general incentive structures reflect the Group's objectives for good corporate governance as well as sustained and long-term value creation for shareholders. In addition, it ensures that

- the Group is able to attract, develop and retain high-performing and motivated employees in a competitive international market
- employees are offered a competitive and market aligned remuneration package making fixed salaries a significant remuneration component
- employees feel encouraged to create sustainable results
- there is a convergence of the interests of
 - shareholders, inclusive of Alternative Investment Funds managed by Alternative Investment Fund Managers and UCITS managed by management companies
 - customers and
 - employees

The policy and the Group's general incentive structures focus on ensuring sound and effective risk management through

- a stringent governance structure for setting goals and communicating these goals to employees
- alignment with the Group's business strategy, values, key priorities and long-term goals
- alignment with the principle of protection of customers, investors 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 endanger 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 to risk and actual performance

The policy and the Group's general incentive structures are consistent with the Group's long-term strategy including the overall business strategy, the risk strategy and the risk appetite across all risk types such as credit, market, operational, liquidity, reputational and other risks identified by the Group.

The policy and the Group's general incentive structures further ensure transparency in respect of the Group's reward strategy. As a main rule individual performance agreements are entered into with employees comprised by incentive schemes. On the basis hereof said employees have clear and predetermined KPIs which are set in accordance with the Group's overall strategy and applicable regulation. Further, transparency is ensured by the Group's disclosure of remuneration policies and information on paid remuneration to the authorities, by disclosure of the Annual Report and the yearly Remuneration Report. Finally, internally the Group has published bonus procedures and guidelines in which the Group's incentive schemes and procedures are described.

Corporate governance

The Board of Directors has established a Remuneration Committee. The Remuneration Committee works as a preparatory committee for the Board of Directors and prepares the Board with respect to remuneration issues and monitors compliance with the remuneration policy. A description of the composition, tasks and authority of the Remuneration Committee is available in the Charter of the Remuneration Committee at danskebank.com.

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 Credit and 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 schemes for the coming year. The aggregate bonus pool which is made up of bonus accrued under said schemes is approved once a year by the Board of Directors based on recommendation of the Remuneration Committee.

The Group has established effective control procedures in order to ensure that payment of variable remuneration is conducted in accordance with guidelines set by the Board of Directors, if any, applicable incentive structures and applicable regulation. The practices and procedures with regard hereto are clear, well-documented and transparent, and the procedures are subject to at least one independent review annually by internal audit.

Remuneration components

At the annual performance and appraisal interview, the individual employees and managers evaluate and document performance in the past year and set new goals. Decisions on adjustment, if any, of the employee's fixed salary or on annual performance-based pay are made on the basis of this appraisal.

The five remuneration components are:

- fixed remuneration
- short-term and long-term performance-based remuneration (variable pay)
- pension schemes, where applicable
- other benefits in kind
- severance payment, where applicable

The *fixed remuneration* 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. Fixed salary is mainly payable in cash but can in specific cases partly be payable in shares or other instruments as required by relevant legislation.

The *performance-based remuneration* motivates, rewards and drives the right behavior and performance according to set expectations for the employee, reflecting specific requirements for performance at the group, business unit and individual levels. Hence, all incentive programmes in the Group include performance at all three levels. The Group's incentive structures are

overall divided into; 1) Management programmes, 2) Capital Market/Asset Management programmes and 3) Employee programmes.

The Board of Directors has determined a maximum percentage of performance-based 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 in which the employee is employed and local requirements. The maximum limit on variable remuneration remains at 200 per cent of fixed salary inclusive of pension. This level of variable remuneration will, in practice, only apply to a small minority of employees and will only be offered 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 at 25 per cent. Furthermore certain employees and senior management are comprised by a variable pay limit of up to 50 per cent of the fixed salary, possibly inclusive of pension. 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.

Performance based remuneration may be disbursed as 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 determined certain minimum thresholds according to which bonuses exceeding the thresholds shall be split into cash/shares or other adequate financial instruments. In accordance with the proportionality principle set forth in applicable regulation, 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, market practice within the business unit in question and in order to offer competitive remuneration packages, however, always ensuring alignment of the interests of the employees, the Group, the customers and the shareholders, Alternative Investment Funds and/or UCITS managed by management companies.

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 will be construed and offered to employees in accordance with local practises 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 in various employment levels within in Group.

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 will constitute an appropriate compensation for early termination by the Group, will be decided upon consideration of the individual's responsibility and decision making powers and it will be taken into account that it must not constitute a reward for failure. Normally, severance pay is linked to seniority, as employees will earn entitlement to severance pay throughout their years of service. Most employees are solely entitled to severance pay pursuant to legislation or collective agreement. Under specific individual agreements, certain key employees are entitled to severance pay in addition to that pursuant to legislation or collective agreement of up to a maximum of 12 months' salary while certain managers (below Executive Board level) are entitled to a maximum of up to 24 months' salary. For the avoidance of doubt and subject to applicable legislation and collective bargaining agreements, no severance payment agreed from 1 January 2015 onwards may include any variable remuneration, pension or other benefits.

Performance-based remuneration

Performance-based remuneration is awarded in a manner which promotes sound risk management, include ex-post risk adjustments and does not induce excessive risk-taking, i.e. if the performance-based remuneration exceeds the minimum threshold determined by the Board of Directors by granting performance-based pay split in shares (or other instruments as required by relevant legislation) and cash, part of which will be deferred in accordance

with national legislation. Further, the default accrual period for short-term performance based 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 and amount, from three to five years. Employees receiving performance-based remuneration over a certain threshold will have the part of the performance-based remuneration exceeding the threshold granted in conditional shares and deferred for three years. For material risk takers, deferral between three and five years is applied. The Executive Board is subject to five years' deferral for both short-term and long-term incentives. The deferral period for other material risk takers has been assessed, the purpose being to ensure adequate ex-post risk adjustment according to applicable legislation. Given 1) the nature of the business, 2) applied pay-out structures, including 3) back testing and claw back provisions, a general deferral period of three years has been decided.

Non-disbursed performance-based components are subject to back testing (as a minimum for employees identified as material risk takers). Back testing criteria are determined by Group HR in accordance with applicable law.

Concerning all employees, disbursed as well as non-disbursed components are subject to claw back if granted on the basis of data which has subsequently proven to be manifestly misstated or inaccurate. Further, performance-based pay is awarded by ensuring:

- an appropriate balance between fixed and performance-based components
- that the fixed component represents a sufficiently high proportion of the total remuneration to make non-payment of the performance-based 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 transfer of the instruments to the risk-taker

Performance-based pay is granted to reflect the Group's financial results, the result of the business unit (or the Alternative Investment Fund Managers/Management Companies) in which the employee is employed and the individual employee's performance. As a minimum, this

applies to material risk takers. Further, both financial and non-financial factors shall be taken into consideration when determining the individual's bonus, i.e. compliance with the Group's core values, internal guidelines and procedures, including customer and investor related guidelines. A discretionary assessment is always made to ensure that other factors – including factors which are not directly measurable – are considered.

Performance-based remuneration must be based on an assessment of the Group's results and a number of KPIs reflecting the Group's key strategic priorities. Dependant on the field of employment, the Group sets and uses an appropriate balance of absolute, relative, internal and external KPIs, balancing short-term and long-term goals. E.g. the KPIs may cover the following quantitative and qualitative criteria:

- return on equity
- cost/income ratio and/or other cost related measures
- customer satisfaction
- observance of the Group's core values and delivery on the Essence of Danske Bank Group
- compliance with legislation and/or internal business procedures
- expected loss or similar risk measures
- innovation
- risk management environment

Sign-on fixed pay, stay-on and guaranteed bonus

Sign-on fixed pay as well as stay-on and guaranteed variable pay are granted only in exceptional cases, and will be assessed by the head of the business unit in question and Group HR. The mentioned components will only be used to attract or retain highly specialized individuals. Such pay may not exceed one year's gross salary inclusive of pension, benefits and fixed supplements. Sign-on fixed pay can be paid in cash or in a split between cash/shares and will according to applicable legislation as a main rule be conditional upon the employee not resigning within a given period of time after the pay.

Any sign-on pay to material risk takers will be agreed in connection with the employment of the material risk taker and will not be granted for longer than one year.

Sign-on, stay-on or guaranteed variable pay will be subject to and will be paid in accordance with the relevant applicable legislation.

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, on a consolidated, sub-consolidated and individual institution basis the Board of Directors designates employees in 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 regulatory qualitative and quantitative criteria. Members of the Executive Board and the Board of Directors are appointed material risk takers on continuous 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. Performance based remuneration to any such employees is created in order to ensure compliance with regulation within this area.

Under some conditions incentives in the form of carried interest payable from such Alternative Investment Funds to the Alternative Investment Fund Managers, hereunder Danske Private Equity, are exempted from this Remuneration Policy and will be 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 in order to ensure that the assessment process is based on longer term performance and that the actual payment of performance-based 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.

Remuneration of the Executive Board

The remuneration of the Executive Board is intended to ensure the Group's continued ability to attract and retain the most qualified Executive Board members. In connection with the annual assessment of the remuneration of the Executive Board, developments in market practice are assessed.

The Remuneration Committee makes recommendations on adjustments of the remuneration of the Executive Board members to the Board of Directors. The remuneration of the Executive Board may consist of fixed salary and supplements, fixed salary payable in shares, short-term and long-term incentive programmes and pension schemes. Subject to individual agreement, members of the Executive Board are also entitled to a company car, phone and other fixed benefits. The members of the Executive Board are not entitled to severance pay.

The performance of Executive Board members is assessed once a year based on written performance agreements in accordance with the above described criteria containing both financial and non-financial KPIs. The yearly performance based remuneration to members of the Executive Board cannot exceed the limit of 50 per cent of the yearly gross salary exclusive of pension, however, subject to applicable legislation. The Annual Report specifies the Executive Board remuneration. For further information on remuneration of the Executive Board please refer to danskebank.com.

In order to ensure alignment of the CEO's and Danske Bank Group's strategic goals and long-term objectives, Danske Bank Group has a requirement that the CEO must own shares in the Group corresponding to a value of DKK 2 million.

Remuneration of the Board of Directors

Members of the Board of Directors of the Group receive a fixed fee. Board members are not covered by incentive programmes and do not receive performance-based remuneration. The Board members' fees are set at a level that is market aligned and reflects the

qualifications and competencies required in view of the Group's size and complexity, the responsibilities and the time the Board members are expected to allocate to discharge their obligations as Board members. No pension contributions are payable on Board members' fees.

The fee of the individual Board member is specified in the annual report.

In addition to the Board of Directors' fixed fees, the Bank may pay social duties and similar taxes levied by foreign authorities in relation to the directors' fees. The 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.

Based on the recommendation of the Remuneration Committee, the Board of Directors submits proposals for remuneration of the members of the Board of Directors to the Annual General Meeting for approval every year.

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, e.g. to set lower 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 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 need to be reported to the owner of the policy.

Once a year at danskebank.com, the Group discloses information on the Group's remuneration practices and the remuneration of the Executive Board and other material risk takers.

Dette er en oversættelse af Danske Bank Group's Remuneration Policy, March 2017. I tilfælde af uoverensstemmelse mellem den engelske og den danske version er den engelske version gældende.

Bilag 2

Danske Bank-koncernens aflønningspolitik, marts 2017

Formål

Danske Bank-koncernens ("koncernen") aflønningspolitik gælder for alle medarbejdere i koncernen. Bestyrelsen har vedtaget aflønningspolitikken efter indstilling fra aflønningsudvalget. Politikken skal godkendes på den ordinære generalforsamling i marts 2017, men når den er godkendt, gælder den for løn optjent fra 1. januar 2017.

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

Politikken og koncernens generelle incitamentsstruktur afspejler koncernens målsætning om en ordentlig governance proces samt vedvarende og langsigtet værdiskabelse for koncernens aktionærer. Den sikrer endvidere, at

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

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

- fastholde en stringent governance-struktur for at sætte mål og kommunikere disse til medarbejderne
- sikre overensstemmelse med koncernens forretningsstrategi, værdier, vigtigste prioriteringer og langsigtede mål
- sikre overensstemmelse med princippet om at beskytte kunder, investorer og alternative investeringsfonde administreret af forvaltere af alternative investeringsfonde for derved at sikre, at interessekonflikter undgås

- sikre at den samlede bonuspulje ikke underminerer koncernens kapitalgrundlag eller bringer det i fare. Dette gøres ved at indtænke politikken og incitamentsstrukturen i kapital- og likviditetsstyringen
- sikre, at incitamenter til risikotagning balanceres med risikostyring, og sikre, at aflønning sker i overensstemmelse med risiko og faktisk performance.

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

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

Corporate governance

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

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

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

Koncernen har udarbejdet effektive kontrolprocedurer for at sikre, at der betales variabel løn i overensstemmelse med eventuelle retningslinjer fastsat af bestyrelsen, de gældende incitamentsstrukturer og gældende lovgivning. Praksis og procedurer i denne henseende er klare, veldokumenterede og transparente, og intern revision foretager mindst én årlig uafhængig gennemgang af procedurerne.

Lønkomponenter

Ved den årlige udviklingssamtale mellem medarbejder og leder evalueres og dokumenteres medarbejderens resultater i det forløbne år samtidig med, at nye mål fastsættes. Beslutninger om eventuelle justeringer i medarbejderens faste løn eller tildeling af resultatafhængig løn træffes på baggrund af denne samtale.

De fem lønkomponenter er:

- fast løn
- kort- og langsigtet resultatafhængig løn (variabel løn)
- eventuelle pensionsordninger
- øvrige personalegoder
- eventuel fratrædelsesgodtgørelse

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

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

For at sikre en passende balance mellem de faste og variable lønkomponenter har bestyrelsen fastsat en øvre grænse for, hvor stor en procentdel den resultat-

afhængige løn må udgøre af den faste løn. Denne procentdel varierer afhængigt af den stilling, medarbejderen bestrider, af forretningsområdet hvor medarbejderen er ansat, og af lokale forhold. Den variable del af lønnen må fortsat højst udgøre 200 % af den faste løn inklusive pensionsbidrag. I praksis vil kun en lille gruppe medarbejdere få en variabel løn på dette niveau, og dette vil udelukkende være for at sikre, at koncernens lønniveau matcher markedsvilkårene. Grænsen sænkes i jurisdiktioner, hvor gældende lovgivning kræver en lavere øvre grænse. De fleste medarbejdere omfattet af incitamentsordninger har en øvre grænse for den variable løn på 25 %. Herudover kan visse medarbejdere og den øverste ledelse være omfattet af en grænse for variabel løn på op til 50 % af den faste løn, eventuelt inklusive pension. Ved beregning af forholdet mellem fast og variabel aflønning er det i henhold til gældende lovgivning tilladt at anvende en såkaldt "discount rate" på 25 % på betingelse af særlige krav til udskydelse og instrumenter. Imidlertid anvender koncernen ikke denne såkaldte "discount rate".

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

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

Øvrige personalegoder tildeles på baggrund af individuelle ansættelsesaftaler og lokal markedspraksis. Som hovedregel har koncernen fastsat retningslinjer for at skabe overensstemmelse mellem de personalegoder/standard-medarbejderpakker, der tilbydes på de forskellige ansættelsestrin inden for koncernen.

Fratrædelsesgodtgørelser udbetales i overensstemmelse med relevant lokal lovgivning og gældende overenskomster. Den overordnede politik og aftaler om fratrædelsesgodtgørelse fastlægges af Group HR og de relevante kontrolfunktioner. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør en passende kompensation for førtidig opsigelse på koncernens foranledning, fastsættes ud fra den enkeltes ansvar og beføjelser til at tage beslutninger og skal tage højde for, at mangelfulde resultater ikke belønnes. Som hovedregel er fratrædelsesgodtgørelse knyttet til medarbejders anciennitet, idet medarbejdere optjener ret til fratrædelsesgodtgørelse i løbet af deres ansættelsesperiode. De fleste medarbejdere har alene ret til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til gældende lovgivning eller overenskomst. I henhold til specifikke individuelle aftaler har visse nøglemedarbejdere derudover ret til fratrædelsesgodtgørelse som følge af lovgivning eller overenskomst på maksimalt op til 12 måneders løn, mens visse ledere (niveauet under direktionen) har ret til maksimalt op til 24 måneders løn. Det skal præciseres, at medmindre det fremgår af gældende lovgivning og kollektive overenskomster, må ingen fratrædelsesaftale, der er indgået med virkning fra 1. januar 2015 og fremefter, indeholde variable løndelev, pension eller andre personalegoder.

Resultatafhængig løn

Resultatafhængig løn tildeles på en måde, som fremmer sund risikostyring, herunder ex-post risikojustering, og ikke tilskynder til overdreven risikotagning. I tilfælde hvor den resultatafhængige del af lønnen overstiger de af bestyrelsen fastsatte nedre grænser, udbetales den resultatafhængige løn som en kombination af aktier (eller andre finansielle instrumenter i henhold til relevant lovgivning) og kontanter, hvoraf en del vil være udskudt i overensstemmelse med national lovgivning. Endvidere er der som standard en etårig optjeningsperiode for resultatafhængig løn på kort sigt. For et begrænset antal medarbejdere vil optjeningsperioden være to år, hvorimod resultatafhængig løn på langt sigt kan have en optjeningsperiode på op til tre år.

Udskydelse varierer i henhold til stilling og beløb og varer fra tre til fem år. Medarbejdere, der modtager resultatafhængig løn over en vis grænse, vil modtage den del af den resultatafhængige løn, der overstiger grænsen

i betingede aktier, som udskydes i tre år. For væsentlige risikotagere anvendes udskydelse på mellem tre og fem år. For direktionen gælder, at resultatafhængig løn på både kort og langt sigt udskydes med fem år. Optjeningsperioden for andre væsentlige risikotagere er vurderet med det formål at sikre tilstrækkelig ex-post risikojustering i henhold til gældende lovgivning. Under hensyntagen til 1) forretningsens karakter, 2) de anvendte udbetalingsstrukturer, herunder 3) backtesting- og "claw back"-bestemmelser, er en generel optjeningsperiode på tre år blevet vedtaget.

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

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

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

Resultatafhængig aflønning fastsættes på grundlag af koncernens finansielle resultater, det pågældende forretningsområdes resultater (eller det resultat, der er opnået af forvaltere af de alternative investeringsfonde eller af administrationsselskaber) hvor medarbejderen er ansat, og den enkelte medarbejders egne resultater. Dette gælder som minimum for væsentlige risikotagere. Endvidere indgår såvel finansielle som ikke-finansielle kriterier i vurderingen af den enkelte medarbejders bonus, f.eks. overholdelse af koncernens kerneværdier, interne retningslinjer og procedurer samt retningslinjer vedrørende kunder og investorer. Der foretages altid en skønsmæssig vurdering for at sikre, at andre – også ikke direkte målbare – forhold tages i betragtning.

Resultatafhængig løn fastsættes med udgangspunkt i en vurdering af koncernens resultater samt en række

målepunkter (KPI'er), som afspejler koncernens vigtigste strategiske prioriteringer. Afhængigt af ansættelsesområdet fastsætter og benytter koncernen en passende kombination af absolutte, relative, interne og eksterne målepunkter, der balancerer mål på kort og langt sigt. Følgende kvantitative og kvalitative målepunkter kan indgå i vurderingen:

- egenkapitalforrentning
- omkostninger i procent af indtægter og/eller andre omkostningsrelaterede forhold
- kundetilfredshed
- opfyldelse af koncernens kerneværdier og omsættelse af Essensen af Danske Bank til handling
- overholdelse af lovgivning og interne forretningsgange
- forventet tab eller tilsvarende risici
- innovation
- risk management-miljøet

Fast nyansættelsesgodtgørelse, fastholdelsesbonus og garanteret variabel bonus

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

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

Nyansættelsesgodtgørelse, fastholdelsesbonus og garanteret variabel bonus fastsættes og udbetales i overensstemmelse med gældende lovgivning på området.

Væsentlige risikotagere og kontrolfunktioner

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

I henhold til politikken om at foretage en årlig vurdering udpeger bestyrelsen én gang om året, på koncernniveau, på underkoncernniveau og på institutionsniveau,

medarbejdere med kontrolfunktioner og medarbejdere, som er væsentlige risikotagere.

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

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

Aflønning omfattet af andre særlige lovregler

Forvaltere af alternative investeringsfonde inden for koncernen er omfattet af særlige lovregler. Resultatafhængig løn til sådanne medarbejdere sammensættes for at sikre, at aflønningen er i overensstemmelse med lovgivningen.

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

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

For nogle funktioner i koncernen gælder andre særlige lovregler, og performanceaftaler, som gælder for medarbejdere i sådanne funktioner, udarbejdes i overensstemmelse med gældende og ufravigelige lovkrav.

Aflønning af direktionen

Direktionens aflønning skal sikre koncernens fortsatte mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede direktionsmedlemmer. I forbindelse med den årlige

vurdering af direktionsmedlemmernes aflønningsstruktur foretages en vurdering af udviklingen i markedspraksis.

Aflønningsudvalget kommer med anbefalinger om ændringer i aflønningen af direktionens medlemmer til bestyrelsen. Direktionens aflønning kan bestå af fast løn og diverse tillæg, fast løn som udbetales i form af aktier, kort- og langsigtet incitamentsaflønning og pensionsordninger. På grundlag af individuelle aftaler har medlemmer af direktionen også ret til firmabil, fri telefon og andre faste personalegoder. Direktionsmedlemmer har ikke ret til godtgørelse i forbindelse med fratrædelse. Direktionsmedlemmernes resultater evalueres én gang om året på baggrund af skriftlige performanceaftaler udformet i henhold til ovenstående kriterier, bestående af såvel finansielle som ikke-finansielle målepunkter. Direktionsmedlemmers årlige resultatafhængige løn kan ikke overstige 50 % af deres bruttoårs løn eksklusive pensionsbidrag, dog med forbehold for gældende lovgivning.

Direktionsmedlemmernes aflønning fremgår af årsrapporten. Yderligere oplysninger om direktionens aflønning findes på danskebank.com.

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

Honorering af bestyrelsen

Bestyrelsesmedlemmer modtager et fast honorar og er ikke omfattet af nogen former for incitamentsaflønning eller resultatafhængig løn. Bestyrelsens honorarer fastsættes til et niveau, som er tilpasset markedet, og som afspejler de kvalifikationer og kompetencer, som det i betragtning af koncernens størrelse og kompleksitet er nødvendigt for bestyrelsesmedlemmer at besidde, samt det ansvar, de påtager sig, og den tid, de forventes at afsætte for at opfylde deres forpligtelser som bestyrelsesmedlemmer. Der betales ikke pensionsbidrag af bestyrelsesmedlemmer.

De enkelte bestyrelsesmedlemmers honorarer fremgår af årsrapporten.

Udover bestyrelsesmedlemmers faste honorarer kan Banken betale sociale afgifter og andre tilsvarende skatter til udenlandske myndigheder i relation til bestyrelsesmedlemmers honorarer. Banken kan også betale

udlæg og rejseomkostninger i forbindelse med bestyrelsesmedlemmets varetagelse af sine forpligtelser som bestyrelsesmedlem.

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

Diverse

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

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

Oplysninger om koncernens aflønningspolitik og aflønning af direktionen samt andre væsentlige risikotagere offentliggøres én gang om året på koncernens hjemmeside danskebank.com.

