

Ordinær generalforsamling i Danske Bank A/S 2018



Danske Bank A/S ("Danske Bank") afholder ordinær generalforsamling torsdag den 15. marts 2018, kl. 15.00, i Tivoli Congress Center, Arni Magnussons Gade 2-4, København.

Danske Bank A/S ("Danske Bank") afholder ordinær generalforsamling torsdag den 15. marts 2018, 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.

Dagsorden

- 1) Bestyrelsens beretning om Danske Banks virksomhed i 2017
- 2) Forelæggelse af årsrapport for 2017 til godkendelse
- 3) Forslag til beslutning om anvendelse af overskud i henhold til den godkendte årsrapport
- 4) Valg af medlemmer til bestyrelsen
- 5) Valg af ekstern revision
- 6) Bestyrelsens forslag til vedtægtsændringer
 Forslag om:
 - a) nedsættelse af Danske Banks aktiekapital, jf. vedtægternes § 4, stk. 1
 - b) forlængelse og reduktion af bestyrelsens eksisterende bemyndigelse til at forhøje aktiekapitalen med fortegningsret for aktionærerne, jf. vedtægternes § 6, stk. 1-3
 - c) forlængelse og reduktion af bestyrelsens eksisterende bemyndigelse til at forhøje aktiekapitalen uden fortegningsret for aktionærerne, jf. vedtægternes § 6, stk. 5-7
 - d) sletning af vedtægternes § 15, stk. 4, om en aldersgrænse på 70 år for medlemmer af bestyrelsen
 - e) forhøjelse af det maksimale antal medlemmer af direktionen, jf. vedtægternes § 19, stk. 1
- 7) Bestyrelsens forslag om fornyelse og forlængelse af den eksisterende bemyndigelse til at erhverve egne aktier
- 8) Bestyrelsens forslag til bestyrelshonorarer for 2018
- 9) Bestyrelsens forslag til justering af den eksisterende aflønningspolitik
- 10) Eventuelt

Ad punkt 1) Bestyrelsens beretning om Danske Banks virksomhed i 2017

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen tager bestyrelsens beretning om Danske Banks virksomhed i 2017 til efterretning.

Ad punkt 2) Forelæggelse af årsrapport for 2017 til godkendelse

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender Danske Banks årsrapport for 2017 (Annual Report 2017).

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 20.829 mio. kr.

Bestyrelsen foreslår, at årets resultat anvendes således:

Udbetaling af udbytte på 10 kr. pr. aktie á nominelt 10 kr. svarende til 9.368 mio. kr. eller 45 pct. af årets resultat i Danske Bank-koncernen

Overførsel af 3.898 mio. kr. fra "Reserve efter indre værdis metode"

Overførsel af 786 mio. kr. til "Indehavere af hybride kernekapital instrumenter"

Overførsel af 14.573 mio. kr. til "Overført overskud"

Der henvises i øvrigt til årsrapporten for 2017 (Annual Report 2017), side 167.

Ad punkt 4) Valg af medlemmer til bestyrelsen

Ole Andersen, Jørn P. Jensen, Carol Sergeant, Lars-Erik Brenøe, Rolv Erik Ryssdal og Hilde Tønne stiller alle op til genvalg og foreslås genvalgt til bestyrelsen.

Urban Bäckström og Martin Tivéus stiller ikke op til genvalg.

Bestyrelsen indstiller Jens Due Olsen og Ingrid Bonde til nyvalg til bestyrelsen.

Bestyrelsen opdaterede sin kompetenceprofil i 2017, og på baggrund heraf har bestyrelsen vurderet sine kompetencer enkeltvist og samlet.

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

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

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

Kompetenceprofilen for bestyrelsen som helhed er tilgængelig på danskebank.com.

Ad punkt 5)

Valg af ekstern revision

Bestyrelsen foreslår i overensstemmelse med indstillingen fra bestyrelsens revisionsudvalg genvalg af Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab som revisor. Revisionsudvalget er i sin indstilling ikke blevet påvirket af tredjemand og har ikke været underlagt restriktioner, der begrænser generalforsamlingens valg til bestemte kategorier af eller lister over statsautoriserede revisorer eller revisionsfirmaer.

Ad punkt 6)

Bestyrelsens forslag til vedtægtsændringer

- a. Forslag om nedsættelse af Danske Banks aktiekapital, jf. vedtægternes § 4, stk. 1

Bestyrelsen foreslår, at Danske Banks aktiekapital nedsættes med 408.741.010 kr. fra nominelt 9.368.277.220 kr. til nominelt 8.959.536.210 kr. ved annullering af en del af Danske Banks beholdning af egne aktier.

Nedsættelsen af aktiekapitalen anses juridisk for at være en udlodning til aktionærerne, da beløbet, hvormed aktiekapitalen nedsættes, er udbetalt til

Danske Banks aktionærer som betaling for aktier erhvervet af Danske Bank. Såfremt forslaget godkendes, reduceres Danske Banks beholdning af egne aktier med 40.874.101 aktier a 10 kr. Disse aktier er tilbagekøbt under Danske Banks aktietilbagekøbsprogram, der er gennemført i perioden fra den 3. februar 2017 til den 31. januar 2018 for et samlet beløb på 9.999.997.085 kr., hvilket indebærer, at der ud over den nominelle kapitalnedsættelse er udbetalt 9.591.256.075 kr. til aktionærerne, jf. selskabslovens § 188, stk. 1, nr. 2. Kapitalnedsættelsen sker således til overkurs, idet den sker til kurs 244,65 (afrundet), svarende til den gennemsnitlige kurs, som aktierne er købt tilbage til.

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

Stk. 1. Bankens selskabskapital (aktiekapital) udgør 8.959.536.210 kr. Selskabskapitalen (aktiekapitalen) er fuldt indbetalt.

- b. Forslag om forlængelse og reduktion af bestyrelsens eksisterende bemyndigelse til at forhøje aktiekapitalen med fortegningsret for aktionærerne, jf. vedtægternes § 6, stk. 1-3

Bestyrelsen foreslår, at bemyndigelsen til med fortegningsret for Danske Banks aktionærer at forhøje Danske Banks aktiekapital og til at optage lån mod obligationer eller andre gældsbreve med adgang til konvertering til aktier (konvertible lån) forlænges til den 1. marts 2023, idet den nuværende bemyndigelse udløb den 1. marts 2018. Bestyrelsen foreslår desuden, at bemyndigelsen reduceres fra 2.000.000.000 kr. til 1.790.000.000 kr., hvorved bemyndigelsen svarer til mindre end 20 pct. af Danske Banks nominelle aktiekapital (efter gennemførelse af den under punkt 6.a foreslåede nedsættelse af aktiekapitalen). Formålet med forslaget er at give Danske Bank bedre mulighed for om nødvendigt at rejse kapital.

Bestyrelsen foreslår endvidere (i) præcisering af, at nye aktier skal være fuldt indbetalt og (ii) mindre sproglige ændringer.

Det foreslås som følge heraf, at vedtægternes § 6, stk. 1-3, får følgende formulering:

Stk. 1. Bestyrelsen er bemyndiget til indtil den 1. marts 2023 at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital) med indtil 1.790.000.000 kr. Kapitaludvidelsen (aktieudvidelsen) kan gennemføres ved en eller flere forhøjelser mod kontant betaling. Bankens kapitalejere (aktionærer) har efter reglen i § 5, første stykke, ret til forholdsmæssig tegning heraf.

Stk. 2. Bestyrelsen er tillige bemyndiget til indtil den 1. marts 2023 ad en eller flere gange at optage lån mod obligationer eller andre gældsbreve med en adgang til konvertering til kapitalandele (aktier) (konvertible lån), og bestyrelsen er bemyndiget til at foretage den dertilhørende kapitalforhøjelse. Konvertible lån kan maksimalt udgøre et beløb, der svarer til den maksimale kapitalforhøjelse, der kan gennemføres inden for bemyndigelsen til at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital), jf. første stykke, ifølge den ved optagelsen fastsatte konverteringskurs i lånebetingelserne. Udnyttelse af nærværende bemyndigelse reducerer bemyndigelsen i stykke 1 til at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital) tilsvarende. Ved bestyrelsens beslutning om optagelse af konvertible lån anses bemyndigelsen til at forhøje selskabskapitalen (aktiekapitalen), jf. første stykke, for udnyttet med et beløb svarende til den maksimale konverteringsret. Konverteringsfristen kan fastsættes til en længere periode end 5 år efter optagelsen af det konvertible lån. Bankens kapitalejere (aktionærer) har ret til forholdsmæssig tegning af konvertible lån. Bestyrelsens beslutning om optagelse af konvertible lån skal optages i vedtægterne, og bestyrelsen er bemyndiget hertil.

Stk. 3. De nye kapitalandele (aktier) er omsætningspapirer og udstedes på navn. De nye kapitalandele (aktier) skal være fuldt indbetalt. Bestyrelsen beslutter under hensyn til tidspunktet for tegning eller udnyttelse af konverteringsret, i hvilket omfang de nye kapitalandele (aktier) giver ret til udbytte for året, hvori tegning er sket, eller konverteringsret er udnyttet. Træffes ingen anden beslutning, giver nye kapitalandele (aktier) ret til udbytte for første regnskabsår efter året, hvori tegning er sket, eller konverteringsret er udnyttet. Kapitalandelene (aktierne) skal være underkastet de samme regler om fortegningsret som de hidtidige kapitalandele (aktier) og skal med hensyn til rettigheder, indløselighed og omsættelighed være stillet som de hidtidige kapitalandele (aktier).

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

- c. Forslag om forlængelse og reduktion af bestyrelsens eksisterende bemyndigelse til at forhøje aktiekapitalen uden fortegningsret for aktionærerne, jf. vedtægternes § 6, stk. 5-7

Bestyrelsen foreslår, at bemyndigelsen til uden fortegningsret for Danske Banks aktionærer at forhøje Danske Banks aktiekapital og til at optage lån mod obligationer eller andre gældsbreve med adgang til konvertering til aktier (konvertible lån) forlænges til den 1. marts 2023. Bestyrelsen foreslår desuden, at bemyndigelsen reduceres fra 1.000.000.000 kr. til 895.000.000 kr., hvorved bemyndigelsen svarer til mindre end 10 pct. af Danske Banks nominelle aktiekapital (efter gennemførelse af den under punkt 6.a foreslåede nedsættelse af aktiekapitalen). Formålet med forslaget er at give Danske Bank bedre mulighed for om nødvendigt at rejse kapital.

Bestyrelsen foreslår endvidere (i) præcisering af, at nye aktier skal være fuldt indbetalt og (ii) mindre sproglige ændringer.

Det foreslås som følge heraf, at vedtægternes § 6, stk. 5-7, får følgende formulering:

Stk. 5. Bestyrelsen er bemyndiget til indtil den 1. marts 2023 at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital) med indtil 895.000.000 kr. Kapitaludvidelsen (aktieudvidelsen) kan gennemføres ved en eller flere forhøjelser. Bankens kapitalejere (aktionærer) har ikke ret til forholdsmæssig tegning heraf. De nye kapitalandele (aktier) skal som følge heraf udbydes til markedskurs. Kapitaludvidelsen (aktieudvidelsen) kan ske mod kontant betaling, gældskonvertering eller som vederlag i forbindelse med bankens overtagelse af bestående virksomhed.

Stk. 6. Bestyrelsen er tillige bemyndiget til indtil den 1. marts 2023 ad en eller flere gange at optage lån mod obligationer eller andre gældsbreve med en adgang til konvertering til kapitalandele (aktier) (konvertible lån), og bestyrelsen er bemyndiget til at foretage den dertilhørende kapitalforhøjelse. Konvertible lån kan maksimalt udgøre et beløb, der

svarer til den maksimale kapitalforhøjelse, der kan gennemføres inden for bemyndigelsen til at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital), jf. femte stykke, ifølge den ved optagelsen fastsatte konverteringskurs i lånebetingelserne for obligationerne eller gældsbrevene. Udnyttelse af nærværende bemyndigelse reducerer bemyndigelsen i stykke 5 til at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital) tilsvarende. Ved bestyrelsens beslutning om optagelse af konvertible lån anses bemyndigelsen til at forhøje selskabskapitalen (aktiekapitalen), jf. femte stykke, for udnyttet med et beløb svarende til den maksimale konverteringsret. Konverteringsfristen kan fastsættes til en længere periode end 5 år efter optagelsen af det konvertible lån. Bankens kapital lejere (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.

Stk. 7. De nye kapitalandele (aktier) er omsætningspapirer og udstedes på navn. De nye kapitalandele (aktier) skal være fuldt indbetalt. Bestyrelsen beslutter under hensyn til tidspunktet for tegning eller udnyttelse af konverteringsret, i hvilket omfang de nye kapitalandele (aktier) giver ret til udbytte for året, hvori tegning er sket, eller konverteringsret er udnyttet. Træffes ingen anden beslutning, giver nye kapitalandele (aktier) ret til udbytte for første regnskabsår efter året, hvori tegning er sket, eller konverteringsret er udnyttet. Kapitalandelene (aktierne) skal være underkastet de samme regler om fortegningsret som de hidtidige kapitalandele (aktier) og skal med hensyn til rettigheder, indløselighed og omsættelighed være stillet som de hidtidige kapitalandele (aktier).

Forslaget medfører ingen ændring af vedtægternes § 6, stk. 8-9.

- d. Forslag om sletning af vedtægternes § 15, stk. 4, om en aldersgrænse på 70 år for medlemmer af bestyrelsen

Bestyrelsen foreslår sletning af vedtægternes § 15, stk. 4, der fastsætter en aldersgrænse på 70 år for medlemmer af bestyrelsen. Baggrunden for forslaget er, at de danske anbefalinger for god Selskabsledelse ikke længere anbefaler, at der i

vedtægterne anføres en sådan aldersgrænse for medlemmer af bestyrelsen.

Det foreslås som følge heraf, at vedtægternes § 15, stk. 4, som gengivet nedenstående, slettes i sin helhed:

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.

- e. Forslag om forhøjelse af det maksimale antal medlemmer af direktionen, jf. vedtægternes § 19, stk. 1

Bestyrelsen foreslår en forhøjelse af det maksimale antal medlemmer af direktionen, jf. vedtægternes § 19, stk. 1, fra det nuværende antal på 10 medlemmer til 12 medlemmer.

Det foreslås som følge heraf, at vedtægternes § 19, stk. 1, får følgende formulering:

Stk. 1. Bankens daglige forretninger ledes af en direktion. Direktionen består af mindst to og højst tolv medlemmer. Direktionens forretningsorden fastsættes af bestyrelsen.

Ad punkt 7)

Bestyrelsens 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, således at bestyrelsen i perioden indtil den 1. marts 2023 kan lade Danske Bank og koncernen erhverve egne aktier - til eje eller pant - svarende til i alt 10 pct. af Danske Banks aktiekapital på bemyndigelsestidspunktet, dog således at Danske Banks beholdning af egne aktier ikke overstiger 10 pct. af Danske Banks aktiekapital. I forbindelse med køb af egne aktier må prisen på aktierne ikke afvige mere end 10 pct. fra den på Nasdaq Copenhagen noterede kurs på erhvervelsestidspunktet.

Ad punkt 8)**Bestyrelsens forslag til bestyrelshonorarer for 2018**

Bestyrelsen foreslår, at basishonoraret forhøjes med 12.500 kr. fra 525.000 kr. til 537.500 kr. Det foreslås endvidere, at honoraret for medlemmer af bestyrelsesudvalg og udvalgsformænd forhøjes som anført nedenfor.

Honorarstrukturen vil herefter være følgende:

	2018	2017
Basishonorar	537.500 kr.	525.000 kr.
Formandens honorar	3,5 x basishonorar	3,5 x basishonorar
Næstformandens honorar	1,5 x basishonorar	1,5 x basishonorar
Honorarer til udvalgsmedlemmer		
Aflønningsudvalget	123.000 kr.	120.000 kr.
Nomineringsudvalget	123.000 kr.	120.000 kr.
Revisionsudvalget	185.000 kr.	180.000 kr.
Risikoudvalget	185.000 kr.	180.000 kr.
Honorarer til udvalgsformænd		
Aflønningsudvalget og Nomineringsudvalget	175.000 kr.	170.000 kr.
Revisionsudvalget og Risikoudvalget	278.000 kr.	270.000 kr.

De foreslåede reguleringer indebærer en forhøjelse af bestyrelsens vederlag på ca. 2,5 pct.

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

Ad punkt 9)**Bestyrelsens forslag til justering af den eksisterende aflønningspolitik**

Bestyrelsen foreslår en række justeringer i Danske Banks aflønningspolitik på baggrund af ændringer i EU-lovgivning, national lovgivning og Anbefalingerne for god Selskabsledelse. Desuden sikrer de foreslåede justeringer, at Danske Bank opfylder krav og anbefalinger vedrørende aflønning af tredjemand og øget fokus på diversitet og inklusion. Yderligere foreslår bestyrelsen i overensstemmelse med Danske Banks strategi en skærpelse af politikken bestemmelser vedrørende compliance, interessekonflikter og Danske Banks kerneværdier.

De primære justeringer er beskrevet i hovedtræk nedenfor, og derudover foreslår bestyrelsen visse sproglige ændringer af aflønningspolitikken.

Bestyrelsens forslag indebærer bl.a. følgende:

- mindre omformuleringer vedrørende performance-samtaler
- præcisering af relative og absolutte performance-målepunkter (KPI'er)
- begrænsning af fratrædelsesgodtgørelse og løn i opsigelsesperioden til maksimalt to års løn og personalegoder
- indførelse af bestemmelser vedrørende diversitet og inklusion og vedrørende personer, der ikke er ansat i koncernen
- tilføjelse af afsnit om forebyggelse af interessekonflikter, hvor en handling strider mod kundens interesser, og generel understøttelse af en compliance-kultur i koncernen
- indførelse af mulighed for at anvende langsigtet incitamentsaflønning, der er baseret på relative mål, eksempelvis egenkapitalforrentningen sammenlignet med peers.

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

Øvrige oplysninger

Aktiekapital og stemmeret

Danske Banks aktiekapital udgør nominelt 9.368.277.220 kr. Hver aktie à nominelt 10 kr. giver én stemme.

Oplysning om det samlede antal aktier og stemmerettigheder på datoen for indkaldelsen af generalforsamlingen findes på hjemmesiden, danskebank.com. På hjemmesiden findes desuden dagsorden for generalforsamlingen og de fuldstændige forslag, årsrapporten for 2017 (Annual Report 2017) samt de formularer, der skal anvendes til at bestille adgangskort eller afgive brevstemme eller fuldmagt.

Registreringsdatoen

Registreringsdatoen er torsdag den 8. marts 2018. Retten til at deltage i og stemme på generalforsamlingen, herunder til at brevstemme eller stemme ved fuldmagt, fastslås på baggrund af de oplysninger, der fremgår af Danske Banks ejerbog på denne dato samt eventuelle meddelelser om ejerforhold, som Danske Bank og/eller VP Investor Services A/S har modtaget med henblik på indskrivelse i ejerbogen.

Det er kun aktionærer, der er registreret i ejerbogen på denne dato, eller som har meddelt og dokumenteret deres adkomst, der har ret til at deltage i og stemme på generalforsamlingen.

Adgangskort

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

Ønsker en aktionær at modtage et digitalt adgangskort skal den pågældende registrere sin e-mailadresse via InvestorPortalen.

Aktionærer kan registrere deres e-mailadresse på følgende måde:

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

Det digitale adgangskort skal fremvises ved ankomst til generalforsamlingen på eksempelvis en smartphone eller en tablet. Alternativt kan aktionæren selv printe det digitale adgangskort modtaget på e-mail, på forhånd og fremvise det på generalforsamlingen.

Aktionærer kan også bestille et fysisk adgangskort på vponline.dk/danskebank eller hos VP Investor Services A/S på telefon 43 58 88 91 eller pr. e-mail til vpinvestor@vp.dk. Adgangskortet fremsendes med almindelig post. Danske Bank er ikke ansvarlig for eventuelle forsinkelser ved fremsendelse med almindelig post.

Sidste frist for bestilling af adgangskort er mandag den 12. marts 2018.

Brevstemme

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

Såfremt man ønsker at afgive brevstemme, skal denne være modtaget af VP Investor Services A/S senest onsdag den 14. marts 2018, kl. 16.00.

Fuldmagt

Alle aktionærer har ret til at afgive fuldmagt. Fuldmagt kan afgives elektronisk på vponline.dk/danskebank eller via fuldmagtsformularen på danskebank.com. Formularen skal udfyldes, underskrives og fremsendes enten med almindelig post til VP Investor Services A/S, Weidekampsgade 14, 2300 København S eller som scannet kopi pr. e-mail til vpinvestor@vp.dk.

Hvis man ønsker at afgive fuldmagt til tredjemand, skal man bestille adgangskort til vedkommende senest mandag den 12. marts 2018. Alternativt skal fuldmagten fremsendes i så god tid, at den modtages af VP Investor Services A/S senest mandag den 12. marts 2018.

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

Krav til vedtagelse af dagsordenens forslag

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

De øvrige forslag kan vedtages med simpel majoritet.

Elektronisk afstemning

Ved afstemning på generalforsamlingen vil elektronisk afstemning (e-voter) blive anvendt. Aktionærerne får udleveret en e-voter ved indgangen.

Spørgeret

Aktionærerne kan forud for generalforsamlingen sende spørgsmål til bestyrelsen om årsrapporten for 2017 (Annual Report 2017), Danske Banks stilling i øvrigt eller dagsordenens punkter. Spørgsmål skal sendes til Danske Bank enten pr. 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 20. marts 2018.

Webcast

Generalforsamlingen vil blive webcastet live via Investor-Portalen.

Parkeringsforhold

I parkeringskælderen under Tivoli Congress Center findes et begrænset antal parkeringspladser. Indkørslen til parkeringskælderen ligger i Kristian Erslevs Gade. Der skal betales en parkeringsafgift. Parkeringsbilletten kan ombyttes med en betalt billet i receptionen efter generalforsamlingens afholdelse.

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

Dokumenter fremlagt til eftersyn

Årsrapporten for 2017 (Annual Report 2017) sammen med dagsordenen for generalforsamlingen og de fuldstændige forslag er fremlagt til eftersyn for aktionærerne på Danske Banks adresse, Holmens Kanal 2-12, København.

Danske Bank A/S
20. februar 2018
Bestyrelsen

Bilag 1

Kandidater til bestyrelsen

Ole Andersen

Formand

Generalforsamlingsvalgt medlem



Født 11.07.1956

Nationalitet: dansk

Køn: mand

Indtrådt i bestyrelsen 23.03.2010 og tiltrådt som formand i december 2011

Senest genvalgt i 2017

Valgperiode udløber i 2018

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

Øvrige ledelseshverv:*Bestyrelshverv 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)

Copenhagen Business School (adjungeret professor)

DenmarkBridge (medlem af bestyrelsen)

The Human Practice Foundation (medlem af bestyrelsen)

Ingrid Bonde

Født 27.12.1959

Nationalitet: svensk

Køn: kvinde

Uafhængig

Kompetencer:

- Omfattende ledelsesmæssig erfaring fra forskellige brancher, herunder livsforsikring, samt erfaring fra offentlige tilsynsmyndigheder for den finansielle sektor
- Bred erfaring med bestyrelses- og formandsarbejde i forskellige brancher, hovedsageligt i den offentlige sektor

Tidligere ansættelser

2012-2016 Viceadministrerende direktør og økonomichef, Vattenfall AB

2008-2012 Administrerende direktør, AMF Pensionsförsäkring AB

2003-2008 Generaldirektør, Finansinspektionen (det svenske finanstilsyn)

1996-2002 Riksgälden

1998-2002 Vicegeneraldirektör

1996-1998 Chef for Domestic Retail Department

1987-1996 Scandinavian Airline Systems

1991-1996 VP Finance og CEO i SAS Finance

1987-1991 Ansvarlig for funding, gældsstyring og Investor Relations

1984-1987 Ansvarlig for funding i YEN, porteføljepleje, Riksgälden

1982-1984 Forskellige jobfunktioner, First National Bank of Chicago

Uddannelse

2000 CFO program, Stockholm School of Economics, Stockholm

1991 Leadership program, London Business School

1983 Banking School, First National Bank of Chicago, Chicago

1978-1982 M.Sc., International Finance, Stockholm School of Economics, Stockholm

1981 MBA program, Exchange Student Program, New York University

Øvrige ledelseshverv:*Bestyrelshverv i den private sektor:*

Hoist Finance (formand)

Loomis AB (medlem af bestyrelsen)

Securitas AB (medlem af bestyrelsen)

Lars-Erik Brenøe

Generalforsamlingsvalgt medlem



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

Født 22.03.1961
 Nationalitet: dansk
 Køn: mand
 Indtrådt i bestyrelsen 17.03.2016
 Senest genvalgt i 2017
 Valgperiode udløber i 2018
 Uafhængig

Medlem af Nomineringsudvalget

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

Øvrige ledelseshverv:*Bestyrelshverv i den private sektor:*

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

Enheder, der ikke primært driver erhvervsvirksomhed:

A.P. Møller og Hustru Chastine Mc-Kinney Møllers Familiefond (medlem af bestyrelsen)
 Komitéen for god Fondsledelse (næstformand)
 Dansk Industri (medlem af hovedbestyrelsen)

Jørn P. Jensen

Generalforsamlingsvalgt medlem



CFO i Dyson James Group Limited

Født 02.01.1964
 Nationalitet: dansk
 Køn: mand
 Indtrådt i bestyrelsen 27.03.2012
 Seneste genvalgt i 2017
 Valgperiode udløber i 2018
 Uafhængig

Formand for Revisionsudvalget

I kraft af Jørn P. Jensens kvalifikationer og ekspertise inden for regnskabsafklæggelse og revision anser bestyrelsen Jørn P. Jensen for at være det uafhængige medlem af Revisionsudvalget. Jørn P. Jensen har en uddannelse som cand.merc. samt en lang karriere som økonomi-direktør i Carlsberg A/S, Carlsberg Breweries A/S og andre danske selskaber.

Som formand for Revisionsudvalget siden 2012 har Jørn P. Jensen bevist, at han kan foretage selvstændige vurderinger af Danske Bank-koncernens regnskabsafklæggelse, interne kontrol, risikostyring og lovpligtige 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

Øvrige ledelseshverv:*Bestyrelshverv i den private sektor:*

Dyson James Group Limited (medlem af bestyrelsen for flere koncernforbundne virksomheder)
 VEON Ltd. (medlem af bestyrelsen og formand for revisionsudvalget)
 GreenMobility A/S (medlem af bestyrelsen)

Jens Due Olsen



Født 05.11.1963
 Nationalitet: dansk
 Køn: mand
 Uafhængig

Kompetencer:

- Omfattende ledelsesmæssig erfaring fra store, internationale børsnoterede selskaber og selskaber ejet af kapitalfonde
- Stor erfaring med bestyrelses- og formandsarbejde både i børsnoterede selskaber og selskaber ejet af kapitalfonde
- Finansiell ekspertise
- Stor erfaring med strategi, konsolidering og forandringsledelse

Tidligere ansættelser

2016-2016 Konstitueret CFO, Sivantos Inc
 2001-2007 GN Store Nord A/S
 2007 *Viceadministrerende direktør, GN Store Nord A/S*
 2001-2007 *Koncernfinansdirektør, GN Store Nord A/S*
 1999-2000 *Koncernfinansdirektør, F.L.S. Industries A/S*
 1991-1999 A.P. Møller - Mærsk A/S
 1997-1999 *Managing Director of Services Division, Maersk Contractors Division*
 1995-1996 *Head of Investment & Financial Risk Management, A.P. Møller - Mærsk A/S*
 1994-1995 *Udlånt fra A.P. Møller - Mærsk A/S til JP Morgan Inc. og AEA Investors P.P., New York, London*
 1993-1994 *Chief Financial Officer, Maersk K.K., Japan*
 1991-1993 *Head of Fixed Income Group, A.P. Møller-Mærsk A/S*
 1990-1991 Konsulent, Kunde & Co.
 1988-1989 Undervisningsassistent, mikro- og makroøkonomi og økonomisk historie, Københavns Universitet

Uddannelse

1998 Managing Corporate Resources, 4-ugers Executive Management Programme, IMD, Lausanne, Switzerland
 1989-1990 Fulbright scholar. Graduate student på UCLA, Dept. Of Economics. International Economics, International Finance, Monetary Economics, Development Economics and Political Economics, Los Angeles, 1989-1990
 1984-1991 Cand.polit, Københavns Universitet

Øvrige ledelseshverv:

Bestyrelshverv i den private sektor:

KMD A/S (formand)
 Bladt Industries A/S (formand)*
 NKT A/S (formand)
 Nilfisk A/S (formand)
 Auris III Luxembourg SA (Sivantos GmbH) (formand)
 Gyldendal A/S (medlem af bestyrelsen)*
 Royal Unibrew A/S (medlem af bestyrelsen)*
 Cryptomathic A/S (medlem af bestyrelsen)*

Enheder, der ikke primært driver erhvervsvirksomhed
 BørneBasketFonden (non-profit) (formand)
 Komiteen for god Selskabsledelse (næstformand)
 Thylandergruppen (medlem af Advisory Board)*

*Jens Due Olsen udtræder i løbet af 2018

Rolv Erik Ryssdal
Generalforsamlingsvalgt medlem



CEO i Schibsted Media Group

Født 07.11.1962
Nationalitet: norsk
Køn: mand
Indtrådt i bestyrelsen 18.03.2014
Senest genvalgt i 2017
Valgperiode udløber i 2018
Uafhængig

Medlem af Aflønningsudvalget

Kompetencer:

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

Øvrige ledelseshverv:

Bestyrelseshverv i den private sektor:
Schibsted Media Group (formand for bestyrelsen i flere datterselskaber)

Carol Sergeant
Generalforsamlingsvalgt medlem



Født 07.08.1952
Nationalitet: britisk
Køn: kvinde
Indtrådt i bestyrelsen 18.03.2013
Seneste genvalgt i 2017
Valgperiode udløber i 2018
Uafhængig

Formand for Risikoudvalget og medlem af Revisionsudvalget

Kompetencer:

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

Øvrige ledelseshverv:

Bestyrelseshverv i den private sektor:
TP ICAP plc. (medlem af bestyrelsen, formand for risikoudvalget, medlem af nomineringsudvalget og revisionsudvalget)
BNY Mellon SA/NV (medlem af bestyrelsen, formand for risikoudvalget og medlem af revisionsudvalget)
Threadneedle Solutions Ltd. (direktør)

Enheder, der ikke primært driver erhvervsvirksomhed:
British Standards Institute, Standards Policy and Strategy Committee (formand)
Lloyds Register Foundation (trustee og medlem af revisions- og investeringsudvalget)
The Governing Council of the Centre for the Study of Financial Innovation (CSFI) (trustee)

Hilde Tonne

Generalforsamlingsvalgt medlem



Executive Director og Chief Innovation Officer,
Rambøll Gruppen

Født 16.09.1965

Nationalitet: norsk

Køn: kvinde

Indtrådt i bestyrelsen 17.03.2016

Senest genvalgt i 2017

Valgperiode udløber i 2018

Uafhængig

Medlem af Revisionsudvalget og 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

Øvrige ledelseshverv:

Bestyrelseshverv i den private sektor:

Hafslund AS (formand)

Bilag 2

Danske Bank Group's Remuneration Policy, March 2018

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 2018, however when approved, the policy shall apply to remuneration earned from 1 January 2018.

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 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 least annually, during the performance and appraisal dialogues, the individual employees and managers evaluate and document performance in the past period/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 these dialogues.

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 or the Group's policies.

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, alignment of the interests of the employees, the Group, the customers and the shareholders, Alternative Investment Funds and/or UCITS managed by management companies is always ensured.

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 the 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. Further, unless otherwise required by law, collective agreements or agreements entered into prior to 1 January 2018, severance pay inclusive of salary during a notice period, cannot exceed a total of two years' salary and benefits.

Performance-based remuneration

Performance-based remuneration is awarded in a manner which promotes sound risk management, includes ex-post risk adjustments and does not induce excessive risk-taking. This means that if the performance-based remuneration exceeds the minimum threshold determined by the Board of Directors the performance-based pay will be 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 pay 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. Risk KPIs are further applied to ensure a strong risk management and compliance culture, facilitating the Group's commitment to integrity. KPIs cover quantitative and qualitative criteria, e.g.:

- return on equity cost/income ratio and/or other cost related measures
- customer satisfaction
- relative performance against peers
- observance of the Group's core values and delivery on the Essence of Danske Bank Group
- compliance with legislation and/or internal business procedures
- performance which supports the strategy of the business unit and/or the Group
- expected loss or similar risk measures
- innovation
- observance of the Group's and Business Units' risk management culture

Long term performance-based incentives (LTI) can be applied to certain employees. The LTI can be related to other/additional criteria, such as creation of shareholder value, i.e. the remuneration is based on a rolling 3-year performance on Total Shareholder Return against peers.

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

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.

Diversity and equal pay

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

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

Non-employees of the Group

When cooperating with non-employees of the Group, such as agents, independent contractors/consultants,

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

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. This is done 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, hereunder, but not limited to, MIFIDII, UCITS etc.

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 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 2018. I tilfælde af uoverensstemmelse mellem den engelske og den danske version er den engelske version gældende.

Bilag 2

Danske Bank-koncernens aflønningspolitik, marts 2018

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 2018, men når den er godkendt, gælder den for løn optjent fra 1. januar 2018.

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, og at 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 gennemsigthed 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 gennemsigthed 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 incitamentsstrukturen 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

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

De fem lønkomponenter er:

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

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

Resultatafhængig løn motiverer, belønner og leder til den rigtige adfærd og performance, som opfylder forventningerne til medarbejderen. Forventningerne afspejler specifikke krav til performance på koncernniveau, forretningsområdeniveau og personligt niveau. På denne måde indeholder alle incitamentsordninger i koncernen performance på alle tre niveauer. Koncer-

nens incitamentsstruktur kan overordnet set inddeles i: 1) Lederprogrammer, 2) Capital Market-/Asset Management-programmer og 3) Medarbejderprogrammer.

For at sikre en passende balance mellem de faste og variable lønkomponenter har bestyrelsen fastsat en øvre grænse for, hvor stor en procentdel den resultatafhængige løn må udgøre af den faste løn. Denne procentdel varierer afhængigt af den stilling, medarbejderen bestrider, af forretningsområdet hvor medarbejderen er ansat, og af lokale forhold. Den variable del af lønnen må fortsat højst udgøre 200 % af den faste løn inklusive pensionsbidrag. I praksis vil kun en lille gruppe medarbejdere få en variabel løn på dette niveau, og dette vil udelukkende være for at sikre, at koncernens lønniveau matcher markedsvilkårene. Grænsen sænkes i 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. Imidlertid skal det sikres, at der altid er overensstemmelse mellem interesserne hos medarbejderne, koncernen, kunderne, aktionærene, de alternative investeringsfonde og/eller UCITS administreret af administrationselskaber.

Pensionsordninger sikrer, at medarbejderne har en basisdækning i tilfælde af kritisk sygdom og død, samt at der er en pensionsudbetaling ved alderspensionering. Som hovedregel anvendes obligatoriske bidragsbaserede ordninger i et pensionsforsikringssselskab. 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. Medmindre andet fremgår af lov, kollektive overenskomster eller aftaler indgået inden 1. januar 2018, kan den totale værdi af fratrædelsesgodtgørelse inklusiv løn i en opsigelsesperiode maksimalt udgøre to års løn inklusiv alle løndelev og værdien af personalegoder.

Resultatafhængig løn

Resultatafhængig løn tildeles på en måde, som fremmer sund risikostyring, herunder ex-post risikjustering, og ikke tilskynder til overdreven risikotagning. Dette medfører, at i tilfælde hvor den resultatafhængige del af lønnen overstiger de af bestyrelsen fastsatte nedre grænser, udbetales den resultatafhængige løn som en kombination af aktier (eller andre finansielle instrumenter 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 risikjustering i henhold til gældende lovgivning. Under hensyntagen til 1) forretningens 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 løn 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 fastsættes og benytter koncernen en passende kombination af absolutte, relative, interne og eksterne målepunkter, der balancerer mål på kort og langt sigt. Risk KPI'er anvendes med henblik på at sikre en stærk risikostyring og en kultur, hvor koncernen overholder alle regler, således at koncernens dedikerede indsats omkring integritet kan muliggøres. KPI'er omfatter kvantitative og kvalitative målepunkter f.eks.:

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

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

Endvidere er KPI'erne skabt med det formål at hindre interessekonflikter og dermed at sikre, at medarbejdere bliver belønnet for at agere i overensstemmelse med alle interessenters interesse, herunder kundernes. Medarbejdere motiveres ikke til at sælge specifikke produkter til kunderne, såfremt andre produkter ville tjene kunden bedre eller passe bedre til kunden i henhold til best practice, kundeanalyser etc. Koncernen har i visse områder implementeret et forbud, hvor medarbejdere ikke kan blive aflønnet for salg af bestemte produkter.

Fast nyansættelsesgodtgørelse, fastholdelsesbonus og garanteret variabel bonus

Fast nyansættelsesgodtgørelse, fastholdelsesbonus og garanteret variabel bonus tildeles kun i helt særlige tilfælde og vil blive vurderet af chefen for det pågældende forretningsområde i samråd med Group HR. De nævnte komponenter vil kun blive anvendt for at tiltrække og fastholde højt specialiserede medarbejdere. 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.

Mangfoldighed og ligeløn

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

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

Ikke-ansatte i koncernen

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

Væsentlige risikotagere og kontrolfunktioner

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

I henhold til politikken om at foretage en årlig vurdering udpeger bestyrelsen én gang om året, på koncernni-

veau, 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. Dette sker for at sikre, at vurderingen kommer til at gå på resultaterne set over en længere periode, og at udbetalingen af resultatdelen af aflønningen spredes over en periode, der tager hensyn til livscyklussen i de administrerede alternative investeringsfonde. De investeringsrisici, de påtager sig, tages også med i betragtning.

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

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

De enkelte bestyrelsesmedlemmers honorarer fremgår af årsrapporten.

Udover ovennævnte 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 varetægtelse af sine forpligtelser som bestyrelsesmedlem.

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

Diverse

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

Nogle selskaber og enheder i koncernen har aflønningspolitikker og retningslinjer, som anvendes i tillæg til koncernens aflønningspolitik. Nogle selskaber har ret til at implementere politikker, som afviger fra koncernens politik, med det formål at imødekomme lokale krav og praksis, f.eks. til at fastsætte 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.

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

Tlf. 33 44 00 00
CVR-nr. 611262 28-København
danskebank.com